



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES IZTACALA**

**“EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS EN  
INSTITUCIONES DE EDUCACION SUPERIOR EN  
MÉXICO: REQUERIDAS EN LOS MERCADOS  
LABORALES”**

**T E S I S I N A**  
**QUE PARA OBTENER EL TITULO DE**  
**LICENCIADO EN PSICOLOGIA**  
**P R E S E N T A :**  
**ALFONSO RÁBAGO MEDRANO**

ASESORA: MTRA. MARÍA LETICIA SANCHEZ ENCALADA

SINODALES: LIC. FELCITAS SALINAS ANAYA

LIC. GONZALO AGAMENON OROZCO ALBARRAN



**Los Reyes Iztacala, Estado de México, Junio 2014**



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.

# ÍNDICE

PRÓLOGO

INTRODUCCIÓN (p.3)

## **1. ANTECEDENTES DE LAS COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN (p.6)**

1.1. Algunos conceptos y definiciones base de competencia profesional. (p.9)

1.1.1 Los tipos de competencias. (p.12)

1.1.2 Estándares de competencia. (p.13)

1.2. Las competencias profesionales y las IES. (p.13)

1.2.1 El proyecto Tuning. (p.16)

1.2.2 El proyecto Tuning Latinoamérica. (p.19)

## **2. IES EN MÉXICO Y SUS CURRÍCULOS POR COMPETENCIAS (p. 24 )**

2.1. Las competencias y su introducción en México. (p.26)

2.2. Algunos currículos basados en competencias. (p.28)

2.2.1. Universidad de Guadalajara (U de G). (p.29)

2.2.2. Instituto Politécnico Nacional (IPN). (p.31)

2.2.3. ITESM (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey). (p.33)

2.3. Algunos requerimientos para la incorporación del Modelo Educativo de Competencias Profesionales (MECP) en las IES. (p.35)

## **3. LAS COMPETENCIAS EN LOS MERCADOS LABORALES (p.38)**

3.1 Las competencias profesionales dentro del mercado laboral. (p.39)

3.2 Las competencias esperadas en algunas empresas. (p.41)

3.2.1 El caso de Minera México. (p.42)

3.2.2 El caso de Grupo Bimbo. (p.45)

3.2.3 Grupo ALSEA. (p.46)

## **4. A MODO DE CONCLUSIÓN (p.49)**

## **5. BIBLIOGRAFIA (p.52)**

## PRÓLOGO

La razón del porque realizar este trabajo sobre el tema de las competencias en la vida profesional en su modalidad de tesina, surge de la experiencia laboral que he vivido durante el tiempo subsecuente a la conclusión de mis estudios (Jun 2011), a la actualidad, durante este tiempo, me he desempeñado en el área de Recursos Humanos, me percate de la existencia y la creciente demanda de competencias profesionales específicas en las personas que se desean reclutar, lo cual, aunado al hecho de que en la FESI no obtuve conocimiento de ellas, me llevó a querer conocer y dimensionar un poco más la relevancia de dichas competencias en los actuales mercados laborales.

Es posible percatarse de que en México son pocas las instituciones educativas que desarrollan sus planes de estudio bajo el esquema de las competencias profesionales, lo que parece ser contradictorio con un contexto laboral en el que se percibe una creciente demanda de competencias profesionales por parte del mercado laboral.

Al ser el enfoque basado en competencias profesionales de reciente gestación, actualmente aún se encuentra en un proceso en el que varias instituciones lo están integrando y adaptando a sus necesidades, por lo que es conveniente que el lector se acerque a cada institución en particular para conocer sus objetivos particulares y el modo en que utiliza éste enfoque para conseguirlos.

Lo anterior hace evidente la necesidad de conocer este enfoque, ya que el mismo está muy presente en la vida estudiantil y laboral, tanto en México como en el mundo. Por lo que es un tema que atañe a todo aquel que se relacione con alguna IES o que pretenda ingresar a alguna industria moderna.

## INTRODUCCIÓN

Tomando en cuenta mi experiencia, y con el fin de dimensionar la relevancia del tema, comenzaré por citar lo que aparece en la página electrónica de la UNESCO (United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization) en la presentación de su informe de seguimiento de la EPT (Educación Para Todos) en el Mundo 2012 titulado: Los jóvenes y las competencias: Trabajar con la Educación:

*“Numerosos jóvenes de todo el mundo—especialmente los desfavorecidos—abandonan la escuela sin las competencias necesarias para salir adelante en la sociedad y encontrar un trabajo decoroso.*

*Además de frustrar las esperanzas de los jóvenes, estas fallas de la educación comprometen el crecimiento económico equitativo y la cohesión social, e impiden a muchos países cosechar los posibles frutos que aportan sus crecientes poblaciones de jóvenes”*

Es así que para introducirse en un tema tan amplio como son las competencias profesionales, es importante en primera instancia ubicar como se fueron formando las principales definiciones usadas para las mismas.

Investigando en la literatura inherente al tema, se hacen evidentes dos teorías que en un inicio, realizaron las principales aportaciones para la formación del concepto en el campo académico y laboral: la teoría conductista y la teoría Lingüística de Chomsky.

