



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO  
FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS  
COLEGIO DE PEDAGOGÍA**

**T E S I S**

**REFLEXIÓN SOBRE EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS  
VINCULADO A LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

**QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE LICENCIADO EN PEDAGOGÍA**

Presenta

**CLAUDIA PINEDA GONZÁLEZ**

FACULTAD DE FILOSOFÍA  
Y LETRAS



**ASESORADA POR LA MAESTRA OFELIA EUSSE ZULOAGA**

COLEGIO DE PEDAGOGÍA

Ciudad Universitaria



m342712



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## **AGRADECIMIENTOS.**

### **A DIOS.**

Por haberme permitido llegar hasta aquí, por siempre estar a mi lado y por mostrarme el camino correcto.

### **A MIS PADRES.**

Por enseñarme a luchar, por apoyarme y guiarme en cada paso que doy y por amarme como lo hacen.

### **A MI FAMILIA.**

Gracias por los consejos, los regaños, la orientación y el amor, que cada uno de ustedes sabe dar.

### **A TI.**

Por darme todo ese amor que me hace ser lo que soy, por no juzgarme y enseñarme a amar tanto como tú lo haces, Bola.

### **AL MEJOR AUTOR DEL MUNDO.**

Tú, eres mi motivación; para saber que se puede hacer mucho más de lo que uno piensa, por ser el mejor maestro, el amigo y el mejor abuelo, y por traer a mi vida el interés por escribir y leer.

### **A MOMO.**

Por darme todo lo que necesito, por mostrarme mi camino y por enseñarme a andar siempre con la cara en alto, te quiero.

### **A OFELIA.**

Gracias por darme el honor de haber recorrido este camino a mi lado, de mostrarme la dicha tan grande de haber logrado un paso muy importante, de todo corazón ¡Muchas Gracias Maestra!

### **A BETY.**

Por enseñarme la pasión por lo que hacemos, por brindarme tu apoyo sin condiciones, por ser mi guía, mi amiga. Por ser un ángel aquí en la tierra y por ser tan especial y única. ¡Gracias!

### **A ALFREDO.**

Por brindarme tu ayuda incondicional, por estar conmigo en mis primeros pasos y por las risas que me regalaste.

### **A JIMENO.**

Por tenerme paciencia, por encaminarme y corregirme en cada instante, ¡gracias! y siempre te voy a querer.

A todas y cada una de las personas que han contribuido a que este logro se consolide, forman parte de esta meta. **¡Muchas Gracias!**

## **Índice.**

<b>INTRODUCCIÓN.</b>	1
<b>CAPÍTULO 1. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EN MÉXICO Y POSIBLES RESPUESTAS A TRAVÉS DEL ENFOQUE DE COMPETENCIAS.</b>	6
• SITUACIÓN ACTUAL DEL CAMPO LABORAL EN MÉXICO.	6
• ORIENTACIONES HACIA EL MUNDO DE LAS COMPETENCIAS.	10
• EL MUNDO DE LAS COMPETENCIAS.	21
• USO DE LAS COMPETENCIAS EN MÉXICO.	47
<b>CAPÍTULO 2. LA VINCULACIÓN ENTRE LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LAS COMPETENCIAS.</b>	56
• LA EDUCACIÓN SUPERIOR, ¿RESPONDE A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS A NIVEL SUPERIOR DE LA SOCIEDAD MEXICANA?	56
• EDUCACIÓN SUPERIOR Y COMPETENCIAS, EL EMPLEO DE ESTE ENFOQUE.	63
• BREVE ANÁLISIS DEL PROYECTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS.	78
<b>CAPÍTULO 3. REFLEXIÓN PEDAGÓGICA.</b>	93
<b>CONSIDERACIONES FINALES.</b>	98
<b>BIBLIOGRAFÍA.</b>	102

**OBJETIVO.**

Elaborar un análisis pedagógico y una reflexión crítica que vincule la educación superior con el campo laboral, reflexionando sobre el enfoque de competencias para mejorar la formación universitaria y responder a las exigencias de aparato productivo.

Autorizo a la Dirección General de Bibliotecas de la UNAM a difundir en formato electrónico e impreso el contenido de mi trabajo recepcional.

NOMBRE: Pineda González

Claudia

FECHA: 8/04/05

FIRMA: [Firma manuscrita]

## **INTRODUCCIÓN.**

Por largos años se ha manejado la idea de que las Instituciones de Educación Superior son aquellas que tratan de responder a las necesidades de la sociedad, son las que albergan y generan los conocimientos; son o constituyen, en pocas palabras, las herramientas necesarias para hacer frente y tratar de modificar la realidad social en la cual estamos inmersos.

Pero, ¿Qué sucede?, cuando esa realidad social va cambiando apresuradamente día con día; cuando el conocimiento que está vigente en un momento, al siguiente cambio ha quedado obsoleto; cuando todo el conocimiento y el saber que se ha manejado no puede insertarse en la realidad laboral; cuando la práctica es mucho más necesaria que la teoría; cuando las necesidades de la sociedad rebasan a las instituciones de educación superior y se reflexiona sobre su quehacer. Uno de los resultados más graves e importantes derivado de estas situaciones es la desvinculación de la escuela con las necesidades reales del trabajo, sobretodo en la población universitaria, ya que una educación ajena a las exigencias que presenta la realidad tan cambiante es igual a una educación obsoleta y poco práctica, pues es dentro de ésta población en donde tiene lugar la transición entre el término de los estudios y la entrada al mercado laboral. De ahí la necesidad de reflexionar sobre la vinculación entre trabajo y educación.

Viviendo la realidad tal y como es, se puede constatar que la sociedad, el conocimiento y el mercado laboral van cambiando a cada instante, se van transformando y tomando una identidad camaleónica que se torna cada día más exigente, más competitiva y en consecuencia mucho más complicada. Todos estos cambios no han nacido de la nada, se han ido desencadenando durante varios años, influenciados por la situación actual que se vive en este mundo y las grandes corrientes como la globalización, la llamada sociedad del conocimiento y en el caso de México, la influencia de tratados internacionales.

El desarrollo económico mexicano ha propiciado un crecimiento desigual de las diversas ramas de actividad productiva. Estas desiguales condiciones permiten explicar la coexistencia de empresas modernas y obsoletas dentro de una misma rama de actividad.

La idea de desarrollo industrial prevaleciente hasta principios de los años ochentas, protegido por la competencia internacional con amplias facilidades para la importación de tecnología y con excesos de regulaciones inhibieron la vinculación de los centros universitarios con el desarrollo industrial (Villareal y Moya 1990). Esto limitó la capacidad nacional de aprendizaje para organizar el funcionamiento

de la educación superior como una importante fuente de apoyo en el proceso nacional de innovación (Pallan 1995). En consecuencia la economía, perdió capacidad para generar empleos de nivel profesional a la velocidad con la que los estudiantes egresaban de las instituciones de educación superior (Loret 1993).

Esta situación se ha ido manteniendo, con la diferencia de que se ha acrecentado el desempleo en nuestro país, generando uno de los problemas más graves y el cual tiene grandes consecuencias negativas (delincuencia, "fuga de cerebros", la pobreza extrema, la migración, entre otros).

Aunado a este problema se encuentra la desvinculación de la educación superior con las necesidades y exigencias del mercado laboral.

Es bien cierto que este mundo con su sociedad tan caótica va cambiando constantemente y en cada cambio las exigencias laborales se tornan diferentes; ya no son las mismas que hace veinte años ni serán las mismas dentro de un año, por tal motivo es necesario que las instituciones educativas se mantengan al día y a la vanguardia, generando conocimiento, saberes, teorías y metodologías que aporten y respondan a las necesidades y exigencias sociales, valiéndose de la nueva tecnología y de los ejes centrales que rigen y van marcando el desarrollo, el progreso social y laboral.

La situación laboral mexicana se rige actualmente por las normas de competencia, que se conciben como una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, referente con el cual es posible comparar un comportamiento esperado. De este modo la norma constituye un patrón que permite establecer si una persona es competente o no.

Por competencia se debe entender un conjunto que implica y abarca al menos cuatro componentes que son: información, conocimiento (en cuanto apropiación, procesamiento y aplicación de la información), habilidad y actitud o valor, que son aplicadas al desempeño de una función productiva y que al ser verificados permiten determinar si la persona ha alcanzado el nivel de competencia, así como la calidad de desempeño esperado.

Para que las instituciones de educación superior respondan y se mantengan vigentes ante las exigencias laborales es necesario realizar una reflexión sobre su quehacer; un análisis en el cual se tome en cuenta la situación actual educativa y los resultados que está dando al sector productivo.

Por ello, la tarea educativa es ofrecer una vinculación entre las grandes teorías y la práctica, que sus egresados sean competentes y

eficientes. Dichas instituciones podrían adaptar su estructura y programas educativos a las nuevas condiciones económicas y a los ejes que imperan en nuestra sociedad.

Es más significativo para el individuo si la teoría cobra sentido a partir de la práctica, es decir si los conocimientos teóricos se abordan en función de las condiciones concretas del trabajo y si se pueden identificar como situaciones originales.

Es indispensable, necesario y urgente vincular la educación con el trabajo, para que de este modo se pueda impulsar el progreso económico de nuestro país.

Mi preocupación parte de la necesidad de identificar, localizar y encontrar empleos que tengan que ver con la formación que se escogió; es bien sabido que existen profesionistas que desempeñan actividades fuera de su campo de trabajo, debido a que no encuentran una actividad laboral ligada a su carrera, o por la situación tan crítica de los bajos salarios; así, terminan laborando en algo que no les gusta o para lo que no han sido formados.

Es necesaria la implantación de nuevas políticas laborales y educativas que abarquen a todos los individuos, proporcionando oportunidades equitativas para todos en nuestra sociedad y vinculando la formación académica con la inserción al mundo del trabajo; para que esto se pueda llevar a cabo se requiere de un gran esfuerzo entre la formación y el trabajo (la capacitación) que se imparte a los jóvenes, considerando las necesidades reales y cambiantes del aparato productivo. La transición escuela-trabajo requiere de orientación, preparación y apoyo por parte de las instituciones.

Esta es una gran oportunidad para que las instituciones reflexionen sobre su quehacer educativo y puedan considerar la re-estructuración de sus planes y programas educativos con un enfoque que responda a las necesidades del campo laboral.

Lo que este trabajo propone es una reflexión y un análisis sobre la importancia y necesidad de vincular la formación educativa con las necesidades laborales presentes; para generar posibles respuestas a las exigencias impuestas por la realidad social; también tratar aspectos fundamentales que impulsen a repensar el papel de las instituciones de educación superior y re-organizar su quehacer formativo.

El trabajo expuesto, se encuentra organizado en tres capítulos.

El primero de ellos titulado **"Situación laboral actual en México y posibles repuestas a través del enfoque de competencias"**; se compone de cuatro subtemas:

1. ***Situación actual del campo laboral en México***; realicé una revisión de las pocas posibilidades existentes de empleo en nuestro país, fundamentado en diferentes estudios y estadísticas realizadas por organismos expertos en el tema. Se analiza el crecimiento de la población a futuro y también los problemas de la economía para contrarrestar esta situación.
2. ***Orientaciones hacia el mundo de las competencias***; en este capítulo analizo las diferentes políticas de empleo que se han llevado a cabo en México; para tratar de dar respuesta al grave problema del desempleo, incluyendo aquellas que se han basado en el enfoque de competencias.
3. ***El mundo de las competencias***; brindo un análisis del surgimiento y uso de las competencias en diferentes naciones; así como también explico todo lo referente a este enfoque, como es: su definición, los tipos de competencias existentes, los componentes de una norma de competencia y los organismos encargados del desarrollo e implementación del enfoque.
4. ***Uso de las competencias en México***; aquí se presentan dos ejemplos del empleo de las competencias laborales y profesionales en nuestro país.

El segundo capítulo titulado **"La vinculación entre la formación profesional y las competencias"**, está estructurado por los siguientes subtemas:

1. ***La educación superior, ¿responde a las necesidades educativas a nivel superior de la sociedad mexicana?***; reviso un análisis realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), en el cual se muestran las carencias y debilidades del quehacer formativo de las Instituciones de Educación Superior en la actualidad.
2. ***Educación superior y competencias, el empleo de este enfoque***; muestro las posibilidades de utilizar este enfoque dentro de la formación profesional, tomando en cuenta ventajas y desventajas al planear el quehacer universitario basado en las competencias.

3. **Breve análisis del proyecto de modificación del plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras y su relación con las competencias;** analizo la nueva propuesta de modificación de acuerdo a las necesidades laborales actuales, vislumbrando la posibilidad de utilizar en la planeación curricular las competencias.

El último capítulo está compuesto por una **Reflexión Pedagógica**; en la cual se resalta la importancia de la participación del pedagogo en la actualidad.

El trabajo se complementa con las consideraciones finales, comentarios y conclusiones pertinentes sobre lo expuesto en el proyecto de tesis.

De este modo se pretende invitar a la reflexión, para mejorar la formación profesional; pretendiendo que ésta se adecúe a las necesidades y exigencias que presenta continuamente el aparato productivo.

## **CAPÍTULO 1. SITUACIÓN LABORAL ACTUAL EN MÉXICO Y POSIBLES RESPUESTAS A TRAVÉS DEL ENFOQUE DE COMPETENCIAS.**

En este capítulo revisaré las posibilidades de empleo o desempleo en nuestro país actualmente, así como lo referente a las acciones económicas llevadas a cabo por nuestro gobierno para tratar de dar soluciones viables ante la problemática contemporánea. También trataré todo lo referente al enfoque de competencias, tanto laborales como profesionales; para entender y contemplar su uso, ventajas, desventajas, funcionamiento, entre otras cosas.

### ***SITUACIÓN ACTUAL DEL CAMPO LABORAL EN MÉXICO.***

Para comenzar con este apartado, iniciaré con una breve retrospectiva del desarrollo laboral de México, abarcando las últimas tres décadas.<sup>1</sup>

Durante la segunda mitad del siglo XX la economía mexicana experimentó cambios profundos en su dinámica, como en su estrategia de desarrollo. En este lapso tuvieron lugar importantes transformaciones estructurales y de adaptación a las circunstancias de contexto internacional, esto presentó convulsiones que interrumpieron durante algunos periodos el crecimiento económico con repercusiones en el mercado de trabajo y en los ingresos de la población.

En la década de los cincuentas, México adoptó un modelo de crecimiento basado en la sustitución de importaciones, de este modo la economía pudo mantenerse por más de veinte años con un crecimiento alto e ininterrumpido. Sin embargo, hacia 1970 el crecimiento económico se vio acompañado de un aumento de la población activa laboralmente, en especial la población joven.

Al iniciarse la década de los setentas se advirtieron signos de insuficiencia del sector para absorber la fuerza de trabajo. La administración pública considera hasta ese entonces una manera de atender el problema del empleo.

Una parte importante del aumento en el gasto público se financió por medio de la deuda externa. Al mismo tiempo se hizo evidente un desequilibrio en la cuenta corriente y se gestaron presiones inflacionarias que condujeron a la devaluación del peso en 1976.

Al finalizar la década de los setentas, para ser más exactos de 1978 a 1981, se descubrieron yacimientos de petróleo en México, lo cual

---

<sup>1</sup> Samaniego, Norma. Et. al. “Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI”. OIT. 2000.

permitió a la economía seguir creciendo, este acontecimiento constituyó un nuevo incentivo a la economía interna y la creación de empleos.

Hacia 1982 el crecimiento económico se vio bruscamente interrumpido con la caída de los precios internacionales del petróleo, aunado a esto, el aumento excesivo de la deuda externa propició en ese mismo año una crisis económica severa.

Para contrarrestar dicha crisis se optó por un cambio en el modelo de desarrollo. El cambio de estrategias tuvo múltiples implicaciones en el mercado laboral ya que se trataba de actuar en torno a los problemas de productividad y a asumir los imperativos de la modernización y el cambio tecnológico para sobrevivir en un entorno cada vez más competitivo al que no se podía seguir siendo ajeno. El país entró así en una nueva era de ajustes y transformaciones.

Durante los años noventa México vivió una etapa de intenso cambio, ésta se caracteriza por dos periodos separados por la crisis de 1995.

El periodo de 1990 a 1994 se caracterizó por la firma del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (1993) y significó la entrada a un proceso acelerado de apertura comercial y de reorientación y reestructuración del aparato productivo. El crecimiento económico durante este lapso fue moderado.

A este periodo siguió en 1995 una abrupta caída en el número de puestos de trabajo formales y se prolongó hasta mediados de 1996.

La segunda mitad de 1996 al 2000 se caracterizó por una recuperación del empleo, a ello contribuyó la recuperación del precio internacional del petróleo y el crecimiento de la economía de Estados Unidos, a la cual estamos fuertemente ligados.

El comportamiento de trabajo en México se ha visto directamente influenciado por las transformaciones de la estructura, en la dinámica de la economía y la evolución demográfica de las últimas décadas.

De 1991 a 1998 la población ocupada se incrementó en 8.1 millones de personas. Sin embargo, de los puestos de trabajo creados, el sector formal generó cerca de 4 millones y al sector informal ingresaron 4.5 millones de personas.<sup>2</sup> Lo anterior muestra que por alto que haya sido el crecimiento del empleo formal sigue siendo insuficiente.

---

<sup>2</sup> Estudio realizado por la OIT año 2000.

En México, el empleo desemboca en la informalidad, el empleo abierto históricamente ha registrado tasas bajas en comparación con otros países y se caracteriza por episodios de desempleo de corta duración. En nuestro país no sucede así, el trabajador informal debido a la necesidad de subsistencia está dispuesto a ejercer actividades muy por debajo de sus expectativas o capacidades.

El trabajo informal en nuestra sociedad se ha acrecentado de manera asombrosa y está asociado con la incapacidad de generación de fuentes de trabajo de la economía.

Se ha observado en los últimos años una intensificación acelerada de las formas más precarias de trabajo, constituidas por trabajadores con locales improvisados y trabajadores por cuenta propia, entre otros.

México cuenta con una población que se ha triplicado en las últimas cuatro décadas y que a principios del año 2000 se estima en 97.4 millones de habitantes y se caracteriza aún más por el predominio de la población joven; como es bien sabido se cuenta con un panorama muy complejo, en el que las dificultades para generar fuentes de empleo se tornan cada día más complejas y en este marco se hace más evidente la heterogeneidad del mercado laboral, que se manifiesta con características y reglas de operación muy distintas, esta heterogeneidad se refleja en el trabajo en múltiples aspectos, entre ellos y el más importante la necesidad de crear y mantener fuentes de trabajo que respondan a las necesidades de nuestra sociedad.

Para muestra basta un botón, a continuación menciono algunos de los resultados obtenidos en la encuesta realizada por el INEGI durante el año 2003<sup>3</sup>.

- Del 2000 al tercer trimestre del 2003 la tasa de desocupación total pasó de 1.7% a 2.4%; y la urbana, de 2.2% a 3.2%; esto representa en promedio, que en el tercer trimestre del 2003 casi 1 millón 200 mil personas económicamente activas se encontraron sin empleo, poco más de 400 mil personas en el mismo periodo del 2002.
- La tasa de ocupación en el sector no estructurado de la economía (empleo informal) aumentó al tercer trimestre del 2003 a 26.6%, la cifra más elevada de los últimos veinte años, por lo que la dinámica del empleo en los últimos años se atribuye a la expansión de actividades relacionadas con la informalidad que no consideran ningún tipo de prestación.

<sup>3</sup> Estadística obtenida del INEGI.2003 [www.ineui.gob.mx](http://www.ineui.gob.mx)

- Del tercer trimestre del 2000 al mismo periodo del 2003, el número de ocupados en "micronegocios" se incrementó 12.3%, en contraste, el personal ocupado en las empresas se redujo a 2.6%.
- La tasa de desempleo por nivel educativo es más elevada en la población económicamente activa con los mayores niveles de escolaridad y es menor en los que no tienen instrucción.
- En la tasa de desempleo por grupos de edad ocurre algo parecido, ya que los de rango de 12 a 19 años es donde se presenta una tasa mayor, seguido de 20 a 24, de 25 a 34, de 35 a 44. Los incrementos en la tasa de desempleo mostrados durante el periodo 2002-2003 fue mayor en los rangos de los trabajadores de 12 a 24 años.

Esto podría explicarse por tres motivos, el primero es que los grupos de rangos jóvenes tienen una fuerte dinámica en su incorporación al mercado laboral, el segundo punto va ligado al anterior, y es que la economía no tiene capacidad de emplearlos en su totalidad. El tercer punto es el crecimiento poblacional que se torna cada vez más acelerado y desigual.

El problema del desempleo en México se irá acrecentando, porque suman cada día más el número de egresados de las instituciones de educación superior que pretenden insertarse en el mercado de trabajo.

Como hemos podido constatar las posibilidades de encontrar un empleo que solvente las necesidades sociales es cada vez menor; por un lado, el porcentaje tan alto de los desempleados en nuestro país; y por otro lado, la nula creación de empleo por parte de la economía.

Uno de los desafíos centrales del mercado de trabajo en México será el de infundir al empleo formal una dinámica que permita lo siguiente:

1. Mantener la posibilidad de permanencia de los trabajadores en su actividad laboral.
2. Incorporar a nuevos elementos en la dinámica laboral.
3. Brindar y crear la posibilidad de crecimiento y aprendizaje a lo largo de la vida laboral (actualización constante para ser competente).
4. Fomentar la capacidad del autoempleo.

Es este un reto de enormes proporciones, ya que en los próximos diez años se espera la incorporación de aproximadamente 11.4 millones de personas a la fuerza de trabajo.<sup>4</sup> Para dar trabajo a esta oferta adicional, el empleo formal requerirá crear una tasa de 7% anual, que resulta elevada para la historia de nuestro país, aunado a un contexto mundial caracterizado por la globalización y la búsqueda de una mayor productividad y competitividad en los mercados internacionales.

Contrariamente a lo que se pensaba a mediados del siglo pasado, el empleo asalariado-formal y el trabajo de por vida, que dieron sustento y seguridad en el siglo pasado, están dejando de ser en el siglo XXI la regla general en el mundo del trabajo. Hoy un número cada vez mayor de empleo está surgiendo del trabajo no asalariado-informal, y el cambio laboral de las personas es mucho más frecuente, así como la necesidad de actualizarse.

Para contrarrestar el grave problema del desempleo en México como en otros países, han surgido las llamadas "Políticas Activas de Empleo"; las cuales trataré más adelante.

### **ORIENTACIONES HACIA EL MUNDO DE LAS COMPETENCIAS.**

Ante la necesidad de dar respuesta y soluciones efectivas a los graves problemas del empleo en nuestro país, se han impulsado Políticas Activas de Empleo. Mediante éstas se ha buscado mejorar el acceso de la población al mercado de trabajo y fuentes de empleo, así como también la readquisición de habilidades y conocimientos útiles (capacitación) para la inserción al mundo laboral.

A continuación mencionaré algunas de las políticas de empleo que surgieron en México durante las últimas tres décadas<sup>5</sup>.

#### *El Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNE).*

El SNE fue establecido en 1978 por la Ley Federal del Trabajo para promover la colocación de trabajadores en puestos de trabajo y fomentar la capacitación y actualización entre otras cosas.

La coordinación y normatividad recayó en la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

---

<sup>4</sup> Estadística obtenida de la CONAPO año 2000.

<sup>5</sup> Samaniego, Norma. Et. al. "Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI". OIT. 2000.

Las acciones del SNE se orientan a buscadores de empleo con o sin experiencia en el mercado laboral, así como también a personas que se alejaron de la dinámica laboral y desean incorporarse de nuevo.

Este proyecto tuvo coordinación con las autoridades federales del trabajo, las autoridades estatales y éstas a su vez con comités locales en los que participan los sectores productivos. Su función principal era definir áreas de capacitación que requerían ser atendidas de manera prioritaria, en función de las necesidades de la planta productiva de cada región o localidad.

Este proyecto se basó en dos instrumentos de suma importancia para promover la colocación de la población desempleada; éstos son las Ferias de empleo; se trata de eventos que reúnen conjuntamente a las empresas que demandan personal y a la población desempleada que busca colocarse en un puesto de trabajo.

Y los Talleres para desempleados que proporcionan orientación a las personas desempleadas; en dichos talleres se tocan temáticas como nociones de comportamiento en entrevistas, ayuda en la presentación de habilidades y conocimientos, orientación sobre las pruebas de selección, aspectos de presentación personal, entre otras.

De esta manera se trata de vincular las necesidades de los sectores productivos con la población en busca de una fuente de trabajo.

*El Programa de Becas de Capacitación para Empleados (PROBECAT).*

EL PROBECAT surgió como una solución emergente para aquellas personas que perdieron su empleo debido a la crisis de 1982 y con el paso del tiempo se consolidó.

Opera en coordinación con el Servicio Nacional de Empleo (SNE) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).

Sus actividades están orientadas a los desempleados que son buscadores activos de empleo con o sin experiencia. Se trata de personas que requieran una capacitación rápida para insertarse en el mercado laboral.

El programa otorga becas de capacitación para un adiestramiento rápido o una capacitación complementaria. Los becarios son seleccionados y al término de la capacitación se les apoya a encontrar un trabajo.

Las becas duran entre uno y tres meses y su monto es de un salario mínimo, en algunas ocasiones se ayuda con gastos de transporte, además de los materiales didácticos se otorgan herramientas a

becarios seleccionados para el autoempleo en oficios (carpintería, plomería, etc).

Este programa ofrece varias modalidades para la capacitación como son:

- Capacitación escolarizada; se imparte en planteles educativos registrados por la SEP o la STPS, dura de uno a tres meses y se tocan temas de interés prioritario para los becarios.
- Capacitación mixta en medianas y grandes empresas; las empresas solicitan la realización de cursos específicos de acuerdo a sus necesidades y requerimientos. El programa cubre el costo de la beca y se concerta con la empresa para la colocación de algunos becarios al término de la capacitación que dura de uno a dos meses.
- Capacitación mixta en micro y pequeñas empresas; es similar a la anterior con la diferencia de que no existe obligatoriedad en la contratación.
- Capacitación para el autoempleo; los becarios se orientan a la realización de un trabajo por cuenta propia, al finalizar se hace una selección y se les entrega su herramienta de trabajo.
- Capacitación basada en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL); el contenido curricular de los cursos se basa en NTCL aprobadas por el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER). Se imparte a través de modalidades escolarizada y mixta y tiene como propósito la evaluación de las competencias laborales. Al término de los cursos se promueve la certificación de los becarios.

Actualmente se enfatiza más en la selección de becarios para evitar la deserción o el mal uso de la beca.

#### *El Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO).*

El programa se inició en 1988, su diseño y operación contó con el apoyo del Banco Mundial.

CIMO operó en la Dirección General de Empleo de la STPS a través de Unidades Promotoras de Capacitación (UPC). Las Unidades Promotoras establecen contactos con pequeñas empresas con intereses de capacitación y promueven la formación de grupos de unidades productivas a los que se brinda orientación metodológica para el diagnóstico de sus necesidades de capacitación y elevar sus niveles de calidad, productividad y competitividad. Una vez

determinadas las necesidades se apoya para el establecimiento y desarrollo de sus programas de capacitación.

A través de CIMO se proporcionaba apoyo técnico y recursos financieros para el establecimiento y desarrollo de programas de capacitación, consultoría en calidad y productividad.

El programa pretendía elevar la calidad de los recursos humanos de las pequeñas empresas, amentar la flexibilidad ante los ajustes de la economía y con ello fomentar la posibilidad de generar empleo y fortalecer su competitividad.

Las empresas participantes mostraron incrementos en sus niveles de productividad y en el empleo, entre otras cosas.

Actualmente este programa se llama PAC, Programa de Apoyo a la Capacitación y opera en la Dirección General de Capacitación con ayuda del BID, Banco Internacional de Desarrollo.

*Introducción hacia el empleo del enfoque de competencias.*

*El Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y Capacitación (PEMETyC).*

La población ocupada en el país tiene aún una base educativa deficiente, aunado a esto se encuentra la carencia de oportunidades de formación continua cuando se entra al mundo del trabajo; por lo tanto se deduce que la mayoría de los empleados aprenden más en el trabajo que en la escuela.

Al revalorar la función educativa que se da en las empresas, se ha hecho evidente la necesidad de vincular la educación general con la formación y capacitación en el trabajo y ofrecer a los individuos la posibilidad de transitar en la escuela y el trabajo. Surge así el concepto de competencia laboral como un "medio para definir la capacidad productiva de un individuo que se determina y mide en términos de su desempeño en un contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad".<sup>6</sup>

El PEMETyC surge como un instrumento de política educativa que permite mejorar la formación técnica, de manera que satisfaga las necesidades del aparato productivo nacional, de forma pertinente y flexible, además de modernizar los mercados laborales a través de un sistema de información que muestre las competencias de que son portadores los individuos. Su inicio formal se origina con la firma del

---

<sup>6</sup> SEP-STPS 2000.

acuerdo mediante el cual se establecen los lineamientos generales para la definición de las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL).

En el proyecto se estableció la integración del Consejo de Normalización y de Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) y se integró por la Secretaría de Educación Pública, Secretaría del Trabajo y Previsión Social, Secretaría de Hacienda y Crédito Público, Secretaría de Economía, Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación, uno del sector Agropecuario, y por el Fideicomiso de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.

Su propósito es el desarrollo de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral (SNCCCL). De la sinergia entre ambos sistemas surge el marco de las NTCL, que puede ser usado como:

- Referente para diseñar programas educativos.
- Para establecer equivalencias entre conocimientos y habilidades adquiridos en diversos ambientes de aprendizaje.
- Para simplificar la planeación de actividades de capacitación en el sector productivo.
- Y para facilitar las decisiones personales en materia vocacional y de aprendizaje continuo.

Con el fin de hacer constar que los individuos poseen las habilidades de las NTCL, se planteó la creación del Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL), que facilita el reconocimiento de habilidades y conocimientos, además contribuye a un mejor funcionamiento de los mercados laborales y hace posible el paso entre la escuela y el trabajo.

La SEP y la STPS junto con representantes de los sectores obrero y empresarial establecieron el PEMETyC en 1993 con apoyo de Banco Mundial. El objetivo fue el de "sentar las bases para reestructurar la manera en la que se capacita a la fuerza laboral y la formación eleve su calidad y gane en flexibilidad y pertinencia respecto a las necesidades de los trabajadores y de la planta productiva." (SEP-STPS 2000.)

El proyecto está integrado por cinco componentes:

- Sistema Normalizado de Competencia Laboral; su propósito es promover que empresarios y trabajadores propongan al

CONOCER Normas Técnicas de Competencia Laboral que actúen como referentes para juzgar si una persona tiene o no las capacidades y aptitudes, para desempeñar una función determinada.

- Sistema de Certificación de Competencia Laboral; busca establecer mecanismos de evaluación y certificación de conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes, independientemente de la forma como se hayan adquirido.
- Transformación de la Oferta de Formación y Capacitación; pretende organizar un sistema de formación y capacitación que se oriente por resultados y se base en normas de competencia laboral y que, además sea flexible para facilitar a los individuos el tránsito entre educación y trabajo a lo largo de su vida productiva y ofrezca a las empresas servicios educativos de calidad que les permitan atender a sus requerimientos de productividad y competitividad.
- Estímulos a la Demanda de Capacitación y Certificación de Competencia Laboral; tiene como propósito desarrollar el mercado de la capacitación y la certificación de competencia laboral mediante el otorgamiento de apoyos económicos tanto a la población desempleada y trabajadores en activo, como a las empresas que participen y promuevan estos procesos.
- Información, Evaluación y Estudios; el objetivo es establecer un sistema de información que permita dar seguimiento y evaluar los impactos del proyecto en su conjunto, así como coordinar la realización de estudios e investigaciones que retroalimenten a sus otros componentes.

El sistema de las normas funciona con apoyos de Comités integrados por empresarios y trabajadores, cuya tarea, con base en las necesidades que ellos observen, es la identificación de funciones que puedan ser normalizadas para ser propuestas al CONOCER a fin de que sean reconocidas como normas nacionales.

Aunado a ésto se realizan pilotajes en instituciones educativas y de capacitación, de contenidos educativos basados en NTCL, también se prueban metodologías y materiales didácticos.

Otro eje de esta estrategia es el pilotaje en empresas con la participación de trabajadores y empresarios para asegurar el desarrollo exitoso de la formación basada en competencias laborales; así como generar experiencias demostrativas y estimular la capacitación y certificación de la competencia laboral.

Por otra parte la Secretaría de Economía ha realizado varios programas y proyectos con la finalidad de apoyar, capacitar y fomentar el crecimiento de los trabajadores mexicanos; a continuación mencionaré algunos de los que me parecieron más importantes:<sup>7</sup>

*Programa de Capacitación y Modernización del Comercio Detallista (PROMODE).*

Su objetivo es fortalecer el desarrollo de las capacidades empresariales del propietario de los micros y pequeños establecimientos y apoyar el éxito de las nuevas pequeñas empresas. Ofreciendo capacitación a los propietarios de negocios de cualquier giro con el propósito de mejorar su eficiencia y la competitividad.

El programa está integrado por un modelo de capacitación genérica en establecimiento y aula. Orientado a ofrecer capacitación a los propietarios de micro y pequeños comercios detallistas de cualquier giro con el propósito de mejorar su eficiencia.

El programa trabaja conjuntamente con el sector educativo, gobiernos estatales y municipales, iniciativa privada, SEDESOL, SEP, STPS, SHCP, CIPI (Comisión Intersecretarial de Política Industrial), Consejo Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, entre otras organizaciones.

*EL Fondo de Apoyo para la Micro, Pequeña y Mediana Empresa (FAMPYME).*

Tiene como objetivo apoyar a las MPYMES para que generen, adopten y/o mejoren sus procesos operativos, administrativos y de gestión, incrementen su competitividad y fortalezcan su participación en los mercados nacional e internacional. A través de la capacitación, consultorías, estudios técnicos, entre otros. Está a cargo de la Dirección General de Capacitación e Innovación Tecnológica.

El proyecto está apoyado a través de la complementariedad de recursos participando la Secretaría de Economía, Gobierno del Estado, Gobiernos Municipales, Sector Privado, Sector Académico y otros.

Otro ejemplo de acciones que se han creado para brindar respuesta y ayuda a las necesidades y a los empleados del país son los trabajos realizados por el *Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo* (CONEVyT).<sup>8</sup> El consejo es responsable de ofrecer educación

<sup>7</sup> Datos obtenidos de la página de la Secretaría de Economía 2004. <http://www.economia.gob.mx>

<sup>8</sup> información obtenida de la página del CONEVyT [www.conevyt.org.mx](http://www.conevyt.org.mx)

básica y formación en diversas áreas de desarrollo personal a los 32.5 millones de personas que se encuentran en rezago educativo en México.

El consejo ofrece opciones de educación, capacitación y formación continua y permanente.

Los modelos del consejo consideran las demandas y necesidades de grupos heterogéneos y diversos. En concordancia con lo anterior, se diseñan modalidades congruentes de acreditación y certificación de conocimientos y competencias. Así, dentro del proyecto CONEVyT se plantea la conformación de una oferta educativa integral para la población.

El CONEVyT está integrado por la SHCP, Desarrollo Social, SAGARPA, Comunicaciones y Transportes, SEP, Salud y STPS. Las instituciones que suman esfuerzos y constituyen la infraestructura humana y administrativa para lograr las metas son: Consejo Nacional de Fomento Educativo (CONAFE), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI), Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), Programa de Modernización Técnica y Capacitación (PEMETyC), Secundaria a Distancia para Adultos (SEA), Programa de Apoyo a la Capacitación (PAC), Programa de Becas para la Capacitación de los Trabajadores (PROBECAT), Colegio de Bachilleres, Instituto Nacional de la Juventud (INJUVE), Instituto Latinoamericano de la Comunicación Educativa (ILCE).

El Gobierno de la República ha encomendado al CONEVyT las siguientes funciones oficiales:

- Desarrollar y poner a consideración de la SEP los planes y programas de estudio orientados a la educación permanente para la vida y el trabajo.
- Coordinar y articular las políticas y estrategias de las distintas instituciones públicas creadas para ofrecer educación no escolarizada y capacitación.
- Evaluar la calidad, eficiencia e impacto de programas y modelos educativos para la vida y el trabajo, a partir de indicadores proporcionados por especialistas en el tema.
- Difundir y extender la cultura de los sistemas educativos abiertos y a distancia, así como los sistemas de acreditación, certificación y revalidación de estudios y competencias laborales.

Cabe mencionar que el Gobierno Federal tiene entre una de sus finalidades el capacitar con un enfoque de competencia; en concordancia con ello, imparten todo tipo de cursos orientados a la capacitación laboral como a la mejora de las condiciones de vida.

De acuerdo con lo observado en otros países, los ajustes que se están dando en los procesos de producción han tendido a elevar el caudal de conocimientos requeridos de los trabajadores. Este resultado implica cambios importantes a corto plazo en el perfil de los trabajadores.

La introducción del enfoque de competencia ha producido, en los últimos años, cambios en los esquemas tradicionales de recursos humanos, tanto en el mundo de la formación como en el productivo.

Los sectores económicos que se allanen en la búsqueda de un nuevo equilibrio, propio de la era de la globalización y de flexibilidad del mercado de trabajo, reclaman recursos humanos competentes que desempeñen actividades profesionales acordes con los estándares requeridos en una variedad de contextos o condiciones. En esta línea, algunas empresas están aplicando, o intentan hacerlo, el enfoque de competencia en la gestión de recursos humanos como instrumento para aumentar la productividad y ser competentes en el mercado. De ahí que actualmente a nivel mundial exista una tendencia muy marcada a las competencias laborales y profesionales, y estas son las que están rigiendo el mundo del trabajo.

En nuestro país el tema de las competencias es "reciente", pero el término tiene antecedentes de varias décadas sobre todo en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia.

Las competencias aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado, por lo mismo se ha presentado la necesidad de capacitar continuamente al personal independientemente del título, diploma o experiencia laboral previos.

Desde la perspectiva de las competencias se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen del aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje por las experiencias de situaciones concretas de trabajo, por lo tanto no bastan los diplomas y títulos para calificar a una persona y comprobar si es competente laboral o profesionalmente. La propuesta se concreta en el establecimiento de las normas de competencia que son el referente y el criterio para comprobar la preparación de un individuo para un trabajo específico.

De este modo se puede abrir una nueva ventana más para la inserción al mercado laboral, ya que este enfoque además de reconocer los resultados de los procesos escolares formales, también reconoce los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes adquiridos fuera de las aulas, permitiendo ir abriendo una brecha en aquello que se conoce, que se sabe y se maneja sin la necesidad de tener que ser un especialista en determinadas áreas, con la posibilidad de perfeccionar y aumentar los conocimientos por medio de la capacitación y actualización constantes; siempre y cuando éstos, se encuentren vinculados a los requerimientos del empleo.

Ahora presentaré un ejemplo de la utilización del enfoque de las competencias que se está llevando a cabo en Colombia.<sup>9</sup>

El Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA), Institución Nacional de Formación de Colombia, está estructurando un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo; entre las características más importantes de este trabajo se pueden mencionar las siguientes:

- El SENA ha desarrollado una nueva Clasificación Nacional de Ocupaciones (CNO) que sirve de marco a su oferta de formación. La CNO está elaborada con base en el concepto de niveles de competencia y consiste en una organización de las ocupaciones presentes en el mercado de trabajo en Colombia organizada con arreglo a dos criterios: el Área de Desempeño Laboral y el Nivel de Cualificación. El área de desempeño no es una referencia a un sector económico en particular, sino una referencia al tipo de clase de actividad que debe efectuarse para poder cumplir con el propósito de una ocupación. El nivel de cualificación incluye una descripción del nivel educativo y/o de la cantidad de experiencia usualmente presentes en el ejercicio de la ocupación de que se trate; incluye también una descripción de las atribuciones de la ocupación en términos de autonomía, complejidad, responsabilidad por materiales o valores, entre otras.
- La institución es dirigida por un Consejo Nacional, de carácter tripartito con representantes del sector gobierno, trabajadores y empleadores.
- El SENA está promoviendo el uso de los estándares de competencia, se ofrece también capacitación para docentes y de diseño de programas de formación basados en competencias, entre otras cosas.

---

<sup>9</sup> La formación basada en competencias en América Latina y el Caribe. Desarrollo reciente. Algunas experiencias. Enero 2004. OIT.

La proyección hacia un Sistema Nacional de Formación para el Trabajo que se ha propuesto por el SENA está representada en dos líneas de acción que se encuentran en desarrollo. La primera es la de fortalecer una Red Nacional de Instituciones de Formación y la segunda la de crear nexos de articulación entre la formación profesional y la educación formal.

La Red de Instituciones de Formación se está haciendo realidad con el apoyo de la OIT; las ideas que manejan son:

- El derecho de todos a la educación y a la formación permanente.
- Establecer y mantener un sistema educativo y de formación coordinados.
- Garantizar la pertinencia y calidad constantes en los programas de educación y formación previa al empleo.
- Garantizar el desarrollo y la consolidación de sistemas de enseñanza profesional y capacitación a fin de que ofrezcan oportunidades para el desarrollo y la certificación de las calificaciones que requiere el mercado de trabajo.

El SENA dispone de un total de 1.238 normas de competencia laboral que han sido desarrolladas por 31 "mesas sectoriales", instancias en las que representantes de empresas y trabajadores elaboran los perfiles de competencia. Con base en las normas se han elaborado 174 estructuras curriculares para programas de formación.

El apoyo se basa en compartir y difundir las normas y los programas de formación, así como contribuir al mejoramiento de la calidad de la oferta de trabajo.

El desafío que enfrentan las instituciones proveedoras de formación, públicas y privadas, así como las unidades de capacitación de las empresas, en relación con la adopción del enfoque de competencias tiene connotaciones de distintos niveles. En particular, aplicar el enfoque de competencias conlleva a flexibilizar los servicios para generar una respuesta oportuna, pertinente y relevante que atienda a las necesidades de formación que plantea la demanda.

De esta manera se llevarían a cabo acciones formativas útiles y prácticas que respondan a las situaciones concretas laborales. Que serán apropiadas a las exigencias del aparato productivo.

De esta manera podemos constatar que en varios países se están tomando medidas pertinentes basadas en el enfoque de

competencias, para generar oportunidades de crecimiento tanto organizacional, educativas y consecuentemente nacionales.

### ***EL MUNDO DE LAS COMPETENCIAS.***

En estos tiempos es difícil participar en un debate sobre la formación, sin que surja la palabra "competencias" como una alternativa importante que trata de solucionar los problemas y cuestionamientos que el cambio de la tecnología y globalización económica han impuesto.

Las competencias se han convertido en facilitadores en la creación de un lenguaje común entre los diferentes actores en los procesos de formación y capacitación en el trabajo a nivel mundial.

A continuación menciono algunas naciones importantes que han adoptado el sistema de las competencias:<sup>10</sup>

#### *El Sistema Británico.*

Gran Bretaña implantó un Sistema Nacional de Competencias, con la finalidad de responder a la problemática por la que pasaba el país en las décadas de los setentas y ochentas. El mercado de trabajo se vio afectado por la declinación de la industria, aunado a la falta de competitividad internacional y por el bajo nivel de calificación de la mano de obra, entre otras.

Resultaba necesario implementar un nuevo sistema en la formación y capacitación que respondiera a las necesidades del mundo laboral, y que existiera una vinculación entre formación escolarizada y garantías de calidad en el trabajo.

Las soluciones adaptadas fueron las siguientes<sup>11</sup>:

• Dar crédito y apoyo a la formación continua.
• Estándares de desempeño y competencias basadas en necesidades del mundo de trabajo.
• Una estructura estandarizada y comprensible de alcance nacional (unidades, elementos, niveles, entre otros).
• Una gran flexibilidad.
• Consistencia de la evaluación y certificación.
• Y un fuerte aseguramiento en calidad.

Para tal efecto se creó el National Council for Vocational Qualifications (NCVQ), por el gobierno en 1986. Para reformar el sistema de

<sup>10</sup> Potencialidades de las Competencias Laborales para los trabajadores y los empresarios en Uruguay.  
Documento obtenido de la OIT – CINTERFOR.

<sup>11</sup> Op. Cit.

titulaciones profesionales que existían en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte. La creación del NCVQ surgió a raíz de una revisión de las titulaciones profesionales, que sacó a la luz la necesidad de poner en práctica una serie de acciones urgentes para conseguir:

- Titulaciones basadas en los niveles de competencia requeridos en el puesto de trabajo.
- Mayor calidad y consistencia en la evaluación y certificación.
- Una mano de obra nacional que incluye mayor calidad de personal más cualificado.

Las normas ocupacionales forman la base del Sistema NCVQ, éste establece las competencias y estándares de rendimiento para las diversas profesiones o sectores ocupacionales, y están basados en la observación sobre lo que ocurre realmente en el trabajo.

En su construcción y actualización intervienen empleadores y trabajadores, ellos identifican lo que el trabajador debe lograr y demostrar para ser competente en sus funciones.

El sistema contempla un alto grado de flexibilidad y transferibilidad a diferentes contextos y niveles, así, también promueve la evaluación y certificación de las competencias a través de centros especializados y acreditados.

Hoy en día gran parte de las empresas del Reino Unido, entre las que se encuentran Ford, Rolls Royce, Peugeot, IBM, entre otras, utilizan el sistema NCVQ.

#### *La experiencia Estadounidense.*

Los métodos y técnicas de evaluación de los resultados de la formación basados en indicadores de desempeño, los análisis de trabajo y de competencias tuvieron su origen debido a la necesidad de adecuación de los requerimientos de calidad y alto desempeño, fundamentalmente de la competencia japonesa.

A través de la Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills-SCANS en los comienzos de los años noventas surge la iniciativa de crear un sistema que de respuesta a la falta de un marco conceptual y común, entre los programas de certificación y formación.

En este contexto se diseña el Estudio Nacional de Análisis del Trabajo (NJAS), que identifica las competencias genéricas comunes entre las diferentes ocupaciones y los ejes para su evaluación.

El gobierno crea un Sistema de Normas de Calificación, apoyadas por la Comisión Nacional de Agencias Certificadoras (NCCA) y el Instituto Nacional Americano de Estándares (ANTI); dicho sistema se basaría en la participación de empresas y sindicatos para desarrollar los estándares y reconocerlos.

El sistema incluiría tres niveles de competencia:

- Específicas: son requeridas para cierto empleo.
- Genéricas: son comunes a un grupo de ocupaciones.
- Básicas: necesarias para la totalidad de la fuerza de trabajo.

Sobre esta dinámica, las normas serán la base de la evaluación y certificación.

*Francia.*

Durante los años setentas, los sistemas franceses tuvieron un problema similar al del Reino Unido, derivado del análisis de los títulos y diplomas profesionales.

La constatación de que los saberes adquiridos en la formación profesional no eran aplicados por los trabajadores en la vida laboral, la falta de reconocimiento de los diplomas por parte de los empleadores y las dificultades de articulación de la certificación existente, que no ofrecía posibilidades de continuidad hacia niveles superiores, provocaron cambios sustanciales en el sistema.

De este modo se reconsideraron las relaciones de la formación profesional con las empresas y sindicatos para la formulación de programas y certificaciones, así se adoptó un enfoque de competencias para la formación.

Se introdujo una metodología de identificación de competencias por Grupo de Oficios, en cuyo proceso participaron empresas, sindicatos e instituciones educativas apoyados por metodólogos (Comisiones Profesionales Consultivas). Estos comités definen las referencias de competencia de acuerdo a las condiciones de desempeño requeridas, reconocidas y aceptadas por las partes involucradas.

Por otra parte en 1992 se creó la Validación de Atributos Profesionales, mediante el cual los trabajadores pueden certificar sus competencias, independientemente de la forma de adquirirlas.

### *El Sistema Español.*

Hacia los años ochentas España pasaba por una época difícil y llena de cambios, que se caracterizaba por un retroceso industrial, un aumento en las tasas de desempleo, desajustes entre la oferta y la demanda, entre otros. Para responder a los cambios el gobierno, las organizaciones empresariales y sindicales coincidieron en reformulaciones de políticas formativas, así de esta manera en 1986 se crea el Consejo General de la Formación Profesional, el cual es un órgano consultivo de integración cuatripartita (Administración del Estado, Comunidades Autónomas, Organizaciones Empresariales y Organizaciones Sindicales) de asesoramiento en materia de formación profesional (modificado en 1997).

El Sistema de Formación Profesional comprende tres subsistemas<sup>12</sup>:

<b>Formación Inicial</b>	A cargo del Ministerio de Educación, cuenta con un catálogo de títulos constituidos por los referentes del Sistema Productivo y con un referente formativo.
<b>Formación Profesional Ocupacional</b>	A cargo del Ministerio de Trabajo, se orienta a la capacitación de desempleados y se basa en un repertorio de certificados de profesionalidad con una estructura semejante al catálogo, en tanto comprende ambos referentes.
<b>Formación Continua</b>	Es gestionada por las organizaciones empresariales y sindicales.

El referente del Sistema Productivo identifica la competencia general de la ocupación, las unidades de competencia y los criterios de realización asociados a éstas. El referente formativo contiene los módulos que estructuran los programas y los respectivos criterios de evaluación. La certificación quedó a cargo de cada uno de los Ministerios.

### *Canadá.*

Aquí existe un gran desarrollo de la educación y formación profesional basado en competencias.

Existen Consejos Sectoriales Nacionales y/o Territoriales (CSN), éstos combinan la formación dirigida al mercado de trabajo interno y externo. Están formados por empresarios y trabajadores/sindicatos, y se han convertido en uno de los pilares de la política de desarrollo de recursos humanos del gobierno.