Tobón (2006) nos señala a Chomsky como uno de los autores que mayor influencia tuvo para su definición, ya que en 1970 define las competencias lingüísticas, como la capacidad de poder utilizar de forma efectiva los conceptos en las situaciones específicas. Fue a partir de esta definición que el concepto de competencias comenzó a desarrollarse.

Posterior a la definición de Chomsky, se empieza a volver relevante la propuesta conductista de competencia como sinónimo de efectividad de una acción, observable, efectiva y cuantificable (Tobón, 2006).

El área de estudio de las competencias profesionales ha sido ampliamente nutrida por las corrientes cognitiva, histórico-cultural, constructivista y psicolingüística en cuanto a lo que a las contribuciones de la psicología se refiere, haciéndose evidente la participación de ésta rama del conocimiento en dicho tema.

De esta manera surge el concepto de competencia en un inicio, en el capítulo uno se retoma de manera más amplia el cómo se comienza a utilizar éste en el ámbito educativo para el desarrollo de competencias profesionales y para la EBC (Educación Basada en Competencias) a través del proyecto Tuning Europa y posteriormente con su homólogo en Latinoamérica.

Es importante señalar que el desarrollo de las competencias fue motivado no solo por las áreas disciplinares donde se desarrollaron, ya que, como menciona Tobón (2006), es una importante medida la creciente demanda social, el desarrollo económico en los diferentes momentos históricos y su creciente demanda de las diferentes instituciones han sido un factor importante en la orientación del desarrollo de las mismas.

Como Monzó (2006) nos señala, actualmente vivimos fenómenos tales como un gran desarrollo industrial, un acelerado avance tecnológico y una globalización de los mercados, lo cual está ocasionando cambios importantes en los sistemas institucionales de formación y capacitación así como el contenido de los programas de estudio.

Así mismo éste autor argumenta que es a partir de dichos fenómenos que se propicia la necesidad de generar organismos y acciones que vinculen de manera eficiente a los programas de estudio con las necesidades del sector empresarial de nuestro país.

Tomando en cuenta lo mencionado, en el capítulo dos se abarca el cómo se ha introducido el término de competencia en la Educación de México así como en las IES.

Además, en el capítulo tres del presente trabajo se pretende dar a conocer el uso de las competencias profesionales en el ámbito empresarial y compilar la información de algunas empresas acerca del tipo de competencias

que requieren en su personal para poder contrastarlo con el desarrollo de competencias dentro de algunas de las IES en México.

Creo que es importante señalar que aunque las competencias son un tema relevante especialmente en el ámbito laboral, éstas se deben considerar como un elemento relevante y útil para el crecimiento integral de la persona, no solo para el desarrollo laboral de ésta.

Dicho lo anterior, el objetivo del presente trabajo es compilar información para entender el surgimiento de las competencias profesionales, información relevante acerca de la situación de éstas en el ámbito académico y finalmente, conocer competencias demandadas por algunas industrias (empresas) para con su personal, lo anterior con el fin de que el lector conozca su situación y haga un juicio propio acerca de la pertinencia de las mismas.

## 1. ANTECEDENTES DE LAS COMPETENCIAS EN LA EDUCACIÓN.

De acuerdo con Monzó (2006) desde principios del siglo XX, los diccionarios, y en particular el diccionario de la Real Academia Española, incluyen en su vocabulario el término competencia, entendida como *aptitud o facultad*, sin embargo agrega que dicho término tiene diversos significados dependiendo del diccionario y/o campo de conocimiento, y a su vez, éstos van en aumento con el transcurso de los años.

El concepto competencia se ha permeado en diferentes áreas del conocimiento, de la misma forma, son diversos los autores que han aportado su definición en las diversas áreas del conocimiento que les atañen, entre éstas se encuentra la concerniente a la educación, en la cual el presente capítulo toma parte.

Quiroz (2010) señala que es hasta finales del siglo XX que el vocablo de competencia comienza a resurgir debido a las nuevas necesidades del saber generadas por el fenómeno de la globalización dado en ésta época, ya que su fin principal es la inserción en el mundo globalizado, en el cual las sociedades tienden a crear nuevas capacidades para poder imitar los productos y servicios de los involucrados en la globalización.

Es decir, que la apertura económica hacia la globalización, inevitablemente impactó en el ámbito educativo, debido a las demandas externas y a la comparación de estándares de calidad con otros países.

A este respecto, Cazares (2007) sostiene que el tema de las competencias “irrumpió” en el mundo de la educación impulsado por el mundo laboral desde hace por lo menos 20 años, sosteniendo que éste tradicionalmente estaba distanciado del ámbito académico.

Éste mismo autor sostiene que *“La competencia es una unidad que permite el encuentro y el diálogo de los elementos descritos (conocimientos, habilidades y actitudes que se reflejen en desempeños), debido a que permite llevar la vida cotidiana al aula y ésta a la realidad habitual”* (p.16). Es decir, la

introducción de las competencias en las aulas conlleva un apoyo para el alumnado con el fin de que lo pueda aplicar en la vida cotidiana.

Actualmente se vuelve evidente que gran parte de los alumnos de las diferentes Instituciones de Educación Superior (IES) pretenden ingresar a alguna institución teniendo como finalidad ejercer su conocimiento para poder desarrollarse dentro de ellas y así poder cubrir diferentes necesidades.