La creación de los CSN significó un proceso conocido como *Negociación Social*, que involucra a gerentes de empresas,

<sup>12</sup> Op. Cit.

representantes sindicales, funcionarios del gobierno y educadores. Ésta negociación implica conciliar diferentes intereses para propiciar un crecimiento colectivo.

Desde 1992 el gobierno está promoviendo los CSN como una manera de implementar una cultura de la capacitación, en un contexto en donde las empresas están sub-invirtiéndose en formación continua, para el desarrollo y crecimiento del país.

#### *Australia.*

Los primeros antecedentes se encuentran en un documento del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU), que se pronunció en 1987 a favor de la reforma del sistema de certificación y solicitó llevar a cabo un mayor esfuerzo de capacitación en las empresas.

Es así como en 1989 adoptó un sistema nacional de competencias inspirado en la experiencia británica.

Las normas de competencias son definidas por organismos representativos de los sectores y grupos intersectoriales y existen tres tipos de normas: específicas de un sector, intersectoriales y por empresa.

En 1990 fue organizada una misión gubernamental que conoció e investigó diversas experiencias de capacitación en el extranjero y declaró en su informe (COSTAC) que un enfoque de competencias para la educación y capacitación basados en las normas dictadas por las empresas, ayudaría a abordar muchos de los problemas de la formación profesional.

En los países de Europa del Este se han adoptado diversas soluciones para adaptar la formación y definir estándares nacionales, generalmente los Ministerios de Trabajo juegan un papel predominante y contemplan la participación de Cámaras Empresariales y Sindicatos (*Hungría y Eslovenia*); éstas iniciativas se acompañan de reformas en el Sistema de Formación Profesional con un enfoque de competencias (*Rusia*).

En *Malasia, Singapur, Filipinas, Corea y China* se pretende desarrollar estándares de competencia.

#### *México.*

El diagnóstico efectuado a la capacitación, aunado a los cambios que se registraban en el entorno a nivel de las relaciones económicas y en el mercado de trabajo, propició el diseño y formulación del Proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación

(PEMETyC). Para su ejecución se instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) el 2 de agosto de 1995.

La necesidad de modernizar y reformar el sistema de formación y capacitación, surge porque se está dando un cambio muy importante en la economía mundial, caracterizada por una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda y porque las transformaciones del mercado exigen a las empresas adoptar modelos de producción y organización flexibles.

Aunada a esta situación se encuentra la transformación de los puestos de trabajo; por tal motivo el individuo debe ser capaz de incorporar y aportar sus conocimientos al proceso de producción y de participar en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan el aumento de la calidad y productividad, ejes indispensables en el crecimiento de una organización y consecuentemente de una nación.

El diagnóstico de la capacitación en nuestro país arrojó resultados muy graves y serios, como la incompatibilidad entre la organización de los servicios de capacitación y los puestos de trabajo, la rigidez de los programas de capacitación, que son extensos y carecen de flexibilidad, ya que fueron diseñados con una sola entrada y una única salida. De tal forma, en el caso de requerirse actualizar solamente algunos conocimientos, no existe otra posibilidad que ingresar a tomar el programa completo, y repitiendo contenidos que posiblemente ya se conozcan.

Para tratar de contrarrestar esta situación se creó el Sistema Normalizado de Certificación de Competencia Laboral, que fue propuesto con las siguientes características:

- Que esté enfocado a las demandas y necesidades de la sociedad.
- Que provea al mercado información sobre lo que los individuos saben hacer en el trabajo.
- Contar con programas flexibles y de más calidad que sean pertinentes a la realidad.
- Un sistema con más posibilidad de actualización y adaptación.
- Que conciba a la capacitación y formación como un proceso de largo plazo que abarque toda la vida y facilite la acumulación de conocimientos, así como el desarrollo de competencias, que amplíe las oportunidades de superación de las personas.

Como se ha constatado, el enfoque de competencias es una prioridad a nivel mundial, ya que propone nuevas alternativas de desarrollo económico para los países; así como también de formación para el trabajo y formación profesional, que trae como consecuencia el avance productivo de cada país.

No se puede ser ajeno a este gran cambio que todos estamos viviendo, y si los países se quieren mantener vigentes y a la vanguardia en cuestiones económicas, tecnológicas y educativas se debe reflexionar sobre la adopción de éste enfoque.

Cabe mencionar que el enfoque basado en competencia se debe llevar a cabo de una manera muy particular, es decir; empleándolo de acuerdo a las necesidades y problemáticas que cada nación presente.

Tomando en cuenta estos antecedentes, hay que profundizar más en las diferentes definiciones de competencia.

La competencia se sitúa a mitad del camino entre los saberes y las habilidades concretas, la competencia es inseparable de la acción, pero también exige conocimiento. Se puede decir que son un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo.

Lo anterior implica que la competencia no viene de la aprobación de un currículum escolar, sino de la aplicación de conocimientos en situaciones específicas laborales, dicho conocimiento puede resolver problemas que se presenten en el trabajo. De este modo las competencias y su aprendizaje, exigen un acuerdo, colaboración y coordinación entre el mundo escolar y el mundo laboral.

En este contexto existen múltiples y diferentes concepciones de lo que es una competencia; a continuación menciono algunas de las que me parecen más importantes.<sup>13</sup>

Para México, la competencia se refiere a la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de habilidades, destrezas y actitudes, estas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

Para España, las competencias profesionales definen 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

---

<sup>13</sup> Información obtenida de la OIT.

saber/hacer. El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, etc; considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

En la OIT la competencia laboral es la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

La OIT ha definido el concepto de competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. En este caso, los conceptos competencia y calificación, se asocian fuertemente dado que, la calificación se considera una capacidad adquirida para realizar una función o desempeñar un puesto de trabajo.

De este modo la OIT diferencia tres tipos de competencias:

- Competencias Cognoscitivas de Base: comprende la lectura, escritura, el lenguaje y la lógica aritmética.
- Competencias de Comportamiento Profesional: incluyen las aptitudes y valores asociados al desempeño profesional requerido.
- Competencias Técnicas Específicas: se refieren a los conocimientos, habilidades y destrezas necesarias en el campo especializado.

Por otro lado el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR), maneja la siguiente definición de competencia profesional:

“Es la capacidad de aplicar conocimientos, destrezas y actitudes al desempeño de la ocupación de que se trate, incluyendo la capacidad de respuesta a problemas imprevistos, la autonomía, la flexibilidad, la colaboración con el entorno profesional y con la organización de trabajo. Se describe mediante una competencia general desglosada en Unidades de Competencia.”

Por mucho que valoremos la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnico-científicos y culturales, hay una serie de competencias clave que se asocia más a unas conductas y unas actitudes de las personas. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de

trabajo y, lo que es relevante es que se encuentran en mucha sincronía con las nuevas necesidades y nuevas situaciones laborales.

Estas actitudes que conforman las competencias clave de los profesionistas del presente y del futuro no son un mero complemento útil a las competencias técnicas. Estas competencias deben tomarse en cuenta como elementos identificadores de una actitud profesional adecuada a los tiempos modernos.<sup>14</sup>

La primera de las capacidades clave es la **capacidad de resolución de problemas**, es la disposición y habilidad para enfrentar y dar respuesta a una situación determinada mediante la organización y la aplicación de una estrategia, que diagnostique el problema, formule soluciones y evalúe el impacto de la solución.

La segunda es la **capacidad de organización del trabajo**, es decir; la disposición y habilidad para crear las condiciones adecuadas o de utilización de los recursos humanos o materiales existentes, para desarrollar las tareas con eficiencia y eficacia.

La **capacidad de responsabilidad en el trabajo**, es la disposición para implicarse en el trabajo, considerándola la expresión de la competencia profesional y personal y cuidando que el funcionamiento de los recursos humanos y materiales sea el adecuado.

La **capacidad de trabajar en equipo**, es la disposición y habilidad para colaborar de manera coordinada en la tarea realizada conjuntamente por el equipo de trabajo para conquistar la meta establecida.

La quinta es la **capacidad de autonomía**, es la capacidad de realizar una actividad de forma independiente, ejecutándola de principio a fin sin recibir ninguna ayuda o apoyo.

La sexta es la **capacidad de relación interpersonal**, se refiere a la disposición y habilidad para comunicarse con los otros, manejando un trato adecuado, con atención y empatía.

La última de las capacidades clave es la **capacidad de iniciativa** o habilidad y disposición para tomar decisiones sobre acciones.

Las competencias profesionales son muy similares a las competencias técnicas, a diferencia de que las primeras articulan conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales.

---

<sup>14</sup> Información obtenida de la siguiente página: [www.educaweb.com](http://www.educaweb.com)

El concepto de competencia profesional surgió en los años ochentas, como un elemento de debate ante la necesidad de mejorar la relación del sistema educativo con el productivo. Su desarrollo ha creado un vínculo entre formación y empleo que se ha ido constitucionalizando progresivamente a partir de experiencias internacionales; esta dinámica se ha abierto a los países latinoamericanos en vías de desarrollo, como es el caso de Colombia, Argentina, Chile, Honduras y México.

El enfoque de competencia profesional se consolida como alternativa para impulsar la formación entre las necesidades de las empresas, de las personas y de la sociedad en general, dibujando un nuevo paradigma entre los sistemas educativo y productivo.

En los ochentas, la innovación y producción provenía solamente de la tecnología y la ciencia; esto traía como consecuencia, sistemas cerrados que se reflejaban en la limitación del crecimiento a nivel organizacional.

En la década siguiente se introducen cambios que re-estructuran este tipo de procesos, vislumbrando innovaciones no solamente a nivel tecnológico; sino también organizativo. Este cambio trae consigo la posibilidad de apertura y expansión del aprendizaje. Los resultados obtenidos a partir de ésta transformación van dependiendo de la articulación entre los sistemas tecnológicos, organizativos y del desarrollo del capital humano.

En este nuevo modelo se ve revalorizada la importancia de los Recursos Humanos, con posibilidad de crecimiento en la estructura social, a partir de este momento el reto se centra en las personas.

Bajo este contexto, la capacidad de aprender se convierte en uno de los aspectos más sobresalientes de las organizaciones; ya que esta capacidad significa que las expectativas de las personas están abiertas al cambio, entendido como una posibilidad cognitiva; pero sobretodo es una disposición al cambio que consecuentemente trae consigo mejores condiciones de vida, tanto laboral como profesional y personal.

Las competencias profesionales se sustentan en cuatro aspectos fundamentales<sup>15</sup>:

---

<sup>15</sup> Cuadro elaborado por Claudia Pineda, con información obtenida del libro Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos de Debate. Formación/Empleo/Cualificaciones. Cuaderno de trabajo No 27. Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. CIDEDEC.

Posibilita el dar cuerpo a un conjunto de capacidades informales y procedimentales.
---

Esta ligado al desempeño profesional. La competencia no existe en sí misma, independientemente de una actividad o de un problema a resolver, es decir; del uso que de la misma se hace.
---

Se vincula a un contexto determinado, a una situación concreta.
---

Integra diferentes tipos de capacidades. Se trata de capacidades estructuradas y construidas, que constituyen un capital de recursos disponibles que se combinan entre sí, permitiendo la actividad o desempeño profesional y la consecución del rendimiento/resultados esperados.
--

Una característica de la competencia profesional, es precisamente el desempeño profesional; entendido como la posibilidad de que el individuo enfrente y resuelva situaciones concretas mediante la puesta en juego de los recursos que dispone.

Algunas características de las competencias profesionales son:

- El valor que tienen los conocimientos no es poseerlos; sino hacer uso de ellos. Esto implica un diseño curricular teórico-práctico.
- Las condiciones de desempeño deben ser relevantes, es decir, que se promuevan situaciones reales y complejas en los que las personas pongan en juego sus recursos. Su diseño debe permitir que el individuo consolide lo que sabe, lo ponga en práctica y aprenda.
- Favorecer la autonomía; la formación que permite a las personas poner en juego sus potencialidades esta favoreciendo su autonomía y reconociendo la capacidad del individuo para organizar y dirigir su aprendizaje, otorgándole un papel activo.
- Apertura, flexibilidad y continuidad; los programas basados en competencias profesionales introducen características propias en línea con sus objetivos y de acuerdo a los cambios que se han impuesto en los sistemas productivos.

Este nuevo modelo se extiende progresivamente por todo el globo terráqueo, imponiendo un binomio entre el ámbito del trabajo y la educación.

El concepto de cualificación va muy vinculado a la competencia profesional y Leonard Mertens<sup>16</sup> profundiza definiéndolo de la siguiente manera:

---

<sup>16</sup> Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos de Debate. Formación/Empleo/Cualificaciones. Cuaderno de trabajo No 27. Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. CIDEA.

“La cualificación es el conjunto de conocimientos y capacidades, incluyendo comportamientos y habilidades que los individuos adquieren durante los procesos de socialización y educación/formación”.

Este mismo autor define a la competencia y menciona que ésta hace referencia a algunos aspectos de este acervo de conocimientos y habilidades, aquellos que son necesarios para llegar a ciertos resultados requeridos en diferentes circunstancias.

El concepto de competencia hace referencia a la capacidad real del individuo para dominar el conjunto de tareas que configuran una función concreta.

De ahí que se hable y se pretenda que las competencias profesionales promuevan y manejen una formación integral, que toma en cuenta los conocimientos y habilidades requeridos para el desempeño de una función determinada; incorporando los comportamientos, las actitudes y criterios éticos, reflexivos y morales que aseguren la eficacia y eficiencia dentro y fuera de la labor profesional. Promoviendo de esta manera, la formación de profesionales competitivos, innovadores, reflexivos y capaces de resolver problemáticas laborales, manejando de manera adecuada y oportuna su pensamiento crítico y autónomo.

Para estructurar las competencias profesionales se ha utilizado un método llamado análisis ocupacional, que tiene por objetivo inventariar todas las tareas que comprende una ocupación. El inventario de tareas constituye el referente principal.

Para identificar la competencia se parte de los resultados y objetivos de la organización, que derivan a su vez, en tareas y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. Lo que se pretende es establecer una conexión directa entre resultados y dotación de conocimientos y habilidades.

Hay diferentes enfoques de construcción de competencias, que se pueden clasificar en tres escuelas; la conductista, la funcionalista y la constructivista, como muestran los siguientes cuadros<sup>17</sup>:

---

<sup>17</sup> Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos de Debate. Formación/Empleo/Cualificaciones. Cuaderno de trabajo No 27. Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. CIDEC.

<p><b>Conductista.</b></p> <p>Desventajas</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Se utiliza en Estados Unidos.</li><li>• La metodología de análisis busca identificar los atributos de los trabajadores a través de una investigación educativa.</li><li>• La competencia se define como las características de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior del puesto.</li><li>• Se desarrollan normas orientadas a resultados.</li><li>• Se destaca el informe SCANS y se dirige a los trabajadores en general. Pretende identificar y describir las principales áreas de habilidades necesarias para un empleo.</li><li>• Definición de competencias excesivamente amplias.</li><li>• Los modelos son relacionados con el éxito pasado y son poco apropiados para las organizaciones en constante cambio.</li></ul>
---	---

<p data-bbox="378 961 573 993"><b>Funcionalista</b></p> <p data-bbox="394 1423 557 1455">Desventajas</p>	<ul data-bbox="813 569 1299 1539" style="list-style-type: none"><li>• Utilizada en el Reino Unido, Australia y Canadá.</li><li>• Analizar las diferentes relaciones que existen en las empresas entre resultados, habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras.</li><li>• Se buscan habilidades y conocimientos relevantes para la obtención de un resultado.</li><li>• Se describen productos y no procesos; lo importante son los resultados.</li><li>• Las normas son duras, es decir; que están basadas en resultados.</li><li>• Sistema educativo/formativo orientado al rendimiento real de trabajo.</li><li>• El caso más representativo es el Sistema de Cualificaciones Nacionales del Reino Unido (NVQ's). Se toma como punto de partida el objetivo principal de la organización y se van identificando progresivamente sub-funciones en base a la relación problema-situación.</li><li>• Solamente verifica que se ha logrado pero no como se hizo, esto dificulta la conexión con los procesos formativos.</li></ul>
--	--



3. Las Competencias Específicas: son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

Los sistemas basados en competencias profesionales se articulan en torno a una serie de sub-sistemas:

• El Sistema de Normalización de Competencias.
• El Sistema de Evaluación y Certificación de Competencias.
• El Sistema de Formación Basado en Competencias.

El Sistema de Normalización de Competencias asume el papel de identificación y construcción normalizada de las competencias, los logros de éstos sistemas sirven de referente para la construcción de ofertas formativas cualificantes, en su sentido más amplio (Sistema de Formación) y para instrumentar métodos y procesos de reconocimiento de las competencias de las personas, independientemente de cómo se hayan adquirido (Sistema de Evaluación y Certificación). Éstos sistemas se acompañan del Sistema de Seguimiento Permanente de Evolución de las Cualificaciones que actúa como dispositivo de observación del aparato productivo y los cambios que en él se producen a efectos de mantener actualizado el sistema en conjunto.

Las competencias se pueden desglosar en unidades de competencia, definidas dentro de la integración de saberes teóricos y prácticos que describen acciones específicas a alcanzar, las cuales deben ser identificables en su ejecución. Las unidades de competencias tienen un significado global y se les puede percibir en los resultados o productos esperados. Su diseño también incluye criterios y evidencias de conocimiento y de desempeño.

Una vez establecidos los niveles de competencia, las unidades de aprendizaje se articulan en relación con la problemática identificada a través de las competencias genéricas o específicas y a partir de las unidades de competencia en las que se desagregan.

El CONOCER también tiene una definición de competencia:

“La competencia es la capacidad productiva de un individuo que se define en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad. Dicha competencia se evalúa y se certifica”.

De tal manera, el fin de la competencia radica en la adquisición de las herramientas de carácter cognoscitivo, profesional y técnico que le permita al sujeto solucionar problemáticas dentro de la práctica laboral.

A mayor desarrollo de las herramientas, mayor perfeccionamiento de la competencia, lo cual permitirá al sujeto mejorar en su calidad de vida; además de contar con la posibilidad de evaluarse y certificarse, propiciando un desarrollo profesional mayor.

Hay diferentes tipos de competencias, según la clasificación realizada por empresas, por oficios, puestos de trabajo, formación profesional, entre otras; por el momento mencionaré la clasificación que maneja el CONOCER.<sup>18</sup>

Hay tres tipos de competencia:

- Básicas. Son capacidades generales como leer, escribir, entre otras; que se requieren para desarrollar cualquier función productiva.
- Genéricas. Son funciones comunes a varias personas y áreas tales como la atención a clientes, ventas, etc.
- Específicas. Son capacidades especiales que se requieren para desarrollar ciertas funciones.

El CONOCER juega un papel importante en nuestro país y es pertinente mencionar su origen y las funciones más importantes que lleva a cabo.<sup>19</sup>

El Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral es un fideicomiso público sin carácter paraestatal, instalado por el Ejecutivo Federal el 2 de agosto de 1995, con base en el acuerdo Intersecretarial STPS-SEP.

El CONOCER forma parte de los esfuerzos que realizan las instituciones de los sectores educativo y laboral que ejecutan el proyecto PEMETyC. Está integrado por:

- Seis representantes del Sector Social:
  - ✓ Presidente del Congreso del Trabajo.
  - ✓ Secretario de Educación, Capacitación y Adiestramiento de la CTM.
  - ✓ Secretario General de Telefonistas de la República Mexicana.
  - ✓ Secretario General del Sindicato Nacional de Trabajadores Petroleros.
  - ✓ Secretario de Asuntos Campesinos del CEN de la CROC.
- Por el Sector Agropecuario:
  - ✓ Secretario General de la CNC.

---

<sup>18</sup> [www.conocer.org.mx](http://www.conocer.org.mx)

<sup>19</sup> Op. Cit.

- Seis representantes del Sector Empresarial:
  - ✓ Presidente del Consejo Coordinador Empresarial.
  - ✓ Director General del Grupo Vitro S.A.
  - ✓ Presidente del Consejo de Administración de Telmex.
  - ✓ Presidente de la Confederación Patronal de la República Mexicana.
  - ✓ Presidente del Consejo de Administración del Grupo Posadas.
  - ✓ Presidente del Consejo de Administración del Grupo CONDUMEX.
- Seis titulares de Secretarías de Estado:
  - ✓ STPS.
  - ✓ SEP.
  - ✓ SHCP.
  - ✓ SECOFI.
  - ✓ SAGAR.
  - ✓ SECTUR.

Los ejes centrales del CONOCER son:

- Promover la generación de Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) a través de la organización y apoyo de Comités de Normalización.
- Integrar el Sistema Normalizado de Competencia Laboral que permita orientar la formación y capacitación técnica hacia los requerimientos de calificación de la población y productividad de las empresas.
- Desarrollar el Sistema de Certificación de Competencia Laboral que reconozca formalmente los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes de los individuos independientemente de donde los hayan adquirido.
- Establecer lineamientos y mecanismos aplicables a la construcción y operación de Comités de Normalización, Organismos Certificadores y Centros de Evaluación que aseguren la calidad, transparencia y equidad de los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral.
- Proporcionar a las instituciones educativas y de capacitación, información de las NTCL para que sean utilizadas en el diseño de contenidos de formación que respondan a las necesidades de la población y del sector productivo.

El CONOCER se apoya del Sistema Normalizado de Competencia Laboral.

Las normas de competencia son la expresión estandarizada de la descripción de competencias profesionales; están conformadas por los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se identifican a través del análisis funcional para un desempeño competente en una determinada función productiva.

La estructuración ordenada de un conjunto de normas de competencia que cubren diferentes familias profesionales o áreas de actividad, junto con el conjunto de procesos metodológicos, operativos y reglamentarios le dan sentido y constituyen el Sistema Normalizado de Competencias. Y los propósitos fundamentales de éste son:

1. Promover la generación, aplicación y actualización de NTCL nacionales, que vinculen a empresarios y a servicios de formación de capacitación.
2. Conformar un sistema de información con base en las NTCL que apoye al diagnóstico de necesidades del personal calificado de las empresas.
3. Favorecer la formación integral y continua del individuo.

A su vez también se apoya de los Comités de Normalización que son organismos representativos de los trabajadores y empresarios de un área ocupacional determinada o rama de actividad económica, dichos Comités deben estar acreditados por el CONOCER para definir y presentar propuestas de NTCL; así mismo mantener y actualizar las normas ya existentes.

Se entiende por NTCL el referente para juzgar si una persona tiene la aptitud para desempeñar una función productiva determinada. Describe lo que una persona debe ser capaz de hacer.

Una norma refleja:

- Los conocimientos y habilidades que se requieren para el desempeño eficiente de una determinada función laboral.
- La capacidad de la persona para trabajar en un marco de seguridad e higiene.
- La aptitud para responder a los cambios tecnológicos y los métodos de trabajo.
- La habilidad para transferir la competencia de una situación de trabajo a otra.

- La competencia para desempeñarse en un ambiente organizacional y para relacionarse con terceros.
- La aptitud para resolver problemas.

En México, una Norma Técnica de Competencia Profesional incluye y describe<sup>20</sup>:

➤ Lo que una persona debe ser capaz de hacer.
➤ La forma en que puede juzgarse si lo que hizo esta bien hecho.
➤ Las condiciones en que la persona debe demostrar su competencia.
➤ Los tipos de evidencia necesarios y suficientes para asegurar que lo que hizo se realiza de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo.
➤ La capacidad para obtener resultados de calidad con el desempeño eficiente y seguro de una actividad.
➤ La capacidad para resolver los problemas emergentes en el ejercicio de la formación productiva.
➤ La capacidad de transferir los conocimientos, habilidades y destrezas que ya posee a otros contextos laborales.

La NTCL se desarticula en varios niveles, unidades, áreas, entre otras, de competencia; cada uno de ellos puede ser evaluado y certificado, sin la necesidad de ser un experto en toda la norma.

<sup>20</sup> Cuadro elaborado por Claudia Pineda, con información obtenida del libro Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos de Debate. Formación/Empleo/Cualificaciones. Cuaderno de trabajo No 27. Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. CIDECE.

Así tenemos el siguiente cuadro que explica cada componente de una norma de competencia<sup>21</sup>.