Moreno (2010) señala que actualmente existe un gran debate acerca de si la orientación de los currículos de las Instituciones de Educación Superior (IES) hacia las competencias atenta contra la misión de transmitir el conocimiento, subordinándolo a los caprichos del mercado imperante.

De acuerdo con Bauman (2006) *“En un modelo de corte empresarial y práctico como éste –un mundo en el que se busca el beneficio inmediato, la gestión controlada de la crisis y la limitación de daños–, todo aquello que no pueda demostrar su valía instrumental es un tanto arriesgado”*. (Citado en Moreno, 2010, p. 42)

Asimismo, dicho autor señala que para la mayor parte de los estudiantes, la educación es una puerta de entrada hacia un puesto de trabajo y entre más amplia y llamativa sean las recompensas vislumbradas al final de tal esfuerzo, mejor.

El debate tiene muchas aristas, sin embargo la tendencia de elaborar los Currículos basados en competencias en las IES parece seguir avanzando, y cada día son más las instituciones (de todo tipo) que basan tanto la selección como el desarrollo de su personal en modelos de competencias.

Ya sea como medio para facilitar la incorporación de los egresados al ámbito empresarial o no, es un hecho que las competencias se han comenzado a integrar a la educación, por lo que se hace necesario acercarse a este proceso para conocerlo de mejor manera.

A éste respecto Bellocchio (2010) señala: “La Educación Basada en Competencias avanza como un proyecto formativo de alcance mundial”. Dado lo anterior es importante para todo aquel que se quiera desarrollar dentro de

alguna institución de estándares actuales conocer cómo se desarrolla éste y cuáles son sus características.

También, sostiene que es necesario comprender el modelo pedagógico del Constructivismo, el cual se ha consolidado como el modelo predominante a nivel mundial, con el fin de poder entender de mejor manera el modelo por competencias en las IES.

Mertens (citado en De Asis, 2007), señala que existen cuatro modelos diferentes de análisis o métodos de establecimiento dentro de las competencias profesionales: el primero es el modelo *funcional* basado en las funciones que se llevan a cabo para lograr los objetivos deseados. El segundo es el modelo *conductista*, basado como su nombre lo dice en las conductas de los trabajadores que permitan llevar a cabo un desempeño exitoso de su trabajo.

El tercero llamado holístico agregado por Gonczi, (citado en De Asis, 2007) se basa en una integración de todas las competencias requeridas en el desempeño de sus labores. Por último se encuentra el modelo constructivista, basado en la construcción de las competencias, dicho modelo está estrechamente ligado a la Educación y formación de las IES.

Así mismo, Ordoñez (2004) sostiene:

*“el constructivismo actual habla de procesos en los que quienes aprenden, y también sus pares y sus guías más avanzados, actúan todo el tiempo en ambientes ricos en los que viven experiencias que les facilitan hacer cada vez más compleja su comprensión de lo que sea que estén en proceso de aprender, a medida que la demuestran en la acción” (p.9).*

Por ende, se puede concluir que el constructivismo percibe al educando como protagonista de su propio aprendizaje y generador de su propio conocimiento y al educador como un facilitador de las herramientas para que el primero lo pueda elaborar el mismo, y no como se entendía comúnmente el proceso de aprendizaje, es decir, como mera transmisión de conocimientos hacia un educando percibido como pasivo.

Uno de los principales enfoques que sostiene el modelo pedagógico por competencias y que a su vez retoma aportaciones tanto del constructivismo como del socio-constructivismo, es el enfoque “socioformativo” impulsado por Sergio Tobón a través de sus diferentes obras.

Dicho enfoque entiende a la construcción del saber basándose en la teoría del pensamiento complejo, la cual tiene una visión hermenéutica del aprendizaje, es decir, el aprendizaje estrechamente relacionado con los diferentes aspectos de la vida humana.

Tobón (2010) señala que dicho enfoque pedagógico considera a las competencias solo como un elemento del mismo, no como fin último propio del proceso formativo, ya que este enfoque, también conocido como “enfoque complejo”, en palabras del autor:

*“Tiene como propósito esencial facilitar el establecimiento de recursos o espacios para promover la formación humana integral, y dentro de ésta la preparación de personas con competencias para actuar con idoneidad en diversos contextos” (p.31).*

### *1.1 Algunos conceptos y definiciones base de competencia profesional.*

Existen diversas y variadas definiciones que se han retomado de los autores para definir las competencias profesionales a continuación se harán mención de las más relevantes de acuerdo a diversos autores por su relación con la educación.

De acuerdo con De Asís (2007) las definiciones que se han creado se encuentran divididas primeramente por las instituciones y los investigadores, con base en ello se pueden apreciar tres componentes en las diversas definiciones, el primero son los llamados atributos de las personas, es decir, todo aquello con lo que cuenta actitud, aptitud, conocimientos, etc. y se podría definir de la siguiente manera: “conjunto de conocimientos, capacidades, habilidades, valores, etc. con que cuenta una persona.”

El segundo componente son las acciones, esto, alude a las actividades, conductas, rendimiento, ejecución, entre otras, de sus actividades laborales. Y se presentan en las diversas definiciones como objetivos a ser desarrollados por el personal.