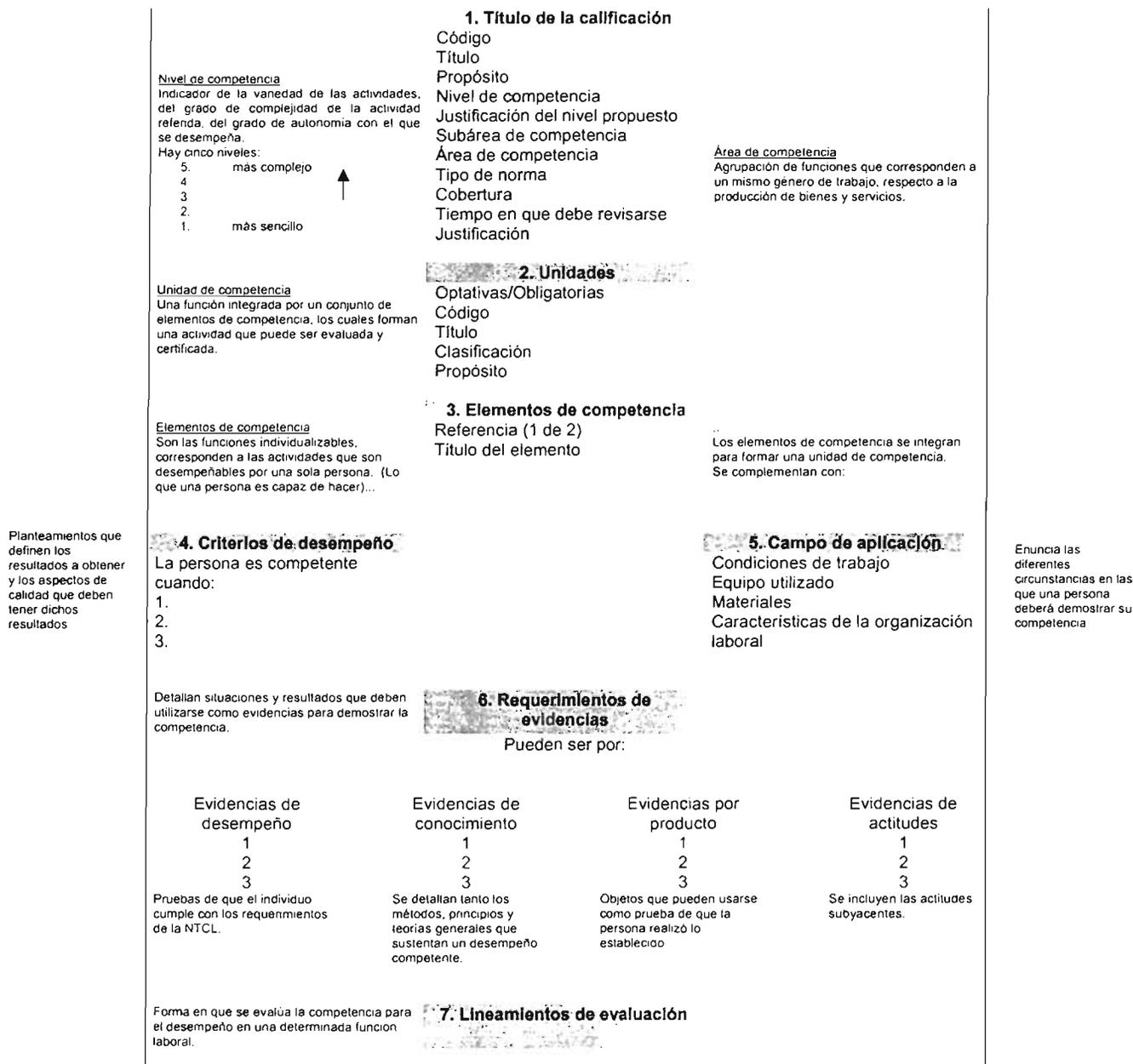
<b>Nivel de competencia</b>	Es un indicador de la variedad de las actividades, del grado de complejidad de la actividad referida y del grado de autonomía con que se desempeña el trabajador. Existen 5 niveles, siendo 1 el más sencillo y 5 el más complejo.
<b>Área de competencia</b>	Es en la que se agrupan las funciones que corresponden al mismo género de trabajo, respecto a la producción de bienes y servicios de especie familiar.
<b>Unidad de competencia</b>	Es una función integrada por un conjunto de elementos de competencia, los cuales forman una actividad que puede ser evaluada y certificada.
<b>Elementos de competencia</b>	Son las funciones individualizables, corresponden a las actividades que son desempeñadas por una persona. Se integran para formar una unidad de competencia y a su vez se complementan con los <i>criterios de desempeño</i> , <i>campo de aplicación</i> , <i>requerimientos de evidencia</i> y <i>guías de evaluación</i> .
<i>Criterios de desempeño</i>	Estos definen los resultados a obtener y los aspectos de calidad que deben tener dichos resultados.
<i>Campo de aplicación</i>	Son las circunstancias en que una persona deberá demostrar la competencia.
<i>Requerimientos de evidencia</i>	Situaciones y resultados que deben utilizarse como evidencias para demostrar la competencia; estos requerimientos pueden ser por <i>Desempeño</i> (por producto o directamente por desempeño) o por <i>Conocimiento</i> (de base o circunstancial).
<i>Guías de evaluación</i>	Son las formas en que se evalúa la competencia para el desempeño de una determinada función laboral.
<b>Evidencias para demostrar la competencia</b>	La competencia se manifiesta mediante las evidencias por <i>Producto</i> (son objetos que pueden usarse como prueba de que la persona realizó lo establecido en la NTCL), por <i>Desempeño</i> (son situaciones que pueden usarse como pruebas de que el individuo cumple con los requerimientos de la NTCL) y por <i>Conocimiento</i> (aquí se detallan tanto los métodos, principios, teorías generales que sustentan un desempeño competente).

Una NTCL se integra por:

- 1. Título de la calificación.**
- 2. Unidades.**
- 3. Elementos de competencia.**
- 4. Criterios de desempeño.**
- 5. Campo de aplicación.**
- 6. Requerimientos de evidencia.**
- 7. Lineamientos de evaluación.**

<sup>21</sup> Cuadro obtenido de la STPS.

A continuación se muestra un resumen gráfico de las partes que constituyen una norma de competencia<sup>22</sup>.



<sup>22</sup> Cuadro obtenido de la STPS.

Existen otras funciones que se encuentran ligadas a las NTCL como<sup>23</sup>:

<b>Análisis funcional</b>	Es una técnica, que aplicada a las actividades productivas de una organización, permite obtener mediante un proceso de desagregación, las funciones realizables por una persona; es decir los elementos de competencia. El resultado de su aplicación es el mapa funcional en el que se presenta.
<b>Mapa funcional</b>	Es una representación gráfica del conjunto estructurado de funciones laborales que se requieren para alcanzar los resultados.
<b>Matriz de calificaciones</b>	Es un conjunto estructurado de unidades de competencia que al integrarse dan origen a una función productiva reconocida como nacional en el ámbito laboral. Es la estructura del conjunto de calificaciones y esta configurada por 5 niveles, 12 áreas y 70 sub-áreas de competencia laboral, que comprende todas las actividades del aparato productivo nacional.
<b>Calificaciones laborales</b>	Están referidas a un área, sub-área y nivel de competencia de matriz de calificación laboral.
<b>Calificación</b>	Es el conjunto de habilidades competentes para desarrollar en su totalidad una función productiva. Está referida a la combinación de las especificaciones en las NTCL y de los procesos de evaluación que determinan si un individuo cumple con lo establecido en las normas. Se integra por un conjunto de unidades de competencia, las cuales puede ser <i>obligatorias</i> y <i>optativas</i> , dependiendo de las características y variables tecnológicas de las funciones productivas.
<b>Unidades de competencia optativas</b>	Tienen como fin atender con flexibilidad las variantes tecnológicas o de especialidad que se presentan en una calificación laboral.
<b>Nivel de calificación laboral</b>	Éste se determina por <i>complejidad de la actividad, autonomía en el trabajo y grado de responsabilidad</i> .

De lo antes mencionado se puede constatar que las normas de competencia son amplias y flexibles, y se incorporan a través de experiencias sociales distintas, escolares y sobretodo laborales.

La experiencia en el trabajo es el vehículo clave para estos aprendizajes. Cuando la experiencia laboral es variada y está acompañada por una reflexión educativa, es una excelente vía para la adquisición de estas competencias.

La definición de las competencias y más aún de los niveles de competencia para ocupaciones dadas se construye en la práctica social y es una tarea conjunta entre empresas, trabajadores y educadores. Las competencias demandadas no son abstractas sino que provienen de una reflexión sobre la realidad del mundo de trabajo.

<sup>23</sup> Cuadro obtenido de la STPS.

La adquisición de las competencias es un largo proceso, no se evidencia en la acumulación de credenciales sino en la demostración de una capacidad de desempeño en situaciones problemáticas específicas, y se puede llevar a cabo mediante los Sistemas de Certificación de Competencia Laboral.

En relación al Sistema de Evaluación y Certificación, la norma define un desempeño competente contra el cual es factible comparar el desempeño efectivo de una persona y detectar las áreas de competencia en las que necesita mejorar para ser considerada competente. Es una referencia clara para juzgar la posesión de la competencia.

La certificación es la culminación de un proceso de reconocimiento formal de las competencias de las personas, se define como el proceso por medio del cual un organismo de tercera parte aprobado por el CONOCER reconoce formalmente que una persona ha demostrado ser competente para desempeñar una función productiva, con base en una NTCL o una NTCP aprobada por el CONOCER.

Los organismos certificadores están facultados por el CONOCER para acreditar a personas, éstos pueden ser Centros de Evaluación o Evaluadores Independientes. Deben tomar los lineamientos, criterios y mecanismos establecidos por el CONOCER. Hasta noviembre del año 2000 el Consejo otorgó la acreditación a diez y nueve instancias.

Los procesos de evaluación constituyen la interfase o puente entre la normalización y certificación; su validez y confiabilidad garantizan la equidad del proceso y se constituye en un factor estratégico del aseguramiento de la calidad de los sistemas basados en competencias.

<b>Definición de Certificación</b>	
<b>CINTERFOR/OIT</b>	"La certificación como un proceso tendente a reconocer formalmente las calificaciones ocupacionales de los trabajadores independientemente de la forma como tales calificaciones fueron adquiridas." <sup>24</sup>
<b>México</b>	La certificación es definida como "un proceso por medio del cual un organismo de tercera parte reconoce y certifica que una persona ha demostrado ser competente para una función laboral determinada, independientemente de la forma en que la haya adquirido y con base en una norma reconocida a nivel nacional." <sup>25</sup>

El proceso de evaluación consta de cuatro etapas:

- Plan de evaluación. Detalla la estrategia de evaluación al candidato.
- Portafolio de evidencias. Es una recopilación de evidencias que demuestran la competencia del candidato.
- Juicio de competencia. Es el resultado de la comparación del portafolio contra los criterios de desempeño.
- Orientación al candidato. Son las indicaciones que se le proporcionan al candidato una vez concluido el proceso de evaluación.

Se otorga un certificado de competencias por cada unidad de competencia laboral, en que se haya demostrado si es o no competente.

El debate en torno a la evaluación por competencias sigue estando presente, pero el punto central de su instrumentación viene dado por el contexto social, económico y político; así como también por la institución, de acuerdo a su modelo de trabajo.

Para concluir éste apartado, hablaré sobre el diseño de las competencias profesionales; tomando muy en cuenta el Sistema de Formación basado en Competencias. Bajo este enfoque de las competencias profesionales, las normas constituyen el referente base para el diseño de la oferta de formación; éstas son fundamentales en la elaboración de la currícula, ya que todos los elementos de la norma

<sup>24</sup> Agudelo Santiago. *Certificación Ocupacional. Manual Didáctico*. CINTERFOR/OIT. Montevideo. 1993

<sup>25</sup> CONOCER. Sistema Normalizado y de Certificación de Competencias Profesionales. México. 1997

aportan información para la planeación de los programas educativos basados en el enfoque de competencias.

En el modelo mexicano; el perfil se configura a partir de la competencia general de la ocupación, que se estructura en torno a unidades de competencia compuestas por realizaciones profesionales, a los criterios de ejecución asociados y a las capacidades profesionales.

El proceso de derivación toma en cuenta los diferentes elementos e informaciones que configuran el perfil, para preguntarse en relación a cada unidad de competencia lo siguiente<sup>26</sup>:

<b>¿Qué tiene que saber la persona?</b>	Para identificar los conocimientos teóricos requeridos.
<b>¿Qué tiene que saber hacer el individuo?</b>	Para identificar los conocimientos prácticos que serían necesarios.
<b>¿Cómo tiene que saber estar y actuar la persona?</b>	Para identificar actitudes y comportamientos asociados.

Los contenidos informativos así identificados se estructuran en módulos profesionales, de modo que cada una de las competencias se asocia a uno o más módulos.

De este modo se van estructurando los programas de capacitación; tomando en cuenta no sólo el saber hacer, sino también el saber estar y saber actuar; es decir, se pretende tener en cuenta la conformación de competencias actitudinales.

Se puede observar que los objetivos centrales son hoy la mejora de las habilidades adquiridas haciéndolas relevantes al contexto laboral, propiciando el crecimiento conjunto, del individuo y del país. Abriendo nuevas alternativas que fomenten la educación y formación continuas, así como también el desarrollo del aparato productivo.

Sin duda esta tendencia se está extendiendo a casi todos los países del mundo, mostrando su utilidad y beneficios a cada país que la ha adoptado, por tal motivo, no se puede cerrar la puerta a las grandes corrientes mundiales; al contrario, abrirse, conocerlas, analizarlas y emplearlas si se quiere seguir avanzando y seguir vigentes en esta cambiante realidad.

<sup>26</sup> Cuadro elaborado por Claudia Pineda, con información obtenida del libro Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos de Debate. Formación/Empleo/Cualificaciones. Cuaderno de trabajo No 27. Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. CIDEA.

### **USO DE LAS COMPETENCIAS EN MÉXICO.**

Se ha constatado que las competencias han emergido para generar un cambio positivo, y que han permitido el crecimiento y evolución de los países que las han empleado.

En esta línea de acción, nuestro país ha intentado emplear este enfoque, y de esta manera se ha pretendido generar el crecimiento de cada persona y consecuentemente del país.

El empleo de las competencias se ha utilizado para mejorar la calidad de vida de cada individuo dentro de nuestra sociedad, permitiendo el crecimiento tanto laboral, profesional y personal. De la misma manera se pretende que debido a ese crecimiento se generen más empleos que respondan a las necesidades de nuestra sociedad, con la posibilidad de superación en cada persona.

Un beneficio palpable que se ha utilizado como política activa de empleo es el surgimiento del autoempleo, y un gran impulso a dicha política es el uso de las competencias laborales.

Ahora me permito poner un ejemplo del uso de las competencias laborales en el trabajo en nuestro país<sup>27</sup>.

La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), tiene un área llamada Dirección General de Capacitación (DGC), en ella se trabaja bajo la línea de las competencias laborales.

Esta DGC es la encargada de crear medios de capacitación que mejoren el desempeño de los trabajadores en activo en determinadas áreas de trabajo.

Esta Dirección retoma de la Coordinación General de Empleo, una lista de las cincuenta ocupaciones más demandadas en toda la República, y de manuales de capacitación sobre el empleo seleccionado.

Realiza una unificación de funciones semejantes o que tengan relación unas con otras, es decir, que las funciones se encuentren dentro de un determinado proceso; a éstos manuales la STPS los llama Programas de Multihabilidades.

Dichos programas están estructurados con base en las NTCL, con la finalidad de que proporcionen oportunidades para la certificación en determinadas áreas de trabajo.

---

<sup>27</sup> Secretaría del Trabajo y Previsión Social. Dirección de Capacitación Técnica.

Después se realiza un pilotaje del programa para comprobar su utilidad y veracidad.

Cabe resaltar que todo programa está estructurado bajo las Normas Técnicas de Competencia Laboral.

De este modo la STPS busca que los trabajadores mexicanos cuenten con una formación que es reconocida a nivel nacional y que a su vez permita la certificación en las normas de competencia para propiciar un crecimiento y evolución no sólo de los trabajadores, sino también del país. De la idea de generar nuevos y mejores empleos surge la Nueva Cultura Laboral, que representa un cambio positivo de mentalidad y actitud en la forma de ver y realizar el trabajo.

Esta Nueva Cultura Laboral busca mejores condiciones de vida para los trabajadores, a través de una mayor y mejor capacitación, que les permita ser más productivos y participar más activamente en su empresa, para obtener salarios más justos y condiciones de trabajo más dignas.

Éste ejemplo de los Programas Multihabilidades se lleva a cabo a nivel técnico; pero del mismo modo en otras Secretarías de Estado como la Secretaría de Educación Pública, la Secretaría de Economía, entre otras, tienen diferentes programas basados en el enfoque de competencias, como los ya mencionados en capítulos anteriores.

En México se están llevando a cabo políticas de empleo y de capacitación basados en las competencias; ya que no debemos permanecer ajenos al entorno de la globalización y de la alta competitividad que caracteriza a la economía mundial, pues de hacerlo nos limitaría la capacidad de crecimiento económico; ahora la importancia radica en que este enfoque sea empleado abiertamente en la educación superior.

Mencionaré otro ejemplo, pero enfocado hacia el empleo de las competencias profesionales en la formación educativa a nivel superior.

Hoy más que nunca los cambios en la ciencia y tecnología han sucedido con gran velocidad. El mundo laboral, la ciencia, la tecnología y la realidad social condicionan a las universidades y las impulsan a desarrollar muchas posturas, esquemas y paradigmas en la formación de los profesionales; vislumbrando y previniendo los cambios y la evolución de manera flexible, oportuna y con pertinencia social.

Todo el contexto mundial, las grandes corrientes económicas, los tratados de comercio y la economía tan cambiante van influenciando

de manera trascendental al mundo laboral y productivo, ocasionando en él grandes transformaciones que acarrear graves consecuencias a la sociedad en general.

Una de las esferas sociales más afectadas, son las instituciones de educación superior. Éstas deben responder, proponer, innovar y dar soluciones viables ante esta realidad tan caótica; es decir, las universidades tiene la posibilidad de formar individuos capaces y competentes, con conocimientos y habilidades que los califiquen para desempeñar una función profesional dentro del mercado laboral, incluyendo en la formación los valores y actitudes que se requieran para el cumplimiento de los deberes y derechos de la sociedad.

Ante esta perspectiva el Centro Universitario de Ciencias de la Salud (CUCS), plantea una alternativa educativa para la formación de profesionales; con una visión holística, con un proceso didáctico-pedagógico ligado a las necesidades de aprendizaje profesional y a las exigencias del aparato productivo. Alternativa que da inicio al Modelo Educativo por Competencias Profesionales Integradas del CUCS.<sup>28</sup>

Este paradigma se centra en la construcción de aprendizajes a través de diferentes métodos para alcanzar resultados e impone un cambio de rol tanto del docente como del alumno, donde el proceso de enseñanza-aprendizaje es dinámico, propicia la independencia del alumno, el pensamiento reflexivo, auto-crítico y creativo; para que el alumno sea capaz de resolver problemas por sí mismo en el campo de aplicación profesional y con ello alcance el nivel de competencia profesional.

Este proyecto se inicia en 1998 con la evaluación que realiza el Comité Interinstitucional de Evaluación de Educación Superior (CIEES). En los resultados, se sugirió modificar la currícula; esto ocasionó que se llevará a cabo una revisión profunda de los planes de estudio hasta ese momento vigentes dentro del CUCS.

De este modo se propuso una currícula con base en las Competencias Profesionales Integradas (CPI); Hager y Becket<sup>29</sup> refieren que las competencias tendrán que ser holísticas en ciertos aspectos y atomistas en otros. Dichos autores mencionan que las Normas de Competencia Integradas (NCI) son holísticas en cuatro sentidos:

- Integra y relaciona atributos y tareas.

---

<sup>28</sup> González Gutiérrez, M. Et. al. Diseño Implementación v Evaluación de Programas por Competencias Profesionales Integradas. Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Primera Edición. México. Diciembre 2002.

<sup>29</sup> Op. Cit.

- Las NCI se reflejan en el requisito de que las acciones intencionales clave, deben presentar el nivel adecuado de generalidad.
- La naturaleza holística de dichas normas de competencia se debe también al hecho de que las tareas (o acciones) intencionales no son diferentes ni independientes.
- El profesional toma en consideración los diferentes contextos en que funcionan, lo cual es inherente a la norma de competencia.

Las Competencias Integradas en el CUCS, se sustentan en el enfoque holístico y constructorista; enfoque que articula los conocimientos científicos con las acciones profesionales y con la realidad objetiva, y que permite construir tareas propias para la inserción de los egresados en el medio laboral y en el entorno social.

Para poder cumplir con esta misión, la educación debe efectuarse en torno a cuatro aprendizajes fundamentales<sup>30</sup>:

<b>Aprender a conocer.</b>	Adquirir los instrumentos de la comprensión, a aprender a aprender; ejerciendo la atención, la memoria y el pensamiento.
<b>Aprender a hacer.</b>	Para poder influir en el entorno; es la conjunción de la acción con la formación profesional, como son las actitudes y aptitudes para trabajar en equipo, la capacidad para asumir riesgos y tomar decisiones.
<b>Aprender a vivir juntos.</b>	Para participar y cooperar con los demás.
<b>Aprender a ser.</b>	Recoge los elementos de los tres aprendizajes anteriores.

Lo anterior se complementa con un enfoque basado en competencias profesionales integradas, que contempla:

<sup>30</sup> Cuadro elaborado por Claudia Pineda, con información obtenida del libro de González Gutiérrez, M. Et. al. Diseño Implementación y Evaluación de Programas por Competencias Profesionales Integradas. Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Primera Edición. México. Diciembre 2002.

Resolver problemas de la realidad y alcanzar resultados. Su incorporación al currículo posibilita la enseñanza integral con la articulación de conocimientos generales con los profesionales y las experiencias del trabajo.
--

Se toma en cuenta como se aprende.
------------------------------------

Hay concentración en actividades auténticas.
--

Se le da más importancia al enseñar como al aprender, que a la asimilación de conocimientos.
--

Existe más flexibilidad.
--------------------------

Motiva el pensamiento crítico y reflexivo y el trabajo en equipo.
---

Ejes sustantivos son la eficiencia y la calidad en el proceso educativo.
--

La metodología que se llevó a cabo para la nueva propuesta curricular se dividió en cinco dimensiones, que son las siguientes<sup>31</sup>:

---

<sup>31</sup> Op. Cit.

<p><b>Dimensión externa.</b></p>	<p>Conformada por dos vertientes; la primera toma en cuenta el contexto socioeconómico y político, en el cual entra la historia de la profesión, las revoluciones científico-tecnológicas, las necesidades de la sociedad con respecto a la profesión, las posibles respuestas a los problemas detectados y los elementos socioculturales de la problemática de la profesión.</p> <p>La segunda vertiente, toma en cuenta el desarrollo del campo profesional; como son las prácticas profesionales, la identidad profesional, el marco ético normativo de la profesión y el campo laboral de la misma.</p>
<p><b>Dimensión interna.</b></p>	<p>Se toma en cuenta el modelo educativo del CUCS frente a la reforma de la Universidad de Guadalajara, así como también el diagnóstico de saberes teóricos, prácticos y valores imperantes en cada carrera del CUCS; las demandas de nuevos saberes a partir de los resultados de la dimensión externa y la coherencia entre el perfil profesional actual con las nuevas demandas del contexto.</p>
<p><b>Sistematización de los problemas de la realidad en la que el egresado ejercerá su práctica profesional.</b></p>	<p>Con base en la dimensión externa se estructuró una serie de problemáticas, las cuales se puede presentar en el quehacer profesional; así como también las alternativas de solución.</p>
<p><b>Sistematización de las competencias integradas que necesita el egresado para resolver la problemática de la realidad externa y las posibilidades de implementarlas de acuerdo con el desarrollo de la dimensión interna.</b></p>	<p>Los elementos surgidos de ambas dimensiones constituyeron la base para que los comités curriculares elaboraran las competencias profesionales integradas.</p>
<p><b>Construcción del perfil profesional.</b></p>	<p>Con base en la caracterización de las competencias profesionales integradas, se logró la agrupación siguiente:</p> <p><i>Técnico:</i> dominio de habilidades destrezas y conocimientos, saber hacer con calidad.</p> <p><i>Cognitivo:</i> habilidades, conocimientos y valores científicos para aprender a comprender, conocer y descubrir.</p> <p><i>Formativo:</i> valores éticos, morales, sociales y cívicos para saber ser y saber convivir con los de más.</p>

El modelo que se propuso para la construcción del plan de estudios quedó conformado por dos ejes:

- El eje técnico-metodológico; aquí se ubican las unidades de aprendizaje que aportan elementos conceptuales e instrumentales para cada programa educativo. Lo forman cuatro unidades de aprendizaje, que son llamadas áreas de formación profesional: básica común, básica particular, especializante y optativa.
- Eje integrador de práctica profesional e investigación; es donde los alumnos aplicarán los conocimientos adquiridos en el eje anterior.

Para la organización del mapa curricular se realizaron los siguientes procedimientos:

- Se ubicaron las unidades de aprendizaje en las áreas de formación teórico-metodológicas y en los ejes integradores. Se definieron las unidades de aprendizaje, de los ejes antes mencionados, para todos los programas educativos; así como para las áreas básicas particulares, especializantes y optativas.
- Se organizaron los ciclos en los que se cursarían las unidades de aprendizaje en cada programa educativo.
- Se elaboró una síntesis de la estructura del mapa curricular, ubicando las unidades de aprendizaje por área, eje curricular, número de horas teóricas y prácticas y créditos.