Por último se encuentra la movilización de atributos a la que define como todas aquellas cualidades que se ponen en práctica como lo son las actividades a realizar de forma específica dentro del campo laboral, para el autor esta movilización comprende las tareas, funciones, exigencias de producción, eficacia, eficiencia y éxito que se debe tener para ser competente, en función la productividad de las actividades dentro de las diversas instituciones

Basado en lo anterior este autor propone las competencias profesionales como un conjunto de competitividades y capacidades, que deben contener los elementos de la formación profesional.

Por otra parte desde el enfoque socioformativo se entiende a la formación de las competencias dentro de una continua relación entre lo individual y lo social, ambos aspectos permanentes dentro de nuestra especie.

En éste enfoque, Tobón (2010) entiende a las competencias como parte de un sistema y las define de la siguiente manera:

*“Las competencias son actuaciones integrales de las personas ante actividades y problemas del contexto con ética e idoneidad, en tanto articulan los saberes (saber ser, saber conocer y saber hacer) con el manejo de las situaciones externas del contexto, asumiendo cambios y la incertidumbre con autonomía y creatividad” (p. 33).*

La característica que principalmente contrasta a el enfoque socioformativo de otros enfoques por competencias, es que éste sostiene que las habilidades del pensamiento complejo se vuelven esenciales, puesto que éste se centra en los “aspectos estructurales profundos” y en el “carácter integrador” de las competencias, a diferencia de otros enfoques que solo se centran en la competencias en sí (Tobón, 2010, p.40).

Monzó (2005) para la realización de su trabajo sobre el concepto de competencia en la evaluación comenta que para la UNESCO (1996) competencia es:

*“La estrategia educativa que evidencia el aprendizaje de conocimientos, capacidades, actitudes y comportamientos requeridos para desempeñar un papel específico, ejercer una profesión o llevar a cabo una tarea determinada”*

Con dicha definición y algunas otras consultadas por el autor, éste concluyó:

*“Puede definirse a una competencia como un conjunto de conocimientos (saber), habilidades (saber hacer), actitudes (querer hacer) y aptitudes (poder hacer) que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o tarea, manifestada en las evidencias como parte del proceso” (p. 23).*

Por otro lado, para Argudín (2005), la competencia en el ámbito educativo:

*“Es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea”*

Por su parte De Asis Blas (2007) afirma que las competencias no se pueden limitar en el conocimiento y capacidad de hacer, ya que es necesario el desempeño o aplicación de dichas capacidades y conocimientos, es decir, se requiere de evidencia para poder hablar de una competencia.

Según Montero (2010) en el Proyecto Tuning, en 2003, competencia se define como la “combinación dinámica de atributos, en relación a conocimientos, habilidades, actitudes y responsabilidades, que describen los resultados del aprendizaje de un programa educativo o lo que los alumnos son capaces de demostrar al final del proceso educativo”

### *1.1.1 Los tipos de competencias.*

De la misma forma que las definiciones cuentan con infinidad de categorías de competencias, existen autores, por lo que resulta difícil o casi imposible ordenar o equiparar las diversas propuestas. Sin embargo, en éste trabajo se procura abordar las más destacadas en el ámbito de la formación profesional.

De acuerdo con De Asís (2007), el primer tipo de competencias que se puede localizar dentro del ámbito profesional son las competencias técnicas; entendiendo éstas como requerimientos específicos para el desempeño satisfactorio y que deben de ser adquiridas durante la formación profesional.

Las siguientes son las competencias transversales, estas son formadas por grupos o elementos llamados cualificaciones profesionales los cuales son un grupo de estándares de competencia basados en elementos que a su vez contienen criterios de realización y especificación de las actividades, es decir están compuestas de varios elementos del desempeño y están descritas mediante lenguajes técnicos.

Otra de las clasificaciones que se pueden encontrar son las que dividen a las competencias en claves y/o básicas y las generales, de la misma forma se ha agregado el concepto de funcionales. Estas competencias se encuentran principalmente en instituciones del Reino Unido, donde los conceptos se van definiendo y modificando de acuerdo a sus necesidades y han servido de base a otros países para llevar a cabo su propio concepto de competencia con todos sus elementos.

De Asís da un ejemplo de ello, y señala las seis competencias clave establecidas en dicho país, las cuales son: comunicación, aplicación de números, tecnologías de la información y de la comunicación (TIC), mejora del propio aprendizaje (aprender a aprender), resolución de problemas y trabajo en equipo. Mismas que se han globalizado.

### *1.1.2 Estándares de competencia.*

Para describir algunas de las principales características que deben componer las competencias, De Asís (2007) propone los llamados estándares de competencia. Un estándar de competencia describe tanto los comportamientos como las acciones que se espera que sean realizadas por el personal, así como sus resultados.

Los estándares de competencias se encuentran basados en una estructura formada por un elemento de competencia, los criterios de realización y la especificación del campo.

El elemento de competencia es conocido como un comportamiento a realizar en una determinada situación de trabajo en un campo determinado, con los resultados esperados a consecuencia del mismo.

Por otra parte los criterios de realización son todos aquellos elementos involucrados como componentes que describen los logros obtenidos, sirviendo como evaluadores de los elementos.

Por último la especificación del campo ha servido para llevar a cabo una evolución de todos aquellos lugares y situaciones donde se puede aplicar los elementos de la competencia y sus criterios de realización, otorgando una base completa del desarrollo de los diversos elementos a seguir.