Una parte fundamental para el diseño del programa y para el desarrollo del curso, lo constituye la unidad de competencia; ya que es el eje que rige todas las partes de la unidad de aprendizaje, por lo que tiene un significado global y se define como el conjunto de elementos de competencia que interrelaciona entre sí los saberes teóricos, técnicos, metodológicos y formativos que remiten a todas las acciones previstas para lograr el aprendizaje a través de resultados y productos manifiestos por el alumno en su desempeño en las áreas de aplicación profesional, de acuerdo al nivel de formación en que se encuentre. Es indispensable que la unidad de competencia responda al *¿qué?, ¿para qué?, ¿por qué?* y *¿cómo?*

En cuanto a la evaluación, se tomaron en cuenta normas nacionales para acreditar licenciaturas de excelencia y las de la Universidad de Guadalajara. De este modo, la propuesta de evaluación tiene las siguientes características<sup>32</sup>:

<sup>32</sup> Cuadro elaborado por Claudia Pineda, con información obtenida del libro de González Gutiérrez, M. Et. al. Diseño Implementación y Evaluación de Programas por Competencias Profesionales Integradas. Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Primera Edición. México. Diciembre 2002.

<b>Fundamentada.</b>	En los diferentes elementos de la unidad de competencia de la unidad de aprendizaje, a través de las evidencias de desempeño (la selección de evidencias o productos de aprendizaje, implica un análisis detallado de las tareas o acciones de la unidad de aprendizaje; así como de los atributos o saberes, entendidos como los conocimientos teóricos, técnicos y formativos, que se requieren para el alcance de una competencia).
<b>Válida.</b>	El punto de referencia son las competencias señaladas por alcanzar en los programas; es decir, no más allá de los saberes teóricos, prácticos y formativos establecidos.
<b>Integral.</b>	Alude a la convergencia del saber, saber hacer, saber convivir y el saber ser en una acción holística.
<b>Cualitativa.</b>	Que evalúe no sólo lo medible, sino también habilidades mentales, criterios de desempeño y actitudes.
<b>Continua.</b>	Que sea durante todo el proceso educativo.
<b>Procesal.</b>	Que evalúe también el desarrollo en sí del acto educativo.
<b>Incluyente y participativa.</b>	Que haya interacción entre alumnos y docentes, en la construcción de las evidencias de desempeño, en la emisión de los juicios de valor y en la toma de decisiones.
<b>Contextualizada.</b>	Que se efectúe directamente en el escenario donde habrá de mostrarse el desempeño tal y como se desarrolla en el quehacer profesional.

Esta es una visión muy general del empleo de las competencias profesionales a nivel superior; aquí se puede observar que se necesita todo un cambio estructural y organizacional que transforme todas las esferas que interviene en el proceso educativo, desde la organización administrativa hasta el trabajo en el aula con docentes y alumnos.

En este ejemplo, se puede vislumbrar que para poder emplear este enfoque de competencia profesional, se requiere de todo un trabajo cognitivo; en el cual intervengan todos los actores sociales que se encuentran inmersos en el proceso educativo, para enriquecerlo, conformarlo y estructurarlo de acuerdo a las exigencias y necesidades de la realidad social.

El empleo de las competencias tanto laborales como profesionales, si se puede desarrollar dentro del ámbito educativo, siempre y cuando

se tenga la disposición y los elementos necesarios para lograr grandes transformaciones que traigan como consecuencia el crecimiento y desarrollo de las instituciones, organizaciones y consecuentemente de la nación.

Como nos hemos podido dar cuenta a lo largo de este trabajo; el uso de las competencias se está extendiendo de una manera impresionante y no solamente se emplean a un nivel empresarial; sino que este enfoque está siendo empleado a nivel educativo en el cual, va cobrando fuerza progresivamente.

Este es el momento de re-pensar el quehacer universitario, de adecuarlo a los cambios presentes y palpables, de volverlo pertinente a las exigencias establecidas por la realidad social, por el aparato productivo y por la sociedad en general. Es el tiempo justo de aprovechar y utilizar este enfoque que promueve un puente conectivo entre educación y trabajo; el cual está siendo utilizado cada día más por instituciones de educación superior.

La puerta se encuentra enfrente y abierta, el reto radica en que se tome en serio esta oportunidad y se lleven a cabo las transformaciones y los cambios necesarios para replantear la función formativa y generar nuevos y mejores profesionistas que puedan ser actores principales en el mundo actual.

## **CAPÍTULO 2. LA VINCULACIÓN ENTRE FORMACIÓN PROFESIONAL Y EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS.**

En este capítulo trataré la importancia de re-organizar el quehacer universitario de acuerdo a los nuevos requerimientos que plantea la sociedad y el aparato productivo. De la misma manera pretendo invitar a la reflexión sobre la necesidad de utilizar el enfoque de competencias en la formación profesional y enfatizar que realmente se puede emplear y poner en práctica dicho enfoque; sobre todo ahora que se pretende reformar el Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras.

Siendo así, primeramente analizaré si la educación superior se encuentra acorde a las necesidades del mundo laboral.

### ***LA EDUCACIÓN SUPERIOR, ¿RESPONDE A LAS NECESIDADES EDUCATIVAS A NIVEL SUPERIOR DE LA SOCIEDAD MEXICANA?***

En la actualidad el trabajo educativo que se lleva a cabo en las Instituciones de Educación Superior (IES) se ha puesto en tela de juicio.

Hoy en día se analiza y reflexiona sobre la formación que brindan las IES, esto ha surgido a raíz de las consecuencias visibles que se presentan tan cotidianamente en el mundo del trabajo; me refiero a la desvinculación que existe entre la escuela y el trabajo. Especialmente en el cambio que se realiza al término de los estudios y formación universitaria, a la inserción del mercado de trabajo.

La realidad que vivimos millones de jóvenes universitarios mexicanos es desesperante, conflictiva y llena de temores, al contemplar lo difícil que es encontrar un "buen" trabajo que sea "bien" pagado y que, teniendo suerte, se relacione con el área para la cual fuimos formados, aunado a esta situación se encuentra la competencia que existe en el trabajo, entre las personas, los jóvenes y las universidades.

Estamos viviendo una época conflictiva y llena de cambios, éstos exigen y demandan más de todos los que conformamos la sociedad del siglo XXI.

Son precisamente estas exigencias y demandas de la realidad, las que tornan más compleja la situación de los jóvenes universitarios para poder encontrar un empleo que satisfaga las necesidades prioritarias, y muchas veces esta situación es originada por el tipo de formación que se ha brindado en las escuelas.

Como sociedad estamos concientes que la realidad cambia a cada instante, y en cada cambio las necesidades y exigencias del mercado de trabajo ya no son las mismas, se tornan diferentes y es tal vez en ese cambio en donde se ponga en tela de juicio la función de las universidades.

Pero, ¿Cuál es realmente la función de las universidades? Por años se ha manejado que la finalidad de la educación superior es brindar los conocimientos y herramientas necesarios para enfrentar el mundo del trabajo, así como también generar saberes y conocimientos continuamente partiendo siempre de las necesidades y problemas de nuestra sociedad.

Y qué sucede cuando la educación se encuentra ajena al mundo laboral, cuando está desvinculada de la realidad y de las necesidades y demandas de la sociedad del trabajo.

Si esto sucede, simplemente las IES no pueden responder de una manera adecuada, pertinente y útil a esa problemática que vive la sociedad, porque éstas no tiene las armas necesarias con que enfrentarse a esos cambios constantes, y lo que esto trae como consecuencia es un divorcio entre la formación y educación que se está brindando y los problemas reales del mundo laboral.

De ahí que al momento de egresar de la universidad te enfrentes con problemáticas a las cuales no puedas responder, porque tu falta de práctica te lo impide. Porque las grandes teorías, los ensayos y las metodologías no pueden insertarse tal cual en situaciones concretas de trabajo y no sepas qué hacer con ellas.

Sin embargo, es de suma importancia el conocimiento que adquieres en la Universidad, todo el manejo de esas teorías, de esos autores... nadie lo pone en duda, pero todo esto sería más adecuado, útil y pertinente si se empleara unificándolo a la práctica, es decir; a situaciones problemáticas concretas que se pueden presentar en el trabajo o fuera del aula de estudio.

Si se realiza una combinación entretrejida en lo teórico y lo práctico, pienso yo, sería menos difícil la inserción al aparato productivo, causaría menos temor y conflictos en uno y consecuentemente existirían menos lagunas y desvinculación entre escuela y trabajo. Siempre y cuando los currículos escolares se mantengan a la vanguardia con el mundo laboral y las exigencias y necesidades que éste demande.

Esta es una de las razones por las que en otros países se hace mayor hincapié en impartir habilidades "genéricas" o "transferibles", en vez de conocimientos "temáticos-específicos". Se considera que mientras

las primeras son valiosas e importantes para experiencias laborales a largo plazo, los segundos tienen un horizonte temporal más limitado.<sup>33</sup>

Hay ciertas tendencias importantes como la transformación del mercado laboral hacia trabajos menos permanentes, la velocidad con que están cambiando las mismas tareas laborales y la creciente insistencia en que una persona requiere educación y capacitación continuas durante toda su vida. Todos estos son signos distintivos de la ahora llamada "sociedad del aprendizaje o del conocimiento". La idea de dicha sociedad es enfatizar que la educación básica inicial ya no basta para satisfacer las exigencias de la vida laboral de un individuo. Las características del empleo están cambiando notablemente. Sólo mediante un aprendizaje continuo, se podrá mantener la aptitud para el empleo y la capacidad competitiva.

Michael Gibbons y otros han hecho una distinción entre el conocimiento del tipo 1, cuya validez se establece posteriormente en el mundo cerrado de las universidades y el conocimiento del tipo 2, cuyo dominio es la sociedad. Mientras el primero es fragmentario, el segundo es abierto y holístico pues trasciende a las disciplinas académicas específicas y los convencionalismos científicos. Gibbons y sus colegas sostienen que el conocimiento de tipo 2 se ha vuelto cada vez más esencial para la vida moderna. (Gibbons et.al. 1994).

A continuación reflexionaré en esta situación con un documento de la OCDE<sup>34</sup> que habla sobre la Educación Superior, con la finalidad de respaldar lo antes mencionado.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) nace en 1961 con la unión de casi todos los países de Europa Occidental más Estados Unidos y Canadá y la incorporación posterior de Japón (1964), Finlandia (1969), Australia (1971), Nueva Zelanda (1973), México (1994), la República Checa (1995), y Hungría (1996), con un total de 27 países.

Su vocación es el reforzar las economías del mercado, ampliar el comercio y contribuir al desarrollo de los países industrializados y de las naciones en desarrollo.

Su misión consiste en ser vehículo de comunicación, intercambio de experiencias, foro de consulta y coordinación.

---

<sup>33</sup> Brennan John. Conocimiento y lugar de trabajo: ¿qué rol puede aún desempeñar la educación superior? En 2 Ejes en la Vinculación de las universidades a la producción. Casas, R. et.al. Plaza y Valdés Editores 2000. México.

<sup>34</sup> Bobadilla Martínez, J. El Examen de la OCDE sobre la Política Mexicana de Educación Superior. Documento de la OCDE 1997.

Tiene un representante de cada país más un representante de la Comisión de Europa. Una tarea muy importante de la OCDE es la compilación, homogeneización y difusión de la información estadística, periódica y la realización de investigaciones en temas económicos, financieros, laborales, educativos y en general de desarrollo económico y social.

En el caso del estudio sobre la educación superior a solicitud de las autoridades mexicanas, el Secretario de la OCDE, a través de la Dirección General de Empleo, Trabajos y Asuntos Sociales integró un equipo de cuatro examinadores quienes con la coordinación de las autoridades mexicanas de la SEP revisaron la información básica contenida en un documento elaborado por especialistas mexicanos y realizaron dos visitas de estudio: una en Junio/Julio de 1995 a instituciones de varios estados y otra en Noviembre del mismo año a la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) y al Instituto Politécnico Nacional (IPN).

El objetivo del estudio fue "ver en qué medida el sistema educativo responde a las necesidades de la economía y de la sociedad actuales, y en qué medida puede contribuir a la consecución del desarrollo económico y el progreso social"<sup>35</sup>.

Los examinadores identificaron una serie de características del sistema mexicano de educación superior, y el reporte fue estructurado en seis capítulos.

El primero de ellos se titula *¿Crisis u Oportunidad?*, representa el encuentro de los examinadores con la realidad de un país que los impresionó por dos aspectos: su inmensidad y diversidad.

Señalaron que el nivel medio de educación superior y calificación profesional sigue siendo muy bajo y señalan su impresión de que las clases medias, el personal intermedio de las empresas y las administraciones públicas no tienen el nivel de formación o competencia esperados, así mismo reconocen el esfuerzo hecho en materia de escolarización, pero alertan sobre las numerosas generaciones que llegan al mercado de trabajo y dudan de que exista un empleo formal para todos.

Mencionan también que se mostró un impresionante crecimiento en el campo de la educación, pero también hubo debilidades, pues se privilegió la expansión educativa a nivel cuantitativo sin que se hayan podido llevar a cabo reformas reales del marco existente, sin reclutamiento de nuevos profesores ni modificación en sus estructuras ni misiones.

---

<sup>35</sup> Op.Cit.

Declaran que la Educación Superior está en crisis, tanto en crecimiento como en identidad, ésta debe atender la evolución de la sociedad, las necesidades de la economía y de las perspectivas de un empleo. Proponen pensar en la crisis como una oportunidad para advertir estas demandas, debido a que es importante que mediante su formación permita que las clases medias se conviertan en motor de desarrollo y contribuya a disminuir las desigualdades sociales.

El siguiente capítulo denominado "*Un Conjunto Complejo*" describe algunas características más significativas del sistema y destaca algunos rasgos preocupantes como la complejidad, la débil diferenciación, su carácter selectivo y su funcionamiento inequitativo. Afirman que es necesario un proceso de renovación, para contender con las fuertes presiones que se habrán de encarar en los siguientes años.

Complejidad. Entendida como la existencia de dos subconjuntos intrincados en el nivel medio superior y superior. Mencionan que las instituciones privadas son las que se han adaptado más rápidamente a la demanda de las empresas, en tanto que las públicas se ven desfavorecidas por el crecimiento de su matrícula y por su orientación ideológica.

Sin embargo, señalan que la trayectoria de los estudiantes universitarios está encasillada en un sistema rígido, por basarse en carreras que no tiene salidas laterales que permita que los abandonos no signifiquen un tiempo perdido para los que se incorporan al mercado de trabajo.

La débil diferenciación. La diferenciación a nivel de las instituciones debería llevar a la definición de una identidad propia. Revisan las implicaciones de los procedimientos de la titulación y se preguntan acerca de la utilidad de este requisito.

Mencionan que hay una diferenciación débil, pues además de que hay un número excesivo de ramas en el sistema, ellas son rígidas y sin salidas intermedias: la educación media superior busca preparar para la educación superior, y las formaciones que no están diseñadas para ello están desvalorizadas, en tanto que la licenciatura es la única puerta de salida del nivel superior. La perspectiva de éxito se tiene luego de ocho años, de los cuales, pasados tres, la orientación es definitiva.

Su carácter selectivo. El sistema opera como si el fin fuera obtener una élite restringida.

Su funcionamiento inequitativo. Señala que las diversas preparaciones de las diferentes instituciones tienen un nivel muy desigual y distinto grado de atractivo.

En este capítulo concluyen que el sistema actual además de ser frágil, responde mal a las necesidades nacionales y entonces es necesario avanzar hacia un sistema renovado, en el cual las instituciones respondan mejor a las expectativas de la sociedad, de la economía, es decir, que desarrollen verdaderamente una pertinencia acompañada por calidad. Sugieren para el nivel superior las salidas intermedias y una mayor flexibilidad.

El tercer capítulo es "*Cuestiones Clave*", en él se desprende el desarrollo de seis ejes analíticos<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> Cuadro elaborado por Claudia Pineda, con información obtenida del libro de Bobadilla Martínez, J. El Examen de la OCDE sobre la Política Mexicana de Educación Superior. Documento de la OCDE 1997.

<b>Flexibilidad</b>	<b>Pertinencia</b>	<b>Calidad</b>	<b>Personal</b>	<b>Finanzas</b>	<b>Proceso de Aprendizaje</b>
Está contemplada en tres ámbitos: La adecuación de los estudios al ritmo de cada estudiante. Diversificación de los niveles y tipos de formación. El paso de un nivel de calificación a otro y que sean reconocidos por las empresas y socialmente valorados. Así se tendría una formación inductiva y deductiva y en todos los casos es necesaria una fuerte y eficaz interacción con el mundo del trabajo.	Se refiere al grado de adecuación a las necesidades de la economía y de la sociedad. Sugieren la adopción de programas de estudio definidos conjuntamente con los medios profesionales, así como también trabajos efectuados por las instituciones para las empresas y periodos de trabajo en empresas para estudiantes.	Las relaciones deben darse conservando la calidad de la educación. La puesta en práctica de unas políticas para explicar los resultados y ver como mejorarlos. Estiman importante atender la eficiencia interna de las instituciones, el destino de los egresados y la definición de los que han aprendido.	Señalan como algo vital el fenómeno de la movilidad entre instituciones, la restitución de la competitividad salarial. Consideran excesiva la proporción del personal administrativo y técnico que se presenta en muchas instituciones.	El crecimiento de las relaciones con la economía y la sociedad deberían de estar vinculadas con la búsqueda de nuevos recursos.	Este proceso es dispar debido a los diversos enfoques que manejan cada institución por lo que es un reto atender este proceso.

En el cuarto capítulo abordan la "*Conducción del Sistema*" donde los examinadores se refieren a la necesidad de diseñar y aplicar una política nacional que requiere de estudios estadísticos y prospectivos a ser elaborados por una unidad competente e independiente.

El capítulo quinto se titula "*Recomendaciones*" donde interviene:

Prioridades cuantitativas.

Para la educación superior prevén un aumento de la matrícula a mediano plazo, pero bajo reserva de controlarla mediante pruebas de calidad al ingreso y a la salida, de cuidar que disminuyan los abandonos, conformar redes de instituciones.

Así mismo trabajar en:

- Equidad.

- Pertinencia.
- Diferenciación y flexibilidad.
- Calidad.
- Perfeccionamiento del personal.
- Recursos financieros.
- Estructura y conducción del sistema. La organización Federal.

Es notable la intervención de otros vínculos con respecto a la educación, en este caso el estudio de Bobadilla hace énfasis en la educación superior, la importancia radica en el proceso internacional en el que estamos inmersos, conocer que es lo que está sucediendo y de esta manera comenzar con una reflexión que nos lleve a retomar nuevos caminos que fomenten el crecimiento de nuestro sistema educativo y consecuentemente el desarrollo de nuestro país.

Habrà que reestructurar los lineamientos que han seguido vigentes para la educación, los cuales ya no son funcionales para este contexto en el que nos encontramos. Hay que llevar a cabo una reforma educativa que permita el crecimiento de México, de sus estudiantes; por medio del empleo y de las orientaciones que se presentan a nivel mundial, las cuales permiten la integración al mundo laboral de una manera más sencilla y adecuada, que brinde la oportunidad de tener salidas alternativas al trabajo sin necesidad de ser especialista o expertos en algo.

El mundo del trabajo no necesita graduados, sino trabajadores que posean ciertos atributos, que puedan haberlos adquirido de la educación superior.

De este modo si en el trabajo existe actualmente una fuerte tendencia hacia el manejo de las competencias sería, bueno y prudente tratar de emplear este enfoque de competencias dentro de las IES, trayendo como consecuencia una unificación mucho más fuerte entre lo que requiere y desea el aparato productivo, y lo que ofrece y maneja una institución educativa de nivel superior.

#### ***EDUCACIÓN SUPERIOR Y COMPETENCIAS. EL EMPLEO DE ESTE NUEVO ENFOQUE.***

Como hemos podido observar, las condiciones laborales del mundo han sufrido grandes transformaciones, derivadas del acelerado cambio tecnológico y la creciente competencia entre los mercados globales; ello ha traído como consecuencia la necesidad de ampliar la

formación profesional y la capacitación para el trabajo en todos los países preocupados por incrementar su competitividad.

Hoy en día la educación y la capacitación son consideradas como herramientas fundamentales para el desarrollo y crecimiento de una nación, con una regla básica y necesaria, que se encuentren vinculadas a las necesidades de la sociedad y del mundo productivo.

De este modo se plantea la necesidad de buscar modelos educativos que respondan a los requerimientos exigidos por la sociedad, que proporcionen mayor pertinencia a las demandas del mundo laboral, que satisfagan los estándares de calidad, que sean flexibles y que exista una vinculación seria y formal de los programas educativos con el trabajo, posibilitando a los jóvenes acceder a empleos más productivos.

Una de las metodologías a nivel mundial que ha demostrado dar respuesta a las necesidades de formación y capacitación es la Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC).

Para entender los orígenes y fundamentos de este enfoque será conveniente explicar dicho enfoque en la perspectiva internacional.

Si mencioné que esta corriente está vigente en casi todo el globo terráqueo, es comprensible que países con diferente historia, cultura, problemas, situación económica, posición mundial, entre otras, aborden el tema con distintas perspectivas, propósitos y metodologías. Es por ello que este enfoque permite aprender los unos de los otros, debido a las diversas experiencias. Pero, según Ducci<sup>37</sup>, representante de la OIT, son tres los motivos fundamentales por los cuales la EBNC es importante y trascendental para todos:

1. Porque focaliza y centraliza el desarrollo económico y social en la persona, en la capacidad del ser humano y constituye una manera de recuperar la humanización del trabajo, dejando de lado la individualización que impera en nuestros tiempos.
2. Porque este enfoque parece responder mejor a la necesidad de encontrar un punto de convergencia entre educación y empleo.
3. Porque el enfoque de competencia se adapta a las necesidades de cambio, presente en la sociedad internacional, bajo múltiples formas.

---

<sup>37</sup> Valle Flores, Ma. Formación en Competencias y Certificación Profesional. UNAM/CESU. Primera Edición 2000.

El cambio no deja de sorprendernos y hasta confundirnos, la competencia laboral es un concepto dinámico, que pone énfasis y valor a la capacidad humana para innovar, enfrentarse al cambio y responder a el.

Esto tiene mucho que ver con la Nueva Cultura Laboral en México, que maneja la STPS<sup>38</sup>, que representa un cambio positivo de mentalidad y actitud en la forma de ver y realizar el trabajo; en ella se reconoce el valor del trabajo y la dignidad de las personas que lo realizan, tanto de los trabajadores como de los empresarios.

La Nueva Cultura Laboral busca mejores condiciones de vida para los trabajadores, a través de una mayor y mejor capacitación que les permita ser más productivos.

A nivel mundial se requiere y procura un mayor equilibrio entre oferta educativa, trabajo y competencias profesionales.

El enfoque de competencia representa una posibilidad para mantener el equilibrio entre educación y mercado laboral.

Por Competencia Laboral se entiende, la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo (se deriva de la posesión de conocimientos, valores habilidades y actitudes), que se obtiene a través de la instrucción y la experiencia de trabajo. Mantiene un balance entre la teoría y la práctica, con un eje adicional, que es la calidad.

Vivimos en una época en que la calidad se ha convertido en un derecho inapelable y la competencia laboral se orienta también a garantizar la calidad en la formación, de este modo las normas de competencia laboral se perfilan con un enorme potencial en el ámbito internacional, actuando como un marco de referencia entre los países.

Teniendo como antecedente lo ya mencionado a nivel internacional, veremos las necesidades y requerimientos indispensables para poder llevar a cabo una formación profesional empleando las competencias laborales.

Una de las características centrales de este enfoque es la participación de actores sociales en la planeación, diseño, ejecución y evaluación de los currículos escolares.

---

<sup>38</sup> [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)

Por actores sociales se debe entender, a aquellas personas que se encuentran inmersas en una actividad laboral específica, así en la construcción de dichos currículos intervendrían los empresarios y trabajadores expertos o especialistas en la actividad laboral; así como también docentes, pedagogos y/o expertos en materia educativa, que sean especialistas en la formación profesional, para que de esta manera conjuntamente elaboren un currículum escolar completo, integral y pertinente a las exigencias laborales.

Las normas pueden convertirse en un sistema de información acerca de lo que los procesos productivos demandan del personal y sobre lo que los individuos deben saber hacer desde el punto de vista laboral.

Esta información proporciona orientación para el diseño curricular, de metodologías, estrategias de enseñanza, materiales didácticos e incluso evaluación.