### *1.2 Las competencias profesionales y las IES.*

Como ya se mencionó anteriormente los distintos cambios en el sector industrial han estrechado la relación entre éste y el sector educativo. Aunado a lo anterior Monzó (2006) menciona que las diversas autoridades de países iberoamericanos han realizado algunas propuestas con el fin de actualizar los

sistemas educativos que van dirigidas a vincular los sectores educativo e industrial de manera efectiva.

Dicho autor nos señala que para llegar a ésta vinculación es necesario conocer el grado de impacto del sistema de formación profesional sobre el mercado de trabajo, es decir, si se cumplen tanto las demandas del mercado laboral como las expectativas de los profesionistas.

En su libro, Monzó (2006) menciona que según informes de la Organización de Países para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), se devela inquietud por el mejoramiento de resultados en la formación profesional así como cierta contrariedad sobre los sistemas actuales. El autor a su vez indica que especialistas Mexicanos en la materia, concuerdan en los motivos de dicha crisis en los sistemas de Formación Profesional, entre los cuales se mencionan:

*“Competencia de los diversos mercados entre países industrializados(...)Modificaciones en los métodos de aprendizaje que dejan al descubierto la necesidad de una profunda sintonía entre escuela y el trabajo(...) Llegada de nuevas tecnologías que modifican los contenidos de los oficios y el mismo sistema de aprendizaje” (pp.14-15).*

Por su parte también se señalan algunos de los conflictos que los expertos en formación profesional se enfrentan, entre los que se encuentran la adquisición de conocimientos de todas índoles en el seno de los sistemas de formación profesional.

Una postura un tanto diferente a aquellas que vislumbran en la Educación Basada en Competencias (EBC) una solución a las demandas tanto del sector empresarial como de los estudiantes de las diferentes Instituciones de Educación Superior, es la que Angulo (2009) sostiene y que señala en primer lugar que la EBC es una forma de mecanizar a los estudiantes mediante competencias definidas para un puesto o perfil.

En segundo lugar nos señala que la EBC es un medio de sometimiento de las IES al mercado laboral, para formar profesionistas según los estándares que éste exija. Por lo anterior, afirma que ésta postura se vuelve reduccionista, ya que un profesionista competente no se puede subyugar a una serie de competencias específicas diseñadas para una profesión.

El autor afirma que para que se forme un profesional exitoso es necesario que éste adquiera “conocimiento práctico, desarrollar su juicio, la calidad de sus experiencias, y su intuición ilustrada” (p.199), y no solamente de la adquisición de una serie de competencias que supuestamente lo vuelven competente.

En otras palabras, para el autor, es muy diferente formar profesionistas competentes a una formación basada en competencias ya que lo primero se adquiere en el seno del desarrollo de las mismas profesiones, de los puestos de trabajo, utilizando los conocimientos obtenidos durante su estadía en las diferentes IES.

Asimismo el autor comenta que las competencias no pueden ser fijas y totalmente delimitadas, ya que el entorno y la dinámica de las profesiones fluctúan con mucha rapidez, por lo que sugiere que se debe dar mayor énfasis a una educación de "aprender para aprender" aunada a programas de educación continua y no pretender adoptar en los programas todo el saber disponible:

*“Necesitamos imaginación, creatividad y la aceptación del riesgo; necesitamos nuevas pedagogías universitarias que realmente renueven nuestras formas de acercarnos al conocimiento y que generen espacios de aprendizaje valiosos” (p.201).*

No obstante los autores y las razones que argumentan para criticar al movimiento de la educación estandarizadora, que pretende vincular a los estudiantes con el mundo laboral, ésta ha salido adelante y ha sido ampliamente impulsada por todo el mundo, en el siguiente apartado se analizarán los eventos más significativos que han impulsado al movimiento de las competencias profesionales en el mundo.

### 1.2.1 *El proyecto Tuning*

Dentro de la Unión Europea se le ha dado gran importancia a las universidades como generadoras de múltiples cambios y desarrollo social, es así que se dio un proceso de revisión y renovación que dio origen al Proyecto Tuning en Europa, que a su vez provino de la llamada “Declaración de Bolonia” que en palabras de Montero (2010) se resume de la siguiente manera:

*En la Declaración de Bolonia (1999) los ministros europeos de educación instan a los estados miembros de la Unión Europea a desarrollar e implantar en sus países un sistema de titulaciones (...) que sea a la vez comprensible y comparable entre todos los países acogidos al proceso, de modo que se promuevan la movilidad, las oportunidades de trabajo y la competitividad internacional de los sistemas educativos superiores europeos (...) (p. 22)*

En la declaración de Bolonia (1999), publicada dentro del portal del Ministerio de Educación del Gobierno de España, se declara que la Unión Europea debe impulsar de manera continua la visión universal que señala a la educación y la cooperación educativa como medio que genera desarrollo y fortalecimiento de sociedades estables, pacíficas y democráticas.

Se debe señalar que los objetivos que se plantearon en la Declaración de Bolonia para el beneficio de toda la Unión Europea fueron dirigidos principalmente a la homogenización de los sistemas educativos de las diferentes IES de los países que la conforman para promover la movilidad educativa y así aumentar la cantidad y calidad de conocimientos generados y como consecuencia, impulsar una economía cimentada en la llamada Europa del conocimiento.

En palabras de Gimeno (2009) este proceso “serviría para favorecer la movilidad de estudiantes y titulados, al tiempo que la titulación gana un aval que la hace más transparente, en orden a poder satisfacer y ajustarse a las demandas del mercado laboral”. Cabe señalar que los integrantes del proceso

Bolonia se comprometieron a dar seguimiento a sus objetivos y hacer una revisión de avances pasados dos años.

Es importante señalar que la declaración de Bolonia solo fue el inicio de una serie de reuniones que conforman lo que se conoce como Proceso Bolonia, y que en palabras de De Garay (2012):

*“es el resultado de una serie de reuniones de los ministros responsables de la educación superior en Europa (...) en las que se tomaron un conjunto de decisiones políticas dirigidas a la creación de un Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), cuya existencia se formalizó en 2010” (p.115).*

Poco después de que se dio la declaración de Bolonia, en la Unión Europea en el año 2000 se aprobó la llamada “Estrategia Lisboa” que según nos indica Matías (2005) tuvo como propósito lograr la economía basada en el conocimiento más competitivo del mundo, y que dio seguimiento a lo acordado en la declaración de Bolonia.

Es así, como el proyecto educacional Tuning arranca en Europa en el año 2000 con el fin de llevar a cabo los objetivos políticos tanto de la Declaración de Bolonia así como de la Estrategia Lisboa a través de las instituciones de educación superior.

Actualmente y según la Universidad de Deusto junto con la Universidad de Groningen, en su sitio oficial, declaran:

*“Tuning se ha convertido en un proceso, un enfoque para diseñar, desarrollar, implementar, evaluar y mejorar la calidad de los programas de estudios (...) no se centra en los sistemas educativos, sino en las estructuras educativas, con énfasis en el nivel de materia, es decir, el contenido de los estudios. Mientras que los sistemas educativos son principalmente responsabilidad de los gobiernos, las estructuras educativas y el contenido son los de las instituciones de educación superior y su personal académico”*

García, una autora española realiza un trabajo en el 2006 donde investiga el estado de algunas universidades Españolas, sus características, y cuáles son las competencias que adquieren sus alumnos, además de analizar los trabajos de varios autores que han intentado definir cuáles son las competencias que debe desarrollar un alumno universitario y los planteamientos del Proyecto Tuning, la autora presenta una serie de competencias que considera éstos deben adquirir con sus estudios:

- *Responsabilidad*

Capacidad de establecer un compromiso u obligación en la que se encuentra un alumno para *responder* de sus actos.

- *Autoconfianza*

Capacidad para confiar en las propias posibilidades.

- *Habilidades comunicativas (Comprensión interpersonal)*

Capacidad para entender y ser entendido por los hablantes de una comunidad lingüística, que implica competencias más específicas (de índole lingüística, pragmática, psicolingüística y sociolingüística).

- *Razonamiento crítico*

Capacidad para valorar un objeto, obra, argumento, etc. en relación con criterios o normas comúnmente admitidos; supone el análisis previo en el que se haya distinguido lo principal de lo secundario e identificado las relaciones entre las partes.

- *Flexibilidad*

Capacidad de adaptación a diferentes situaciones, contextos o personas, en las que se debe obtener un mínimo nivel de éxito, en función de los objetivos propuestos.

- *Trabajo en equipo*

Conducta de un grupo en su conjunto, o bien conducta de un individuo en cuanto que está influenciada por su pertenencia a un grupo.

- *Iniciativa*

Disponibilidad para asumir y llevar a cabo diferentes actividades.

- *Planificación*

Capacidad para analizar el trabajo a realizar, diseñando una estrategia adecuada para lograr su consecución de una manera eficaz, sin desperdiciar recursos, tiempo o esfuerzo.

- *Innovación /creatividad*

Capacidad para crear nuevas posibilidades o soluciones ante un problema, según líneas nuevas o no convencionales.

### *1.2.2 El proyecto Tuning Latinoamérica*

En Latinoamérica se ha intentado generar un proceso similar al Proceso Bolonia, el cual desembocó posteriormente el proyecto Tuning Europa, sin embargo, autores como Bruner (2008) señalan que este proceso actualmente es imposible, ya que las características sociales, económicas y políticas de Latinoamérica, distan demasiado a las de la Unión Europea, algunas de estas son la falta de un espacio común , ya que, según el autor en América Latina no hay un espacio común –ni político, ni económico, ni monetario, ni menos del conocimiento– al cual apelar, a diferencia de Europa.

Otra dificultad que imposibilita la instauración de un proyecto de esta magnitud en América Latina es la que el autor señala como el legado colonial y que refiere a que las primeras universidades sólo imitaron el sentido y el contenido de las instituciones Europeas y su cultura nacida orgánicamente en la Europa-occidental, generando diversas dificultades ya que las universidades Europeas se originaron para cubrir sus necesidades sociales, y en LA se

cuenta con culturas y necesidades muy distintas incluso en las diferentes regiones que la componen.