Como ya había mencionado antes, la formación por competencia proporciona un equilibrio entre teoría y práctica, esto tiene como exigencia la resolución de problemas, con la calidad pertinente y necesaria. Bajo esta línea se exige que la EBNC sea de tipo integral, que combine conocimientos generales y específicos con experiencias de trabajo, algo de esto ha sido retomado por la Nueva Cultura Laboral<sup>39</sup> y para muestra mencionaré uno de sus principios, que tiene que ver con la educación, capacitación y productividad:

“Debe promoverse que en los planes de estudio de los diversos niveles educativos y en los programas de capacitación se incluyan contenidos que fomenten valores fundamentales como la calidad, la productividad, el respeto, la justicia, la equidad y el reconocimiento del trabajo como una vía para el progreso personal y colectivo. Debe educarse para la responsabilidad y la excelencia”.

En la otra cara de la moneda, ha existido mucha controversia y discusión entre profesores y educadores con respecto al uso del enfoque de competencias en el ámbito educativo. Existe desconfianza sobre las aportaciones de esta corriente, porque muchos de los métodos iniciales de la competencia emanaron de las empresas y gobiernos que buscaban mejorar su productividad y también porque el concepto inicial surgió del Reino Unido y se piensa que la realidad social de dicho país es incompatible y ajena a la nuestra.

Pero habrá de tomarse en cuenta que los aspectos que intervienen en la EBNC es la necesidad de ser holística y la de tomar en cuenta el contexto y la cultura, en el sentido en el que se reúnen múltiples factores y aspectos como *el saber*, orientado a los conocimientos, *el saber hacer*, dirigido a las habilidades y *el saber ser*, relacionado con los valores y actitudes. Todo conlleva a un *saber estar*, que va de la

---

<sup>39</sup> Op. Cit.

mano con el contexto social y repercute en las personas, es decir, a medida que estos practican aumenta el entendimiento cultural de su ocupación y lugar de trabajo, son capaces de combinarlo con su conocimiento, habilidades y actitudes, para realizar juicios personales y tomar decisiones en la forma de actuar ante diferentes problemas y situaciones.

De este modo se va creando personas comprometidas con su labor, innovadoras, creativas, autónomas y consecuentemente productivas.

Así, se puede decir que la competencia es evolutiva, ya que permite la crítica, el mejoramiento y la realimentación constantes.

El punto clave del empleo de las competencias es enfocarlo y replantearlo con base en las necesidades sociales, la cultura y contexto real de México; así estaríamos partiendo de lo que nuestro país requiere, para darle forma y un cuerpo particular al enfoque de competencias, tomando en cuenta las diferentes experiencias de otros países como guía.

Algunos teóricos como Prawat, Strenberg y Lave<sup>40</sup>, apoyan la educación basada en normas de competencia, debido a los siguientes motivos:

- Porque existe la necesidad de combinar el conocimiento específico con las exigencias de la práctica.
- Porque esta combinación de conocimiento teórico con práctico se da en situaciones reales de trabajo, y se desafía a la educación tradicional y al aprendizaje puramente teórico que se maneja muy comúnmente en las aulas escolares.
- Porque la mejor manera de desarrollar competencias es la de presentar situaciones en las que los educandos experimenten problemas verdaderos y en las que su pensamiento práctico se pruebe con el de trabajadores expertos.

El desafío educativo radica en la combinación del conocimiento teórico con las exigencias de la práctica.

Como ya mencioné con anterioridad, una norma de competencia se compone de muchas tareas desglosadas, para ir formando elementos y unidades de competencia. El reto pedagógico sería ir creando un

---

<sup>40</sup> Valle Flores, Ma. Formación en Competencias y Certificación Profesional. UNAM/CESU. Primera Edición 2000.

método integral con cada elemento y unidad, conformada con módulos de aprendizaje, tanto teóricos como prácticos.

Las normas deben integrar atributos con tareas clave, para ser suficientemente holísticas y seleccionar tareas a un nivel adecuado de generalidad, permitiendo enfrentar el cuestionamiento que se presenta en los contextos laborales<sup>41</sup>.

En las Universidades se ha puesto más énfasis en aspectos teóricos que en los prácticos, sobre todo en carreras enfocadas a las Humanidades, ya que en las áreas médicas y de salud, se da un poco más la práctica, como en el caso de la Medicina u Odontología. Sin embargo, muchos estudios sobre profesiones sugieren que los profesionales recién egresados tienen problemas al enfrentarse con el mundo laboral en sus primeros años. Ante esta problemática se puede pensar en una alternativa: la Educación Basada en Normas de Competencia.

Pero, ¿cómo utilizar este enfoque, cómo ubicarlo en la perspectiva educativa? Para dar respuesta a estas cuestiones será imprescindible mencionar como Leonard Mertens<sup>42</sup>, que es Consultor de la Oficina de la Organización Internacional del Trabajo en México, aporta algunos elementos básicos para el desarrollo curricular basado en competencias, que deben tomarse en cuenta para la implementación de dicho enfoque en la educación superior.

Existen puntos cruciales del enfoque de competencia laboral que los actores sociales y el gobierno deben analizar conjuntamente, estos son:

- Transferibilidad de la norma de competencia; este punto tiene dos vertientes muy importantes, mientras la norma sea más transferible menor será el costo de formación y de adaptación de las personas a situaciones tecnológicas o de trabajo concreto, pero la desventaja es que será mayor el costo de formación para las necesidades específicas del lugar de trabajo y de las instituciones educativas que lo requieran.
- Los niveles de exigencia de la norma; si ésta tiene exigencias muy elevadas, será más efectiva para la empresa y para la formación profesional, para su competitividad y por lo tanto productividad, pero se corre el riesgo de que sean muy pocas

---

<sup>41</sup> Op. Cit.

<sup>42</sup> Formación Basada en Competencia Laboral. OIT. POLFORM. CINTERFOR. Primera Edición. Montevideo. 1997

personas las que lleguen a alcanzarla y consecuentemente sea mayor el gasto de formación.

- La formación individualizada; el tiempo de aprendizaje será menor, porque se enfatiza en el progreso de cada persona. De este modo los grupos de aprendizaje se verán reducidos a máximo 20 o 25 personas.
- La participación de los trabajadores, organizaciones, pedagogos y especialistas en la formación de normas. La participación colectiva de estos actores sociales es fundamental e indispensable, ya que de ello depende la calidad y pertinencia del currículo escolar. Ya que cada uno de ellos puede aportar sus experiencias con respecto a la formación de la norma, para darle real importancia a lo que efectivamente se requiere en la formación y lo que se exige en las condiciones laborales concretas. Todo este trabajo conjunto forma parte de una estrategia para movilizar y potencializar todos los aspectos que intervienen en el desarrollo integral de una profesión específica.
- La heterogeneidad de la competencia; porque no es totalmente precisa y no llegará a satisfacer las necesidades de los actores sociales y de los implicados en la adquisición de la norma. El desafío estaría en llegar a un equilibrio y balance entre las características de la población a la que va dirigida y los aspectos más relevantes y necesarios que se requieren y exigen en el buen desempeño de una profesión.
- El empleo informal; según el enfoque de competencia, no se considera al sector informal y desgraciadamente en México, es uno de los sectores más presentes y de un gran porcentaje en nuestra sociedad. Por lo tanto dicho enfoque debe abarcar también al trabajo informal y esto depende en gran medida de las acciones políticas de nuestro país, así como también de la participación de actores sociales. Es necesario desarrollar competencias vinculadas al trabajo en condiciones informales.
- Aspectos gubernamentales; aquí se discutiría hasta dónde debe intervenir el gobierno en el modelo de competencia, ya que si éste impulsa y coordina la aplicación del enfoque, se dará un gran avance en nuestro país, pero también se corre el riesgo de que las competencias laborales se transformen en instancias gubernamentales burocráticas y sin trascendencia.
- El costo; implantar una reforma educativa de esta magnitud implica gastos mayores, pero si se consideran como una inversión, se recuperaría este gasto por medio de la

productividad y el crecimiento económico en nuestra sociedad, lo cual generaría más y mejores empleos.

La competencia significa la resolución de problemas con criterios de calidad y esto exige, como ya había mencionado, una educación integral, que combine conocimientos generales y específicos con experiencias de trabajo, y ahora más que en México se ha dado la apertura a la competencia internacional.

De esta manera, se puede identificar la propuesta de que los sistemas educativos se adapten y respondan a los cambios tecnológicos y de organización en el trabajo, y que la escuela sea el instrumento para llevar a cabo estos cambios, mediante sistemas más flexibles, centrados en el estudiante y en su propio progreso, la promoción del autoaprendizaje y un esquema que ofrezca mayor diversidad de habilidades para poder "aprender a aprender"; así como una nueva organización académico/administrativa que posibilite una adecuación entre las demandas del mundo profesional, los avances científico/tecnológicos y los intereses y necesidades de los jóvenes mexicanos.

En el caso de la EBNC en el nivel superior, las competencias estarían relacionadas con diversas competencias técnicas, académicas, sociales y culturales. Éstas deben asegurar estrategias en y para el desarrollo profesional, que se sustente en una metodología que vincule aspectos teóricos, técnicos y prácticos. Su adquisición depende de un diseño y desarrollo curricular flexible, que integre lo general y lo aplicado, la planeación, las metodologías de enseñanza, las estrategias para el aprendizaje, los materiales didácticos, la evaluación y sobre todo la formación docente. La importancia radica en que el enfoque de competencia sitúe a las Instituciones de Educación Superior en procesos formativos más amplios, integrales y enriquecedores y no meramente en capacitación para habilidades técnico/profesionales necesarias para la obtención de un empleo.

Por eso la importancia del diálogo y participación colectiva de sector gobierno, sector industrial y sector educativo, para re-organizar la formación profesional desde su origen y no meramente como un proyecto piloto o peor aún, temporalmente.

Este enfoque, pretende promover un saber funcional, dinámico, que trascienda la pedagogía teorizante y memorística; consiste en darle mayor importancia y relevancia al desarrollo de capacidades de acción y actuación, se potencia la enseñanza de contenidos procedimentales relevantes y los intelectuales. Dichos contenidos se ven sustentados por los conocimientos teóricos, por normas, valores y actitudes definidas. Todo este paquete se ve acompañado con la educación de habilidades para su utilización funcional.

También se maneja un contenido actitudinal, que se traduce en un hacer real que a su vez se apoya en un *saber hacer*.

Inmerso en este enfoque se encuentran dos variables muy importantes y de gran trascendencia: la evaluación y la formación docente.

Con respecto a la evaluación de las competencias en el ámbito educativo se debe contemplar una visión integral y dinámica, tomando en cuenta el contexto en el que se desarrolla y juicios cualificados, dejando de lado la calificación que es un mero significativo, que incluso a veces, es erróneo y llega a marcar vidas futuras; ya que no evalúa certeramente el desempeño de una persona.

En la línea de la cualificación, los aspectos que deberían de tomarse en cuenta son los siguientes:

- Una mayor integración entre teoría y práctica.
- El empleo de nuevos métodos e instrumentos que permitan valorar la diversidad de desempeños esperados.
- Un énfasis en la evaluación de competencias ligadas a contenidos conceptuales, procesales, actitudinales y de habilidades.
- Juicios razonados sobre la competencia en un momento y contexto particular para cada persona.

En este rubro, siguen interviniendo los actores sociales, en cuestión de analizar, seleccionar y priorizar las evidencias para evaluar, presentadas en la norma de competencia; ya que éstas permitirán verificar el avance y logros de las personas frente a la norma.

La evaluación será individual, con el fin de apoyar y guiar a la persona, diciéndole en qué está fallando y como va su proceso de aprendizaje, de este modo se manejaría un proceso continuo de evaluación/aprendizaje/evaluación.

Con respecto a los diversos métodos e instrumentos de evaluación, se necesitaría realizar un análisis y reflexión del uso y pertinencia de éstos, proponer otros, mejorar los ya existentes ubicándolos en otra perspectiva, renovando la manera de utilizarlos y dándoles otro enfoque más adecuado. Ya que la evaluación está inmersa en el proceso de formación.

Como instrumentos de evaluación se podrían mencionar los siguientes: la observación del rendimiento, test, ejercicios de simulación, realización de proyectos, preguntas orales, entre otros.

La clave es llevar a cabo la evaluación partiendo de las exigencias y necesidades del proceso de formación.

Cabe resaltar que el proceso de evaluación será muy singular, de acuerdo a la norma de competencia, al área ocupacional, al contexto, a las características de cada persona, a la planeación, al diseño y a los objetivos de cada currículum escolar.

Ahora bien, el papel del docente es crucial, ya que él es el primero que debe desarrollar competencias pertinentes para llevar a cabo su labor de manera fundamentada, efectiva, responsable, íntegra y de manera ética.

La formación docente no debe nunca interpretarse como una mera capacitación de técnicas dirigidas a una mejor instrumentación didáctica o la difusión de grandes teorías pedagógicas y psicológicas, tampoco debe entenderse como una preparación para la instrucción sustentada en la administración de información (manejo de cartas descriptivas) ni en el manejo y control del aula. Estas pretensiones ignoran totalmente la importancia y valor del docente, que es un formador de vidas y como tal su papel se enfoca a desarrollar las habilidades del pensamiento, el aprender a pensar y/o la formación del pensamiento crítico, así como también a formar jóvenes autónomos e impulsar en ellos la capacidad de la toma de decisiones responsable, no sin dejar a un lado la ética, los valores y la importancia de enfatizar el trabajo y aprendizaje cooperativo.

Schön<sup>43</sup> concibe al docente como un profesional reflexivo capaz de intervenir crítica e innovadoramente en el contexto de su propia práctica.

Retomando lo anterior, la función docente implicaría una reflexión y análisis de los procesos de aprendizaje que ocurren en la práctica, para poder reformular, si se requiere, las estrategias de enseñanza-aprendizaje en su contexto laboral, también el docente estaría continuamente en una revisión de su experiencia con la finalidad de mejorar su quehacer educativo.

Ferry<sup>44</sup> diferencia un proceso de formación para docentes de una actualización o capacitación, por lo siguiente:

---

<sup>43</sup> Valle Flores, Ma. Formación por Competencia y Certificación Profesional. UNAM/CESU. Primera Edición. 2000.

<sup>44</sup> Op. Cit.

- Es una doble formación porque implica aspectos de índole académica como pedagógicos.
- Es una formación profesional, vinculada a determinadas necesidades sociales y ubicadas en un contexto particular.
- Es una formación de formadores, debido a la influencia que estos ejercen en el alumnado.

Un docente experto sabe ajustar su ayuda pedagógica en función de los alumnos, el contexto y las tareas.

Bajo esta perspectiva Onrubia<sup>45</sup> dice que la función docente debe dirigirse a una reflexión constante sobre lo que ocurre en el proceso de enseñanza-aprendizaje, a la vez que se apoye en una planeación flexible.

Como hemos podido observar son muchos los factores que intervienen en la EBNC, parece ser muy compleja y costosa, pero es sin duda una buena propuesta que ha sido respaldada por los resultados obtenidos en otras naciones.

Lo que México necesita para poder implementar la EBNC es, primeramente un estudio sobre las necesidades verdaderas de lo que se maneja actualmente en nuestra sociedad, un análisis y una reflexión de lo que se espera de los profesionistas, del desempeño de los trabajadores y de las expectativas educativas a nivel superior.

Tenemos que enfocar las competencias partiendo de nuestra situación real, visualizando las deficiencias, debilidades, oportunidades y ventajas con las que cuenta nuestro país, teniendo bien claro que es lo que deseamos y hacia donde vamos, solamente teniendo un objetivo previsto por el cual trabajar en equipo eficaz y eficientemente podremos dejar de caminar en círculos omitiendo el ensayo y error con el cual nos hemos manejado por largo tiempo, de este modo, si se implementa verdaderamente este enfoque, México tendrá la oportunidad para tratar de dejar de ser un país tercermundista e intentar llegar a ser competitivo internacionalmente.

Debemos estar concientes de que el único camino para llegar a ser productivos es por medio de la formación, de la educación y especialmente a un nivel superior.

En nuestro país se han implantado políticas gubernamentales para impulsar la EBNC, fue en la década de los setentas cuando la política

---

<sup>45</sup> Op. Cit.

educativa destacó la necesidad de vincular la educación tecnología con el mercado laboral.

En 1978 se creó el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP), el cual ofrece formación profesional técnica de nivel medio superior.

Hacia 1992 la SEP y la STPS realizaron un análisis de educación técnica y capacitación en México, que concluyó a finales de 1994<sup>46</sup>, entre las conclusiones se observó la deficiente calidad de la enseñanza, el absentismo, la falta de compromiso de los docentes y la escasez de materiales didácticos y apoyo.

Se advirtió que los esfuerzos realizados por involucrar el sector productivo en el diseño de los programas de capacitación, fueron obsoletos.

Con base en los resultados, las secretarías pusieron en marcha los estudios sobre EBNC.

El CONALEP con las Direcciones Generales de Educación Tecnológica Industrial y los Centros de Formación para el Trabajo, fue seleccionado para llevar a cabo pruebas piloto para la adopción de esta nueva modalidad educativa.

El CONALEP fue elegido porque desde 1992 adoptó una flexibilización en su oferta educativa y el programa para la formación es de tipo modular y con una estructura curricular desarrollada a partir de contenidos tecnológicos en función de puestos de trabajo.

Dicha institución realizó convenios con la empresa CIDE-FAMIC de Québec, con la Universidad de Oklahoma y a través del Consejo Británico, con la empresa SAL-EDUCATION.

Se puso a prueba esta modalidad a partir de 2 etapas:

Primera etapa, en Septiembre de 1994.

Se consideraron 9 áreas ocupacionales que conforman la oferta educativa inicial. La evaluación mostró que la falla principal fue la insuficiente preparación de los docentes y directivos de los planteles.

Segunda etapa, Septiembre de 1995/ Junio de 1996.

Se puso especial cuidado en el desarrollo curricular, la formación docente y la modernización del equipamiento. Para la elaboración de los contenidos de los currículos se reunieron 14 paneles, con 59

---

<sup>46</sup> Formación Basada en Competencia Laboral. OIT. POLFORM. CINTERFOR. Primera Edición Montevideo 1997.

expertos representativos, funcionarios gubernamentales, académicos y especialistas, desarrollando en total 123 módulos educativos.

Se llevó a cabo un programa de colaboración con Microsoft, de este modo CONALEP brinda la enseñanza de metodologías de EBNC y Microsoft certifica las habilidades adquiridas.

Cabe mencionar que dicha institución tiene convenios con empresas que han facilitado la realización de prácticas profesionales, dado que la educación basada en normas de competencia considera que el proceso didáctico debe efectuarse en condiciones similares a las del ambiente laboral específico.

Una vez concluida la segunda fase, los resultados serán evaluados por la SEP, en caso de que sean positivos y aprobados, se incluirán nuevos elementos como:

- La expedición de Normas de Competencia Laboral por parte del CONOCER.
- Adecuación de los materiales didácticos al contenido de las Normas de Competencia.
- Vinculación más estrecha con la sociedad y el aparato productivo.<sup>47</sup>

En nuestro país ha habido intentos para implantar la EBNC, como es el caso del trabajo conjunto de la SEP y la STPS, con el proyecto PMETyC y como lo es el CONALEP y DGTI.

Intentos han existido, pero el desafío radica en mantener y mejorar este modelo y llegar a implementarlo a nivel superior, donde se podría dar el despunte del crecimiento económico y el avance de la productividad.

El proceso de elaboración de los currículos a partir de las normas de competencia no es lineal ni automático, ya que no precisa "entregarlo todo", se trata de identificar lo necesario para lograr el desarrollo de las competencias requeridas, algunas preguntas podrían ser: ¿qué competencia se pretende lograr?, ¿qué conocimientos debe aplicar?, ¿qué habilidades debe dominar? y ¿qué actitudes debe poseer?

Es necesario que el currículo sea estructurado en módulos. Este concepto busca flexibilidad a través de una capacidad combinatoria

---

<sup>47</sup> Formación Basada en Competencia Laboral. OIT. POLFORM. CINTERFOR. Primera Edición Montevideo 1997.

de un elemento con otro, a la vez de conservar una independencia que le permita existir por sí solo.

La experiencia muestra que la unidad de competencia puede dar lugar a uno o varios módulos.

Los programas de formación basados en competencias deben caracterizarse por:

- Enfocar el desempeño laboral y no los contenidos de los cursos.
- Mejorar la relevancia de lo que se aprende.
- Facilitar la integración de contenidos aplicables al trabajo.
- Generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- Favorecer la autonomía de los individuos.

Mertens, señala algunas características propuestas para los programas de formación basados en Competencia<sup>48</sup>:

Competencias cuidadosamente identificadas, verificadas y de conocimiento público.
La evaluación toma en cuenta el conocimiento, la actitud y el desempeño como principales evidencias.
Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una permanente realimentación.
El programa va al ritmo del progreso de cada persona.
Formación dirigida al desarrollo de cada competencia y una evaluación individual por cada competencia.

Imposible no es, sobre todo si se trabaja colectivamente para el mejoramiento de nuestros jóvenes, de nuestra sociedad y de nuestro país.

<sup>48</sup> Cuadro elaborado por Claudia Pineda, con información obtenida del libro de Zúñiga Vargas. 40 Preguntas sobre Competencia Laboral. OIT. CINTERFOR. Montevideo 2004.

Como en todo enfoque y toda corriente existen ventajas y desventajas, dentro de las que yo visualizo se encuentran las siguientes:

#### Desventajas.

- Puede llegar a ser más costosa que otros enfoques de formación. Sin embargo, existe la expectativa de que los costos sean compensados por los beneficios derivados del nuevo sistema.
- Pueden llegar a ser muy tardados los beneficios, debido a que la formación es individualizada y va al ritmo de la persona.
- Un problema grave de nuestro país es el empleo informal, para el cual no existen normas de competencia, y crearlas llevaría tiempo.

#### Ventajas.

- La EBNC permite un camino más certero hacia el ejercicio profesional, ya que indicaría lo que debe saber, saber hacer y saber ser un determinado profesional, y la formación de este tipo permite más rápidamente la inserción al mundo del trabajo, sin necesidad de aprender como emplear las teorías en un campo práctico, ahorrándose tiempo.
- El enfoque por competencia permite ir obteniendo experiencia en y para el trabajo. Requisito que actualmente es exigido en todo en todo lugar de trabajo.
- La EBNC integra una formación completa, tanto teórica como práctica, empleando valores, ética, actitudes y habilidades dignas de un determinado profesionista.
- La EBNC<sup>49</sup> revela una gama de procesos que se han impulsado a fin de establecer cánones de desempeño laboral proclives a ser estandarizados en diferentes países.

Hemos analizado todo lo referente a la EBNC, la opción existe, solamente falta decidirse y emprender el proyecto formalmente, apoyados por los actores sociales, para llevar a cabo la reforma educativa siguiendo este enfoque.

---

<sup>49</sup> Zúñiga Vargas. 40 Preguntas sobre Competencia Laboral. OIT. CINTERFOR. Montevideo 2004

**BREVE ANÁLISIS DEL PROYECTO DE MODIFICACIÓN DEL PLAN DE ESTUDIOS DE LA LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS Y SU RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS.<sup>50</sup>**

En el desarrollo de este trabajo he hablado sobre la importancia que tiene el enfoque de las competencias en la educación universitaria, he analizado la situación laboral actual de nuestro país, las políticas de empleo realizadas, las experiencias de las naciones que han adoptado este modelo, la situación de la educación superior en nuestros días, todo lo referente a las normas de competencias, y la relevancia y uso de la educación basada en normas de competencia.

A continuación vincularé mi trabajo específicamente a la Licenciatura en Pedagogía que se imparte en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México, ya que la licenciatura se encuentra en un periodo de transición, debido a la propuesta de modificación del plan vigente. Para lo cual llevaré a cabo un análisis comparativo entre los dos planes de pedagogía, el vigente y el propuesto; posteriormente mencionaré las diferencias que para mí son relevantes, necesarias y pertinentes, para concluir con mis comentarios.

La Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras cuenta con un plan de estudios que se encuentra vigente desde 1966, este plan tuvo una flexibilidad que permitió adecuarlo a los cambios de la sociedad de manera oportuna, los objetivos fundamentales de dicho plan pueden situarse en cuatro puntos:

- Generar una formación integral.
- Formar al pedagogo como profesionista.
- Formar al pedagogo tanto para la docencia, la técnica y la administración educativa.
- Formar al investigador de la pedagogía.

Los estudios se organizaron en 32 materias obligatorias y 18 materias optativas.

Hubo 4 especialidades, las cuales eran:

1. Psicopedagogía.
2. Socio-pedagogía.

---

<sup>50</sup> UNAM. F.F. y L. Proyecto de Modificación del Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía. 9 de Junio de 2004

3. Didáctica y organización escolar.

4. Teoría, historia y filosofía de la educación.

Dichas áreas, hasta 1971, se transformaron en áreas opcionales que los alumnos podían elegir libremente.

La Licenciatura en Pedagogía que se ofrece actualmente en la Facultad de Filosofía y Letras, es la correspondiente al plan de estudios de 1966.