No obstante dichas dificultades, algunas directrices se han permeado a nuestro continente desde Europa, y aunque atenuado y adaptado a las condiciones particulares latinoamericanas, el proyecto Tuning ha encontrado terreno fértil para iniciar su proceso en las Instituciones Educativas de los diferentes países que la integran.

Tuning LA tiene como fin, determinar puntos de referencia para las competencias genéricas y las específicas de cada disciplina, en palabras de González et al. (2004):“Se generó un espacio que permitió «acordar», «templar», «afinar» las estructuras educativas en cuanto a las titulaciones, de manera que pudieran ser comprendidas, comparadas y reconocidas en el área común europea”.

Impulsado por la globalización, fenómeno ya mencionado anteriormente, el enfoque de Tuning fue retomado por América Latina en un inicio durante la IV Reunión de Seguimiento del Espacio Común de Enseñanza Superior de la Unión Europea, América Latina y el Caribe (UEALC) en Córdoba (España) en octubre de 2002, donde se expusieron los resultados de la primera fase del proyecto Tuning en Europa, los participantes de Latinoamérica sintieron la inquietud de tener un proyecto similar para América Latina, un año después, se elaboró la propuesta y se presentó en la Unión Europea en octubre del 2003.

Beneitone (2008) nos señala que El proyecto Tuning América Latina comenzó formalmente en Octubre de 2004 y se forjó como un proyecto conjunto que pretende la elaboración de expresiones y mecanismos de entendimiento entre los sistemas de educación superior de los países pertenecientes a esta zona geográfica, objetivos extraídos claramente del proyecto Europeo.

González et al. (2004) también señala que el proyecto Tuning Latinoamérica, al igual que en Europa, busca generar un debate cuya meta es intercambiar información, y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad protegiendo la rica

diversidad de la educación superior latinoamericana sin restringir la autonomía universitaria y contribuir al desarrollo de titulaciones fácilmente comparables y comprensibles y añade que es resultado de aportes académicos tanto Europeos como Latinoamericanos.

En las obras de Gonzalez et al. Y Beneitone los autores señalan cuatro líneas de acción para la implementación de Tuning LA:

- a) competencias (genéricas y específicas de las áreas temáticas).
- b) enfoques de enseñanza, aprendizaje y evaluación de estas competencias.
- c) créditos académicos.
- d) calidad de los programas.

Asimismo señalan que las diferencias entre el Tuning LA y el Europeo radican en que en Europa los países tienen el común acuerdo de la integración de los países de la región, y en América Latina los países aún se encuentran en diferentes etapas de integración tanto regional como subregional a ritmos diferentes. Dado lo anterior se crearon los CNT (Centros Nacionales Tuning) en los 18 países integrantes del proyecto y que sirven de nexos entre los diferentes países y el proyecto.

Por otro lado, en la página oficial del proyecto <http://www.tuningal.org> se informa que gracias a la primera etapa del proyecto (2004-2007) muchas universidades que se integraron al mismo, actualmente se encuentran modificando sus planes de estudios y se enfrentan al reto de integrar las competencias específicas acordadas en la fase anterior a dichos planes.

Además se informa que para este punto pendiente se requiere de la participación conjunta de las instituciones y que aunque un gran avance ha sido el hecho de que éstas han realizado debates internos y propuestas de reforma, es necesario cerrar este proceso.

Para lo anterior se inició la segunda etapa del proyecto llamada Alfa Tuning América Latina: Innovación Educativa y Social (2011-2013) misma, que

busca continuar con el debate ya iniciado con la primera parte de este proyecto.

Finalmente es pertinente citar lo que Beneitone propone (cabe mencionar que es el gestor del proyecto de la Comisión Europea Tuning América Latina) y concluye en su trabajo de éste proyecto:

*“(...)Tuning ha demostrado ser un instrumento eficaz para alcanzar un consenso internacional, respetando la rica diversidad de las tradiciones docentes y la experiencia y percepción específicas de las diferentes áreas de conocimiento(...) Tuning ha venido así a fomentar el diálogo entre las diferentes tradiciones académicas y a facilitar asimismo la comprensión mutua y la transparencia entre las universidades y la más amplia comunidad de las partes interesadas(...) De este modo, Tuning ha estimulado un proceso de reflexión, innovación en los programas de educación superior, y todo ello ha constituido un proceso intenso y exigente de aprendizaje, pero en última instancia también útil y gratificante, para todos los implicados”. (pp. 11-12).*

En este capítulo se retomaron algunas de las principales definiciones así como los elementos que constituyen un currículo por competencias; recorriendo esta literatura se puede observar que de acuerdo al autor e incluso a el año en que se realizó una determinada obra, se tendrán definiciones un tanto distintas, sin embargo se vuelve importante conocer las definiciones y su origen para generarnos un criterio nutrido respecto al tema y los usos que se le pueda dar en los diferentes ámbitos de la vida humana, como lo son la educación y la vida laboral.

Igualmente, a lo largo de las definiciones que se dieron en el capítulo se pudo observar que (con algunas variaciones de autor a autor) una competencia incluye conocimientos, capacidades, habilidades, valores, acciones (actividades, conductas, rendimiento, ejecución, etc.) y la movilización de éstos atributos hacia las tareas, funciones, exigencias de producción, eficacia, eficiencia y éxito definidos por el área o campo donde estén siendo utilizadas.