Sin embargo las necesidades globales, la innovación tecnológica y las exigencias del mundo laboral cambian constantemente, lo cual demanda una reformulación del plan de estudios en Pedagogía.

Actualmente la educación constituye uno de los problemas más graves y desgraciadamente menos atendidos en nuestro país.

La educación se ha ido transformando en un reto de grandes dimensiones, al cual no se le ha podido dar una respuesta adecuada, pertinente y de calidad; este reto no puede ser resuelto de manera parcial, y tampoco se puede culpar a los agentes directamente implicados, como son los docentes.

México requiere de grandes reformas educativas, que den respuestas adecuadas a las enormes exigencias sociales, para tratar de disminuir la situación educativa tan precaria que vivimos, dichas reformas deben ser realizadas por muchos actores sociales; entre los más importantes y que tienen mayor peso figurarían, el gobierno, las instituciones educativas, la planta docente, en cuestión curricular los planes y programas de estudio y muy en especial los pedagogos; cuya formación contribuye al diseño, planeación y desarrollo de diversas acciones a favor de la educación nacional.

Nos encontramos en una era compleja, donde se requiere de mayor especialización en distintas áreas, mayor conocimiento y donde se demandan la actualización de saberes teóricos y más prácticos.

Dentro de esta nueva era, van teniendo auge muchos fenómenos educativos que antes no eran tomados muy en cuenta, entre ellos se encuentra la formación y capacitación para la vida y para el trabajo, así como la educación no formal, entre otros.

En suma, el pedagogo es un profesional que hoy en día tiene frente a sus ojos un amplísimo fenómeno y desafío que atender; para resolver esta situación será imprescindible, que dicho profesionista cuente con una formación universitaria integral, que responda a los nuevos planteamientos de la sociedad de manera precisa, oportuna y eficaz.

De esta manera se creó, en la misma facultad, una Comisión para realizar un proyecto de modificación al plan de estudios vigente; dicha Comisión trabajó por medio de tres etapas:

1. Desarrollo de estudios especializados para fundamentar la nueva orientación y contenidos del plan de estudios.
2. Evaluación de la estructura y contenidos del plan vigente.
3. Análisis de escenarios posibles para configurar el perfil de egresado y los contenidos de una nueva propuesta.

La metodología que emplearon fue la investigación documental, investigación histórica e investigación descriptiva.

La Comisión se integró por varios profesores del colegio de pedagogía, así como también de alumnos electos por la comunidad estudiantil.

Los estudios, investigaciones y análisis realizados permitieron redefinir los objetivos de la carrera, el perfil de egreso y los contenidos obligatorios y optativos para la formación profesional.

Estas acciones se basaron en cinco ejes fundamentales:

1. Antecedentes.

La Comisión revisó la historia, desarrollo actual y las modificaciones no formales que se habían hecho al plan de estudios; así como también los problemas de administración del plan, la organización del colegio, la planta docente, el desarrollo de la matrícula, la eficiencia terminal y el desempeño de los egresados.

2. Ámbito disciplinario.

Se refiere a los conceptos que ubican el objeto de estudio de la pedagogía, las metodologías y los aspectos o ámbitos en los que puede actuar, estableciendo que el estudio que emprende la pedagogía sobre su objeto de conocimiento va de lo histórico-filosófico a la explicación científica y a los procedimientos y manejos técnicos y tecnológicos. Este eje es el sustento de la formación de los estudiantes.

3. Oferta laboral.

Se contempló el análisis de las prácticas profesionales, desde las tradicionales así como las que se están exigiendo actualmente en el campo laboral.

#### 4. Características institucionales.

Tiene que ver con que los planes y programas de estudio respondan a los intereses, la visión, las características e ideales de la Universidad Nacional Autónoma de México.

#### 5. Estudio comparativo.

Se analizaron y compararon los diferentes planes de estudio de otras instituciones de educación superior, tanto públicas como privadas, con la finalidad de conocer tendencias en la formación profesional. Se tomaron en cuenta los fundamentos, objetivos y perfiles de egreso.

En esta nueva propuesta de modificación al plan de estudios, se parte de que el ejercicio pedagógico se cristaliza en el aspecto de transformar en algún sentido al ser humano, y yo estoy muy de acuerdo con este punto, ya que nuestro trabajo se enfoca a la formación de las personas; así como en los arquitectos a la construcción de edificios, entre otras cosas.

En este proceso de transformación del ser humano, la propuesta maneja tres aspectos indispensables:

- *El aspecto o razón filosófica.* Que es necesaria a toda cuestión y propósito pedagógico, que inculca a la persona cuestiones éticas y axiológicas para su formación.
- *El aspecto o razón científica.* Contribuye a descubrir y redescubrir la esencia de la educación. Asiste con paradigmas y métodos para el acercamiento a la realidad educativa. Es, a través de la ciencia que la pedagogía puede generar respuestas pertinentes.
- *La razón práctica.* Que comprende los métodos, medios y recursos para intervenir en la transformación de las personas.

De este modo se puede decir, que bajo esta propuesta de modificación al plan de estudios, la razón filosófica, la científica y la práctica articulan los fundamentos esenciales de la pedagogía.

El proyecto de modificación del plan de estudios, maneja que el pedagogo debe poseer los conocimientos, las habilidades y las actitudes que se muestran en el siguiente cuadro<sup>51</sup>:

---

<sup>51</sup> Cuadro elaborado por Claudia Pineda, con información obtenida de la UNAM. F.F. y L. Proyecto de Modificación del Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía. 9 de Junio de 2004

<b>Conocimientos sobre:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ El entorno social, cultural y político que le permitan desarrollar proyectos educativos.</li> <li>➤ Aspectos técnico/metodológicos sobre teoría pedagógica.</li> <li>➤ Metodología de investigación para comprender problemas pedagógicos.</li> </ul>
<b>Habilidades para:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Proponer fundamentos teóricos, filosóficos y técnicos para la práctica profesional en distintas áreas.</li> <li>➤ Identificar e interpretar problemas educativos.</li> <li>➤ Planear, diseñar, evaluar e implantar planes de estudio en cualquier área pedagógica.</li> <li>➤ Usar las nuevas tecnologías.</li> <li>➤ Trabajar en equipos multidisciplinares.</li> </ul>
<b>Actitudes de:</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Ética y responsabilidad.</li> <li>➤ Sensibilidad hacia los problemas, buscando el bienestar común.</li> <li>➤ Innovar en técnicas y metodologías.</li> <li>➤ Honestidad.</li> <li>➤ Que promueva el desarrollo integral de las personas.</li> </ul>

El plan de estudios propuesto, además de lo ya mencionado con anterioridad, plantea cuatro áreas de conocimientos, que son las siguientes:

- Área de teoría, filosofía e historia.  
(Fundamentos teóricos, filosóficos e históricos de la pedagogía).
- Área interdisciplinaria.  
(Fundamentos interdisciplinarios de la pedagogía).
- Área de investigación.  
(Fundamentos científicos, metodológicos y analíticos).
- Área operativa.  
(Campos temáticos):
  - Proceso de enseñanza-aprendizaje.
  - Planeación y evaluación educativas.
  - Técnicas aplicadas a la educación.
  - Orientación educativa y atención a la diversidad.

- Educación no formal.
- Administración educativa.
- Política, sociedad y educación.

La propuesta comprende 70 asignaturas, 36 de carácter obligatorio y 34 de carácter optativo; las asignaturas obligatorias se cursarán de primer a sexto semestre, las optativas de séptimo a octavo semestre.

A continuación muestro un esquema gráfico de las asignaturas manejadas por la propuesta para la modificación, y otro esquema del plan de estudios vigente (1966). Posteriormente daré entrada al análisis comparativo entre los dos planes.

**Licenciatura en Pedagogía**  
**Mapa curricular nueva propuesta.**

1º	Teoría pedagógica 1 4/0 8	Historia de la Educación y la Pedagogía 1 4/0 8	Filosofía de la Educación 1 4/0 8	Sociología de la Educación 4/0 8	Psicología y Educación 1 4/0 8	Metodología de la Investigación 1 2/2 6	HT 22 HP 2 TH 24 TC 46
2º	Teoría Pedagógica 2 4/0 8	Historia de la Educación y la Pedagogía 2 4/0 8	Filosofía de la Educación 2 4/0 8	Probabilidad y Estadística 2/0 4	Psicología y Educación 2 4/0 8	Metodología de la Investigación 2 2/2 6	HT 20 HP 2 TH 22 TC 42
3º	Textos Clásicos 4/0 8	Historia de la Educación y la Pedagogía 3 4/0 8	Epistemología 4/0 8	Didáctica 1 4/0 8	Psicología y Educación 3 4/0 8	Metodología de la Investigación 3 2/2 6	HT 22 HP 2 TH 24 TC 46
4º	Economía y Educación 4/0 8	Historia de la Educación y la Pedagogía 4 4/0 8	Sistema Educativo Nacional 1 4/0 8	Didáctica 2 4/0 8	Comunicación y Educación 4/0 8	Metodología de la Investigación 4 2/2 6	HT 22 HP 2 TH 24 TC 46
5º	Planeación Educativa 4/0 8	Educación no Formal 4/0 8	Sistema Educativo Nacional 2 4/0 8	Diseño y Evaluación de Planes y Programas 2/2 6	Educación, Ciencia y Tecnología 4/0 8	Orientación Educativa 2/2 6	HT 20 HP 4 TH 24 TC 44
6º	Evaluación Educativa 4/0 8	Problemas Contemporáneos de la Educación 4/0 8	Política y Legislación Educativa 4/0 8	Tecnologías Aplicadas en la Educación 2/2 6	Nuevas Modalidades en Educación 4/0 8	Administración Educativa 2/2 6	HT 20 HP 4 TH 24 TC 44
7º	Optativa 1 2/2 6	Optativa 2 2/2 6	Optativa 3 2/2 6	Optativa 4 2/2 6	Optativa 5 2/2 6	Optativa 6 2/2 6	HT 12 HP 12 TH 24 TC 36
8º	Optativa 7 2/2 6	Optativa 8 2/2 6	Optativa 9 2/2 6	Optativa 10 2/2 6	Optativa 11 2/2 6	Optativa 12 2/2 6	HT 12 HP 12 TH 24 TC 36

<b>Asignaturas Obligatorias</b>	<b>Asignaturas Optativas</b>	<b>Total de Créditos:</b>	<b>2/2</b>	<b>6</b>
<b>Créditos: 268</b>	<b>Créditos: 72</b>	<b>340</b>	<b>No de Horas</b>	<b>No de Créditos</b>

<b>THT</b>	<b>148</b>
<b>THP</b>	<b>40</b>
<b>TH</b>	<b>186</b>
<b>TC</b>	<b>340</b>

**Licenciatura en Pedagogía**  
**Mapa curricular vigente**

1°	Antropología Filosófica 1	Conocimiento de la Infancia 1	Inic. a la Inv. Pedagógica 1	Psicología de la Educación 1	Sociología de la Educación 1	Teoría Pedagógica 1	
2°	Antropología Filosófica 2	Conocimiento de la Infancia 2	Inic. a la Inv. Pedagógica 2	Psicología de la Educación 2	Sociología de la Educación 2	Teoría Pedagógica 2	
3°	Historia Gral de la Educ. 1	Conocimiento de la Adolescencia 1	Didáctica Gral. 1	Psicotécnica Pedagógica 1	Auxiliares de la Comunic. 1	Estadística aplicada a la Educ. 1	Prácticas Escolares I-1
4°	Historia Gral de la Educ. 2	Conocimiento de la Adolescencia 2	Didáctica Gral. 2	Psicotécnica Pedagógica 2	Auxiliares de la Comunic. 2	Estadística aplicada a la Educ. 2	Prácticas Escolares I-2
5°	Historia de la Educ. en Mex 1.	Organización Educ. 1	Orient. Educ. Voc. Y Prof. I-1	Laboratorio	Optativa	Optativa	Optativa
6°	Historia de la Educ. en Mex 2.	Organización Educ. 2	Orient. Educ. Voc. Y Prof. I-2	Laboratorio	Optativa	Optativa	Optativa
7°	Didac. Y Pract. De la Especialidad 1	Filosofía de la Educ. 1	Legislación Educ. Mex	Optativa	Optativa	Optativa	Optativa
8°	Didac. Y Pract. De la Especialidad 2	Filosofía de la Educ. 2	Ética Prof. del Magisterio	Optativa	Optativa	Optativa	Optativa

<b>Asignaturas Obligatorias</b>	<b>Asignaturas Optativas</b>
---------------------------------	------------------------------

Como hemos podido observar, existen cambios muy significativos en cuanto a la estructura de las materias, en dichos cambios no estoy del todo de acuerdo; pero para explicar mis razones presentaré los fundamentos que proporciona la nueva propuesta y las posibles contradicciones, que yo personalmente encuentro.

La propuesta de cambio para el plan de estudios, fundamenta que el mercado profesional del pedagogo demanda a profesionales altamente calificados de acuerdo con los requerimientos educativos y pedagógicos de todo orden, es decir, que sea capaz de laborar en todas las vertientes de la educación; como ejemplo estaría la educación formal, la educación no formal, la capacitación, la investigación, y el trabajo con niños, adolescentes y adultos.

De este modo, mi desacuerdo radica en que se está exigiendo un pedagogo calificado para trabajar en todas las aristas de la educación, pero por otra parte; se propone quitar específicamente en primer y segundo semestres las asignaturas de Conocimiento de la Infancia 1 y 2. En mi punto de vista muy particular yo no estaría a favor, debido a que considero muy importante los conocimientos y teorías que fundamenten el trato con los niños.

Si están diciendo que el pedagogo debe saber trabajar en todas las áreas de la educación, consecuentemente con todas las personas implicadas; sería una contradicción borrar del mapa estas materias; ya que proporcionan los antecedentes y las herramientas para el trato directo con estos agentes implicados en el desarrollo educativo.

De la misma manera, en tercer y cuarto semestres se propone quitar las materias de Conocimiento de la Adolescencia 1 y 2, mis razones para estar en contra son las ya antes mencionadas, a diferencia de que se trata con adolescentes.

De este modo, yo consideraría que la formación del pedagogo, no estaría completa; debido a que carecería de conocimientos para el trato con niños y adolescentes.

Otros puntos que tratan en esta propuesta de cambio, son que en los últimos años, el campo de trabajo de los pedagogos, se ha ampliado considerablemente, debido a las transformaciones de los sistemas sociales, de las políticas económicas, de las tendencias globales, de los avances científicos y tecnológicos, entre otros; abarcando áreas que antes eran ignoradas o poco manejadas, como es el caso de capacitación y los servicios de consultoría y asesoría.

En la propuesta fundamentan que, dentro de la capacitación, el pedagogo debe impulsar acciones educativas en las empresas públicas y privadas, en los bancos, entre otras; y dentro de los

servicios de consultoría y asesoría, se deben realizar actividades de apoyo pedagógico para las instituciones educativas en general, en organizaciones de toda índole y en todos los servicios educativos que pueda demandar cualquier institución.

Si este es el deseo y visión de la propuesta, quedaría corta y muy limitada, desde mi punto de vista, ya que se ofrecen muy pocas materias que responden a estos requerimientos, planteados por la sociedad.

Y esto realmente me preocupa, porque la misma Comisión menciona en su propuesta que:

"... de acuerdo a las tendencias del mercado, los egresados de las instituciones públicas se han incorporado más a las mismas o a los sectores gubernamentales, mientras que los egresados de las instituciones privadas han ocupado ciertas áreas, destacando entre ellas las actividades gerenciales y operativas que tienen que ver con los procesos de capacitación, especialmente en los sectores privados"<sup>52</sup>.

Bajo esta línea, se me hace inconcebible querer dar respuesta a este tipo de problemáticas, tratando de generar un currículum que visualice tan pocas posibilidades para el ejercicio pedagógico en estas áreas. Porque de seguir así, la problemática y competitividad entre instituciones educativas públicas y privadas se mantendrá, sin profundizar, en el caso de las instituciones públicas, en estas áreas que tanto auge van teniendo actualmente. Limitando de esta manera el quehacer pedagógico.

La Comisión también menciona que la educación constituye el dominio primario de la pedagogía, las múltiples, variadas y complejas manifestaciones de la educación definen la realidad desde la cual, nuestra profesión se ha venido edificando a lo largo de la historia.

La pedagogía trata a la educación como un proceso distintivo del ser humano; genera enfoques, sistemas y métodos orientados a incidir en la formación de los seres humanos, pero incidir en dicha formación no es fácil; "se requiere de articular inteligente, disciplinada y metódicamente distintas bases de conocimiento que toca a la pedagogía enlazar y tejer en programas o sistemas de acción de diversa naturaleza"<sup>53</sup>.

Según lo antes mencionado por la Comisión, un aspecto a tratar en el quehacer de un pedagogo es el trato con el ser humano, procurando su formación y su desarrollo; si éste es un objetivo fundamental de nuestra carrera, yo no entiendo como es que proponen quitar del

---

<sup>52</sup> UNAM. FF y L. Proyecto de Modificación del Plan de Estudio de la Licenciatura en Pedagogía. 9 de Junio 2004. pp. 17

<sup>53</sup> Op. Cit.

mapa curricular las materias de Psicotécnica Pedagógica 1 y 2, en las cuales se proporcionan conocimientos, teorías y metodologías para identificar, evaluar y diagnosticar problemas especiales de aprendizaje en las personas.

Si esto se llevara a cabo, la formación de los seres humanos quedaría limitada e incompleta, ya que la pedagogía no “articularía inteligente, disciplinada y metódicamente distintas bases de conocimiento para enlazar y tejer programas o sistemas de acción de diversa naturaleza”. A consecuencia de que no tiene las bases teóricas ni prácticas para llevar a cabo acciones de formación educativa, ante diversidades y problemáticas que se presenten en su labor profesional.

Otro aspecto de la nueva propuesta, en el cual no estoy de acuerdo, es la omisión de los Laboratorios que se proporcionan en quinto y sexto semestres; ya que éstos brindan las bases teóricas necesarias para la práctica profesional, y son en muchos casos el acercamiento del saber hacer en la pedagogía.

Por otro lado hay muchos pedagogos que se dedican a la Orientación Vocacional y Profesional y yo no considero que sea suficiente, según la nueva propuesta, la impartición de la materia solo en un semestre. Ya que ella encierra muchos aspectos necesarios para el ejercicio profesional, los cuales no se alcanzarían a tratar de manera correcta en un solo semestre.

Para concluir con este breve análisis de la propuesta, cabe mencionar que desde mi punto de vista no es suficiente ni acertado aprobar un currículum de la Licenciatura en Pedagogía que maneje solamente un total de 40 horas prácticas, mientras que el total de horas teóricas es de 148.

He estado mencionando a lo largo de este trabajo la importancia y trascendencia del uso de la práctica en la educación superior, debido a la necesidad de egresar de una licenciatura sabiendo manejar todos los componentes que integran el quehacer profesional; la urgencia y prioridad del saber hacer, del aplicar esos conocimientos, teorías y metodologías a la resolución de problemáticas presentes constantemente en el mundo laboral.

Si partimos de esta idea, es absurdo contemplar una licenciatura de cuatro años de duración que maneje 40 horas insuficientes de práctica profesional.

En mi experiencia, al egresar de la licenciatura comento que sentí, que a mi formación profesional le faltó una gran cantidad de experiencias prácticas que avalarán mis conocimientos dentro de la

carrera y que me acercarán al mundo laboral, para adquirir experiencia profesional, la cual es un requisito indispensable para conseguir un empleo.

Continuando con la importancia de la práctica dentro de la licenciatura, algo que me pareció preocupante fue la desaparición que proponen de las Prácticas Escolares, ya que fueron éstas las que me ayudaron a decidir a qué área de la pedagogía dedicarme con atención, fue a partir de éstas que yo decidí cuáles optativas tomar.

Estas materias me sirvieron de guía fundamental, sobre todo para el acercamiento de la actividad pedagógica profesional en un ámbito laboral determinado; por las prácticas escolares yo tuve mi primer acercamiento al ejercicio laboral en una situación real de trabajo.

Este tipo de actividades te permite visualizar más ampliamente el campo de trabajo del pedagogo.

Sin ellas, yo considero que será más difícil para los estudiantes, poder elegir optativas de acuerdo a sus intereses, aunado a esta situación carecerán de toda vinculación práctica, ya que no tendrán la oportunidad de contemplar el quehacer profesional en una situación de trabajo específica, debido a que en la mayoría de las veces las materias que se dicen ser teórico/prácticas son puramente teóricas.

Esto se deriva, según la Comisión a que "...la formación descansa en métodos de enseñanza de los llamados "tradicionales", mismos que se sustentan en la relación directa en el aula del maestro con sus alumnos"<sup>54</sup>.

Otra consecuencia de esta situación, será que los estudiantes no tendrán conocimiento de las áreas en las que puede intervenir un pedagogo, me refiero específicamente a la desaparición de la Educación Especial. Ya que algo que hacían las Prácticas Escolares, era orientarte sobre a qué área de la licenciatura te podías dedicar con mayor atención y elegir a partir de este punto las optativas que fortalecerían tu formación profesional.

Uno de los puntos más sobresalientes que alega la Comisión, es la intervención de otros profesionales en quehaceres puramente pedagógicos, ya que en los últimos años se ha acrecentado una gran influencia de otras licenciaturas en actividades relacionadas al proceso educativo, y yo me pregunto, ¿cómo no quieren que se

---

<sup>54</sup> UNAM. FF y L. Proyecto de Modificación del Plan de Estudio de la Licenciatura en Pedagogía. 9 de Junio 2004. pp. 27

acentúe más esta problemática, si se está limitando el quehacer pedagógico?

Me atrevo a plantear este cuestionamiento porque en mi punto de vista muy particular, siento que en esta nueva propuesta de modificación del plan de estudios, se está enfocando puramente a la formación de investigadores, a dotar a los estudiantes de una gran cantidad y carga de fundamentos teóricos, filosóficos y metodológicos dejando de lado los aspectos prácticos.

De esta situación deriva que otros profesionales ejerzan actividades correspondientes a la pedagogía, como es el caso de la capacitación con los administradores y los psicólogos. Ahora la cuestión radica en ¿Qué profesionales ejercerán las actividades de Educación Especial, Educación No Formal y Orientación Educativa Vocacional y Profesional, que corresponden específicamente a la pedagogía, ahora que se ha limitado la formación pedagógica únicamente a la creación de investigadores?

Esta es la visión que yo tengo del proyecto de modificación, debido al énfasis tan marcado que hacen de materias como Metodología de Investigación 1,2,3 y 4, Historia de la Educación y la Pedagogía 1,2,3 y 4, entre otras orientadas de igual manera a la investigación.

Además el contraste tan marcado del total de horas teóricas que es de 148 contra el total de horas prácticas que es tristemente de 40, en una licenciatura de cuatro años.

Mi intención al incluir este capítulo y esta revisión muy general del proyecto de modificación al plan de estudios fue enfatizar y concienciar la importancia que tiene una formación tanto teórica como práctica, tratando de mantener un equilibrio ecuánime entre los fundamentos teóricos, filosóficos y metodológicos, muy necesarios para el sustento de una formación; con los aspectos prácticos, útiles y empleables en el ejercicio profesional de cualquier licenciatura.

El desafío radica, precisamente en vincular y equilibrar la formación pedagógica; tratando de hacerla útil, pertinente y que responda a las exigencias y necesidades del aparato productivo.

Sin perder de vista, que es necesario que los estudiantes tengan un fuerte sustento teórico, que los nutra de aspectos importantes, tanto filosóficos como éticos y metodológicos, que les de las armas y herramientas necesarias para crear modificaciones a las grandes teorías que sostienen la formación profesional en cualquier ámbito, que conozcan a los grandes pensadores de la historia, que tomen de ellos lo necesario y lo transformen a su realidad para generar

respuestas adecuadas y pertinentes a los desafíos y problemáticas educativas.

Pero de igual manera, es sumamente importante, formar a los futuros profesionales para responder eficaz y eficientemente a los conflictos y problemas que se presentan cotidianamente en el trabajo, hay que formarlos para actuar pertinentemente, para ser líderes, innovadores y creadores de nuevos métodos para realizar el trabajo profesional, para llegar a ocupar puestos gerenciales, altos mandos, entre otros, como es el caso de las instituciones privadas.

No hay que limitar la formación para crear estudiantes que sepan y conozcan profundamente las teorías y a los pensadores, sin que sepan realizar las cosas, hay que fomentar el **saber hacer**, la practicidad de todo aquello que se aprende y no solamente poseerlo en la mente sin saber darle una utilidad.

Este periodo de transición por el cual esta pasando la Licenciatura en Pedagogía es pertinente para pensar y vislumbrar la oportunidad de replantear el plan de estudios de la licenciatura basándose en el enfoque de competencia, ya que éste ofrecería la formación integral en cada área de la carrera, que pretende desarrollar la Comisión, generando de este modo profesionistas competitivos, eficaces y eficientes que respondan adecuadamente a las diferentes problemáticas que presenta el quehacer profesional de un pedagogo; ya que se contaría con las herramientas adecuadas para solventar necesidades de cualquier tipo dentro del proceso educativo.

Sería prudente que la Comisión enfocará la propuesta de renovación del Plan de Estudios, hacia esta "nueva" alternativa que es el enfoque de competencias, tomando en cuenta los esfuerzos realizados por este grupo de investigadores para replantear nuevas oportunidades de desarrollo y formación en el quehacer profesional del pedagogo, encaminándolo hacia la practicidad y el saber hacer que exige y demanda el aparato productivo.

Ofreciendo de esta manera, apertura en el campo profesional y ocasionando que el papel del pedagogo cobre la importancia y relevancia que le pertenece en el proceso educativo del país, contrarrestando el desconocimiento y subestimación del alcance profesional para con la sociedad en general.

De igual modo, procurar en la formación inculcar los principios y valores característicos de la institución educativa, ese amor y pasión por tu institución, por la raza humana y por la sociedad, para que de esta manera se procure siempre la solidaridad, el apoyo, justicia, humildad y el bien común de la humanidad.

En esto radica mi preocupación y objetivo primordial, en darle un mejor y mayor uso a los conocimientos adquiridos en la escuela, crear un solo eje de formación universitaria, el cual contenga teoría y práctica unificadas, generando una formación completa e integral, para que terminando tus estudios puedas encontrar un trabajo en el cual ejerzas la práctica obtenida a lo largo de tu formación, proporcionando respuestas rápidas y óptimas a los problemas que se susciten en el quehacer profesional, pudiendo llegar a puestos de trabajo altos y no conformarte con llevar a cabo la misma función por cuarenta años; sino fomentar en ti mismo y en los demás la educación y formación para la vida y para el trabajo.

### **CAPÍTULO 3. REFLEXIÓN PEDAGÓGICA.**

Considero importante y necesario la creación de una reforma educativa, que aporte soluciones posibles y aplicables a las necesidades de la realidad social, que éstas se encuentren acorde al tiempo histórico, a la cultura, a las necesidades del aparato productivo y a las posibilidades de la nación.

La reforma educativa que se requiere, debería estar enfocada a todos los niveles educativos en nuestro país, pero desgraciadamente existen muy pocas posibilidades de iniciar y mantener este tipo de movimientos educativos, que repercuten en muchas y muy variadas esferas sociales; ya que estaría transformando primeramente el aspecto económico, debido a que es una inversión y no un gasto (y lamentablemente en nuestro país, se tiene la visión de que las cuestiones educativas son un gasto de grandes dimensiones, imposible de cubrir en nuestra sociedad), otra esfera; es el cambio en la manera de pensar y actuar, por parte de todas las personas implicadas en la educación, en el trabajo, en las instituciones educativas, así como también en las organizaciones, empresas, entre otras.

Realizar este tipo de cambios a nivel nacional, requiere de mucho esfuerzo, apoyo, inversión y sobretodo paciencia, ya que los cambios no se llevarían a cabo de la noche a la mañana y se necesita de decisión y de mantenerse en la línea y no abandonar el proyecto.

Uno de los problemas más frecuentes en nuestro país, es que los pocos proyectos educativos que se aprueban no tiene seguimiento, salen de vigencia cuando entra un nuevo presidente y comienza otro sexenio o son programas piloto, que desgraciadamente quedan fuera del camino en un tiempo determinado, sin poder mostrar a la luz los resultados obtenidos. Esto es una gran limitante, ya que no se da un seguimiento o no se mantienen vigentes dichos proyectos, lo que provoca rupturas entre un sexenio y otro, ocasionando que los pocos avances logrados en materia de educación sean borrados, sin haberlos tomado en cuenta, sin analizar su funcionamiento, utilidad y aportación.

Esto ha traído como consecuencia que México sea uno de los países con resultados bajísimos en materia educativa, consecuentemente uno de los países con poco progreso nacional.

Es muy poco probable y muy utópico, que se lleve a cabo una reforma educativa, debido a que existen demasiadas limitantes sin mencionar y estudiar a profundidad, pero yo considero que sí se podría realizar un cambio en el tipo de formación a nivel licenciatura.

Es posible cambiar el rumbo de la formación universitaria, es posible que las propias instituciones educativas estudien, propongan, diseñen, modifiquen y reformulen los currículos escolares, con base en las necesidades del mundo laboral; es posible que las instituciones de educación superior formen para la vida y para el trabajo, proporcionen una formación hilada con el trabajo, un aprendizaje práctico, eficaz y eficiente, que genere estudiantes que aporten a la sociedad, que sean capaces de responder a los problemas y situaciones conflictivas del empleo, que sean prácticos, innovadores y efectivos.

La función de las instituciones educativas radica, en que reformulen su línea de acción, sin dejar atrás los principios con los cuales fueron creadas, que puedan ser capaces de generar un aprendizaje vinculado con el trabajo, que la resolución de problemas sea uno de los aspectos significativos y trascendentales en la formación educativa, que apoyen el impulso de actitudes que se requieran en el trabajo cotidiano, que durante la formación pongan a los estudiantes frente a situaciones laborales reales, en las cuales puedan comprobar sus conocimientos en la resolución de conflictos presentes en la cotidianidad.

Como sabemos estamos en una era difícil, donde son pocas o nulas las posibilidades de poder encontrar un empleo que satisfaga las necesidades primarias, donde es común acudir al trabajo informal, donde se exige un conocimiento cada vez más especializado, donde la competencia profesional se ve más acentuada, donde crece cada día más el porcentaje de desempleados, donde la migración se ve fortalecida cada año, donde los profesionistas se ven obligados a radicar en otros países para poder conseguir trabajo, donde los jóvenes recién egresados de licenciaturas se encuentran desempleados por un periodo largo, debido a que en los trabajos se solicita comprobar experiencia, y en la gran mayoría de los casos no se cuenta con ésta.

Debido a esta situación tan caótica que se presenta, es necesario un replanteamiento, un análisis y una nueva propuesta sobre la función de las instituciones de educación superior, hay que reconsiderar si el eje, hasta ahora vigente de formación, sigue siendo pertinente y útil a los estudiantes.

Mi objetivo, mi deseo y mi reflexión, a partir de mi experiencia como recién egresada de la Licenciatura en Pedagogía, es crear nuevos programas educativos que respondan a los requerimientos del mundo laboral, que se nos enseñe a aplicar todos esos conocimientos que adquirimos alrededor de cuatro o cinco años de formación, que nos enseñen a emplear las teorías que sustentan nuestra formación, que se nos foguee para el trabajo, que existan muchas más posibilidades

y oportunidades para emplear el aprendizaje obtenido en una situación de trabajo concreta y específica, que existan métodos para comprobar si lo que se aprendió es aplicable y demostrable en una situación conflictiva, que existan vínculos con organizaciones laborales para que podamos adquirir experiencia, para darle practicidad a lo aprendido en la escuela.

Yo considero que de este modo se dejaría de crear un abismo entre la escuela y el trabajo, abriendo posibilidades para colocarse en el mercado laboral más rápidamente y sin perder tiempo tratando de entender cómo dar respuesta a las exigencias laborales y profesionales y cómo hacer las cosas que se te están pidiendo en un momento determinado. De este modo, se reduciría el miedo y la angustia de los jóvenes egresados a la inserción del mercado laboral, ya que se cuenta con experiencia previa que avala de cierta forma tus conocimientos y tu trabajo.

Vincular la teoría y la práctica para dar una mejor formación es un requisito indispensable en la realidad actual, hay que reformular el quehacer educativo, proveer a los estudiantes de herramientas útiles, así como también de experiencias previas que los acerquen al trabajo profesional.

Una manera de hacerlo es precisamente haciendo, lo que llevó a cabo la Comisión del Colegio de Pedagogía, una propuesta para modificar el plan de estudios, dicha propuesta debe estar orientada hacia el mejoramiento de la formación universitaria en todos los ámbitos que corresponden específicamente a la pedagogía, ser equitativos y justos, dándole prioridad a ciertas áreas de trabajo que actualmente tengan más auge en el campo profesional ya que éstas se estarán solicitando con mayor demanda en el mundo laboral; pero sin dejar de lado aquellas área tradicionales y clásicas que siempre estarán en vigencia.

Habrá que ser honestos y proporcionar una respuesta adecuada a las necesidades planteadas y fundamentadas con todos los estudios y análisis previos, y mantener siempre en la mira cuales son las áreas laborales que tienen auge, potencial y desarrollo en nuestro país actualmente; para que se visualicen respuestas posibles, prácticas y útiles a los nuevos desafíos pedagógicos.

No basta sólo con proporcionar aprendizajes teóricos, ya que algunos de ellos no serán aplicables en México debido a la situación tan precaria vivida, a la cultura prevaleciente y al poco desarrollo económico y productivo que tenemos, tampoco basta con querer dar a una licenciatura un enfoque relacionado puramente con la investigación, ya que siendo realistas, en nuestro país existe poco o nulo apoyo a esta área; de ahí que la gran mayoría de nuestros

investigadores emigren a otros países buscando el apoyo y el presupuesto necesarios para sus proyectos; con esto no quiero decir que no se deban formar investigadores, sí la investigación es una de las áreas más importantes para cualquier formación universitaria, se podría decir que es el sustento primario y fundamental para poder decir que se ha tenido una buena formación, y debe formar parte del tronco común de cualquier licenciatura, pero de ahí a querer enfocar una carrera a solo esta área me parece muy ambicioso, muy teórico y consecuentemente muy poco práctico.

Si a lo largo de este trabajo he argumentado la importancia de vincular la teórica con la práctica, no puedo estar de acuerdo con la nueva propuesta para el cambio del plan de estudios, y no estoy haciendo una crítica ni mucho menos, simplemente creo que no es conveniente hoy en día, con todas las exigencias mundiales, con el auge por el empleo de la practicidad y por la importancia tan marcada de la existencia del *saber hacer*, entre otras.

Creo yo, que sería importante darle otra giro a la propuesta de modificación, retomar las áreas tradicionales que ha abarcado la pedagogía a lo largo de la historia, como es el caso de la educación especial; brindarle mayor importancia y profundidad a áreas que están tomando un nuevo significado bastante amplio, como es el caso de la capacitación y la educación no formal, y no simplemente tenerlo presente, y por supuesto seguir manteniendo ese enfoque hacia la investigación, que es el primer acercamiento para entender la realidad como problemática social. Sin hacer a un lado los fundamentos teóricos, que como ya mencioné son el sustento de una formación.

Yo considero que el desafío radica en crear un equilibrio y balance entre todos los aspectos que intervienen para formar a un pedagogo, realizar un convenio en el que las exigencias y necesidades del mundo laboral se vean resueltas mediante las materias que proporcionarán las herramientas y conocimientos necesarios para innovar y solucionar las problemáticas presentes comúnmente en situaciones de trabajo concretas, que la teoría pueda ser empleada desde otro punto de vista, donde se analice, busque y se practique para que pueda ser utilizada actualmente, con nuestra realidad tan caótica; de este modo no quedará solamente plasmada en un ensayo, en una lectura o en un debate, sino que se empleará específicamente en un problema creado por el docente para generar una solución aceptable.

Bajo esta línea, yo estoy a favor de la creación de materias que tengan relación con la innovación y uso de las nuevas tecnologías, ya que esta es una esfera con gran predominio en nuestra era y darle

cabida en la formación universitaria es sin duda un paso indispensable y muy acertado.

Hay que estar preparado para los cambios inesperados que dará nuestro mundo y una manera de cumplir con esta situación es estar bien formado y capacitado para la vida y para el trabajo, apoyado constantemente por la formación universitaria que has adquirido, la cual te proporcione los conocimientos teóricos y metodológicos fundamentales, los conocimientos empleados ante la nueva tecnología y sobre todo la experiencia necesaria previa al trabajo.

Que la Institución de Educación Superior sea un medio de transporte que viaje de la escuela a situaciones reales de trabajo, para que de este modo la educación siempre este vinculada al mundo real en el cual estamos inmersos y nos prepare constantemente para ser competentes y poder responder eficaz y efectivamente ante las adversidades que se nos presentan cotidianamente.

Este tipo de cambios pueden lograrse a través de la educación basada en competencias, que precisamente maneja la posibilidad de crear situaciones en las cuales la practicidad se logre, por medio de diferentes problemas que requieran del pensamiento crítico y reflexivo de las personas para dar soluciones viables a situaciones complicadas, fomentando el uso de los aprendizajes que se adquieran en la formación universitaria, generando oportunidades para aplicar la capacidad de autonomía, la toma de decisiones y el uso de todos los conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes adquiridas en los años escolares.

Para concluir esta reflexión, yo sugiero como alternativa que se emplee este enfoque de competencia en la re-formulación de los currículos escolares, para que se maneje una formación integral que sea significativa para la vida y para el trabajo, pero que sobretodo satisfaga las exigencias presentadas por la realidad actual.

## **CONSIDERACIONES FINALES.**

Todas las sociedades del mundo están enfrentando vertiginosos cambios sociales y tecnológicos, una característica del mundo actual, es la creciente uniformidad ocasionada por la globalización económica y cultural.

El cambio en la escala de valores, las diferencias globales de oportunidades, la exclusión social, la pobreza en todas las formas posibles y la carencia de empleos, constituyen las características más notables del siglo XXI. En este contexto, de un mundo complejo y conflictivo, la educación se vuelve cada vez más determinante como inmersión y valor importante tanto para los individuos como para las sociedades.

Una solvencia económica, asistencia social, bienestar personal, entre otros; son factores que están estrictamente relacionados con el conocimiento, las habilidades, la competencia y el aprendizaje. El mundo exige cada vez más ciudadanos bien educados e informados.

La transformación que se está produciendo en las relaciones sociales y laborales, se fundamenta en la revolución de conocimiento y de los sistemas de comunicación. Por ello las personas constituyen el eje del progreso y su función laboral se convierte en la clave para la promoción de una sociedad con visión a futuro.

En este sentido, el eje fundamental para lograr crecimiento y desarrollo desemboca en las personas; ya que son éstas las que impulsan o limitan el progreso de una nación, de este modo se exige y se exigirá más de la formación para el trabajo y para la vida.

A partir de este cambio en la ideología social, donde se exige más de las personas; cobran una especial relevancia las instituciones de formación, tanto laboral como profesional; ya que en ellas radica la importancia del tipo de educación que brindan a la sociedad en general.

De tal manera, el papel de las Instituciones de Educación Superior adquiere mayor importancia, respecto a las exigencias planteadas por el mundo; adoptando la obligación de satisfacer dichas exigencias de una manera cualitativa y cuantitativa.

De ahí que surja la necesidad de brindar respuestas pertinentes y oportunas que solucionen la problemática planteada por el aparato productivo, construyendo un binomio entre formación educativa y trabajo. Ya que es de suma relevancia que las instituciones educativas propicien y brinden una buena y completa formación que

abarque todos los aspectos fundamentales y necesarios para el ejercicio laboral, ya sea este a nivel técnico o profesional.

De aquí cobra importancia, que las instituciones educativas vinculen los planes y programas educativos con las necesidades reales de trabajo exigidas en los centros laborales.

De este modo dichas instituciones estarían formando personas capaces, eficientes, eficaces y sobre todo competentes para el quehacer laboral, propiciando un desarrollo continuo, ocasionando progreso tanto personal como laboral y social.

La columna vertebral de mi proyecto de tesis, consiste en hacer un llamado de atención, en invitar a una reflexión y un análisis profundo sobre lo que estamos haciendo como profesionales de la educación, es cuestionarnos y despertar dentro de nosotros esa parte creadora e innovadora, para jugar de lleno en esta realidad, tratar de transformarla y tratar de encausarla, no dejarnos llevar por ella.

Crear respuestas posibles y aplicables a las grandes transformaciones del mundo, modificar nuestro patrón de conducta y re-formular nuestro quehacer profesional, adecuarlo a las nuevas tendencias de una manera realista y objetiva, vislumbrar aquello que se requiere actualmente y poder llevar a cabo modificaciones pertinentes y aceptables para mejorar la educación en nuestro país y sobretodo adecuarla siempre a las exigencias planteadas por la sociedad, por la realidad y por el aparato productivo, previniendo nuevos problemas que surjan. Todas estas acciones educativas deben estar guiadas y encaminadas a los requerimientos de la sociedad laboral, es decir, transformar la educación para que responda verazmente a las necesidades laborales mundiales, que día con día se van tornando más complejas, y la función de la educación y de sus actores sociales es encausar ese proceso educativo de acuerdo a lo planteado por el mundo laboral.

No podemos darle la espalda, no podemos volvernos ciegos ni sordos, pero mucho menos podemos ignorar este grave problema ni tratar de dar respuestas que de entrada sabemos que no funcionarán (como limitar el campo de trabajo del pedagogo o querer formar profesionista no acordes a las necesidades y exigencias reales y actuales), hay que trabajar arduamente con la convicción de que responderemos a esos cambios de una manera eficaz y certera, por que sabemos como llevarlo a cabo y tenemos las posibilidades para realizarlo; solo depende de nuestra capacidad autocrítica, de reflexión y de iniciativa, para poder lograrlo correctamente.

En este trabajo realizó una invitación a la reflexión y al análisis del quehacer formativo, abriendo puertas para poder mirar nuevas

oportunidades para la mejora de la educación superior; tomando en cuenta todos los aspectos fundamentales ya mencionados con anterioridad. Haciendo énfasis en la necesidad de enseñar a nuestros jóvenes a ejercer lo ya aprendido en un contexto real, utilizando su pensamiento reflexivo, crítico y autónomo.

De esta manera, un eje importante dentro de la formación, radica en la relevancia y uso de aprendizajes prácticos, de poner en juego todos los fundamentos teóricos en una situación problemática real de trabajo, valiéndose de todo lo adquirido dentro de la formación profesional o técnica.

Así, se formarían individuos capaces de responder y crear soluciones innovadoras a los diferentes problemas que se presentan en un ambiente de trabajo común.

En la actualidad, las exigencias del mundo laboral radican en la búsqueda de personas que sepan hacer las cosas, propias de una profesión o de un puesto de trabajo; que sean capaces de responder a diferentes situaciones, que sean críticas y puedan tomar decisiones de manera oportuna. Se exige ser competente y saber hacer las cosas.

Esta es una excelente oportunidad para que las Instituciones de Educación Superior re-organicen y analicen su quehacer formativo, con la posibilidad de vincularlo a las exigencias laborales planteadas por la sociedad en general; es una buena oportunidad para replantear los currículos universitarios basados en el enfoque de competencias que de alguna manera, responde adecuadamente a dichas exigencias; tomando en cuenta que éste enfoque debe plantearse según un contexto laboral, cultural, educativo, político, económico y social; es decir, centralizarlo de acuerdo a la problemática de cada nación.

Debe cobrar mayor importancia el hecho de que la educación responda a los requerimientos del mundo laboral, hay que contemplar y entender que una característica mundial actualmente, es la exigencia de que la educación se vincule en gran parte al aparato productivo; que ésta responda a lo planteado por el trabajo, que sea útil, pertinente y efectiva en los centro laborales; que en los currículos universitarios se planteen nuevas oportunidades para lograr un aprendizaje significativo, verdadero y eficaz aplicable totalmente a situaciones verídicas y concretas de trabajo, porque de este modo se puede lograr un crecimiento en todos los sentidos, impulsando el desarrollo personal, laboral, económico y social.

De este modo reitero la invitación, para albergar en cada uno de los profesionales de la educación la espinita de la reflexión sobre nuestro

trabajo profesional, invito a cuestionarnos, a analizar si es que realmente estamos cumpliendo de una manera adecuada con nuestra función, si estamos respondiendo adecuadamente a lo planteado por el mundo y a lo exigido por el aparato productivo; y si no es así, si realmente estamos limitándonos, si no estamos respondiendo de una manera pertinente, entonces trabajar en conjunto y mirar hacia adelante y sobretodo re-plantear, re-organizar y re-formular nuestro trabajo profesional, para mejorar en todo lo posible nuestra labor educativa, en todos los sentidos.

Y en este replanteamiento educativo, cobra fuerza e importancia el pedagogo, ya que él posee los conocimientos necesarios y pertinentes para poder llevar a cabo esta revolución educativa en beneficio de las nuevas generaciones.

## **BIBLIOGRAFÍA.**

- Agudelo Santiago. Certificación Ocupacional. Manual Didáctico. CINTERFOR/OIT. Montevideo. 1993.
- Alcántara, A. Tendencias mundiales en la educación superior. El papel de los organismos multilaterales.
- Álvarez Méndez, J.M. Evaluar para conocer, examinar para excluir. Madrid 2001. Morata.
- Argüelles, A. (Comp.) Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. México. 1999. Limusa/SEP/CNCCL/CONALEP.
- Bobadilla, J. El examen de la OCDE sobre la política mexicana de educación superior.
- Casas, R. Valenti, G. Dos ejes en la vinculación de las universidades a la producción. La formación de recursos humanos y las capacidades de investigación. México. 2002. Plaza y Valdés Editores. Instituto de investigaciones sociales UAM.
- De Garay y del Valle Adrián. ¿Qué son las competencias laborales? Primer encuentro nacional sobre competencia laboral y capacitación. AMECAP.
- González Gutiérrez, M. Et. al. Diseño Implementación y Evaluación de Programas por Competencias Profesionales Integradas. Universidad de Guadalajara. Centro Universitario de Ciencias de la Salud. Primera Edición. México. Diciembre 2002.
- Hernández Laos, E. Crecimiento económico, distribución del ingreso y pobreza en México.
- Ibarra Colado, E. La nueva universidad en México. Transformaciones recientes y perspectivas. Revista mexicana de investigación educativa. Enero/Abril 2002. Vol. 7. No. 14.
- Perrenoud, Philippe. Construir competencias desde la escuela. Dolmen Pedagogía. Océano. 1999. Edición Española.
- Prawda, J. México educativo revisitado. México. 2001. Primera Edición. Océano.
- Samaniego, N. Hernández, A. Los principales desafíos que enfrenta el mercado de trabajo en México en los inicios del siglo XXI. Oficina Internacional del Trabajo (OIT). Oficina de área para Cuba, Haití y México. 2000.
- Schugurensky, D. Reestructuración de la educación superior en la era de la globalización. En Educación, democracia y desarrollo en el fin de siglo. Coordinadores. Alcántara, Pozas. Et.al. México. 1998. Editorial Siglo XXI.
- Simone Rychen, D. Hersh Salganik, L. Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida. México. Primera Edición. 2004. Fondo de Cultura Económica.
- Teregi, Flavia. “¿Qué cosa es el currículo escolar?”. En Diseño, desarrollo y evaluación del currículum. Documento

- mimeografiado. Ministerio de cultura y educación. Buenos Aires. 1993. pp. 35-61.
- Valle Flores, Ma. Formación en competencias y certificación profesional. México. 2000. Primera Edición. UNAM/CESU.
  - Vargas Zúñiga, F. 40 Preguntas sobre competencia laboral. Oficina Internacional del Trabajo (OIT) CINTERFOR. Montevideo. 2004. Primera Edición.
  - Villa Real, R. La apertura de México y la paradoja de la competitividad. Hacia un modelo de competitividad sistemática. Editorial Océano. (en prensa)
  - Zabalza, Miguel. Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional. Colección Universitaria. NARCEA Ediciones. Madrid España 2003.
  - Competencias Profesionales. Enfoques y Modelos de Debate. Formación/Empleo/Cualificaciones. Cuaderno de trabajo No 27. Centro de Investigación y Documentación sobre Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales. CIDEA.
  - Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. OIT. POLFORM. CINTERFOR. CONOCER. Montevideo. 1997. Primera Edición.
  - Metodología de diseño curricular para programas de formación profesional por competencias. Instituto Salvadoreño de Formación profesional (INSAFORP). San Salvador, El Salvador. 2001. Primera Edición.
  - Informe Trimestral del empleo, la ocupación y los salarios en México. Julio/Septiembre 2003. No. Cero. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS).
  - Proyecto de Modificación del Plan de Estudios de la Licenciatura en Pedagogía. Universidad Nacional Autónoma de México. Facultad de Filosofía y Letras. 9 de Junio de 2004.

Consulta por Internet.

- [www.campus-oei.org](http://www.campus-oei.org)
- [www.educaweb.com](http://www.educaweb.com)- Nuevas profesiones.
- [www.sep.gob.mx](http://www.sep.gob.mx) Programas estratégicos.
- [www.conocer.org.mx](http://www.conocer.org.mx)
- [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx)
- [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)
- [www.conectapyme.com](http://www.conectapyme.com)
- [www.sht.com](http://www.sht.com)
- [www.ameri.com.mx](http://www.ameri.com.mx)
- [www.conevyt.org.mx](http://www.conevyt.org.mx)
- [www.ilo.org](http://www.ilo.org)