Por último podemos resaltar cómo todo esto ha tenido una gran repercusión en los sistemas educativos como muestran los diversos proyectos llevados a cabo tanto en la Unión Europea como en América Latina, con la intención de que los egresados puedan formar parte de un mundo laboral donde las competencias se vuelven un elemento cada vez más relevante y por medio de éste alcanzar sus objetivos de manera satisfactoria en lugar de tener que aprenderlos estando dentro una determinada institución, así como para las instituciones las cuales se benefician de las competencias al encontrar al personal más adecuado para un mejor desempeño de éstas.

## **2. IES EN MÉXICO Y SUS CURRÍCULOS POR COMPETENCIAS**

México como la mayor parte del mundo está buscando la incorporación académica y profesional de su población en el mundo de las competencias, con ello busca poder tener egresados con currículos de competencias para poder desenvolverse en los diversos ámbitos laborales.

De tal manera que como señalan Torres Delgado y Rositas Martínez (2011) existen rasgos en común a los diferentes contextos a nivel mundial en los que se está intentando alcanzar un óptimo desarrollo educativo, tales como la globalización, la multiculturalidad, la revolución de las TIC, la Incertidumbre Valorativa y la ya mencionada Sociedad del Conocimiento.

Dentro de este contexto, los autores señalan que en México se dan limitaciones específicas inherentes a la cultura propia del país, las cuales, según mencionan son principalmente:

- *Bajos niveles educativos previos a la educación superior. Los autores señalan que los estudiantes, principalmente de nuevo ingreso no tienen el conocimiento adecuado para adquirir el conocimiento respectivo al nivel superior.*

Si bien es cierto que para poder llegar a una carrera universitaria hay que pasar por un tronco común que es la educación básica, el nivel que México tiene desde hace ya varios años es muy bajo sobre todo dentro de las escuelas públicas, puesto que dentro de los currículos de enseñanza nunca se habla de cómo adquirir nuevos aprendizajes, o como poder relacionar los conocimientos previos a los nuevos, y por último tampoco se enseña cómo poner en práctica día a día dichos conocimientos.

- *-Bajo nivel sociocultural. Este punto hace referencia a que debido a que gran parte de los padres de familia mexicanos tienen un nivel bajo de estudios, es decir, existe un bajo nivel de exigencia educativo de la población ante el sistema.*

En México existe una devaluación en el aspecto educativo, no por considerarse poco importante sino porque el grueso de la población no cuenta con una formación ni hábitos académicos, y los pocos que llegan acceder a un nivel educativo superior tienden a tener regresiones académicas al convivir con su población, pues el ambiente no se presta a seguir desenvolviéndose de forma continua.

- *-Valores y cultura del mexicano. Según mencionan los autores Alducin (1986) realizó una encuesta que revela que el objetivo del mexicano promedio es “pasarla bien”, resultado que de seguir siendo vigente, generaría una barrera para el desarrollo educativo del país.*

Lamentablemente nuestro país se encuentra en una zona de confort que generada desde épocas previas, donde el tener que comer o el deber de trabajar para poder mantener a la familia ha desembocado en una mentalidad limitada que solo permite pensar en el aquí y el ahora dejando de lado el futuro, que va desde las metas personales hasta las académicas, y aún se desconoce la manera de poder fomentar dicha actitud y mentalidad en la mayoría de los jóvenes.

## *2.1 Las competencias y su introducción en México*

En nuestro país desde la década pasada, se implantaron políticas por parte del gobierno para impulsar la EBC (Educación Basada en Competencias). Teniendo como antecedente, en primer lugar, el apoyo de la educación técnica a nivel medio superior y superior. Ejemplo de ello es la creación del Instituto Politécnico Nacional (IPN) y el aumento de escuelas vocacionales y prevocacionales.

Fue hasta finales de la década de los setenta con el auge petrolero, cuando la política educativa estatal buscó vincular la educación técnica terminal con el mercado laboral. Para lograr dicho vínculo se reparó en aspectos como la capacitación y formación intensiva en las áreas agropecuaria, industrial y de servicios (Monzó, 2005).

Pese a que se buscaba que la educación media superior les permitiera a muchos jóvenes poder seguir estudiando, muchos de ellos buscaban solo terminar una carrera para ejercer de inmediato y olvidar o dejar de lado las actividades académicas.

Es por ello que la etapa terminal de estos esfuerzos se dio principalmente con la creación del CONALEP (Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica) y de los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT), así como distintos planteles educativos a lo largo del territorio nacional: CETIS (Centro de Estudio Tecnológico Industrial y de Servicios); CBTIS (Centro de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios); CECATIS (Centro de Capacitación para el trabajo Industrial y de Servicios); CBTA (Centro de Bachillerato Tecnológico Agropecuario); CBTF (Centro de Bachillerato Tecnológico Forestal); CETM (Centro de Enseñanza Tecnológica del Mar).

Dichos centros educativos permitían formar personal técnico que pudiera incorporarse al ámbito laboral, esto se debía principalmente a que sus conocimientos se basaban en la práctica más que en la teoría permitiendo

resolver problemáticas básicas para el personal técnico de diversas instituciones principalmente fábricas y/o maquinarias.

Asimismo Monzó nos indica que un antecedente a la introducción formal de la EBC en México se da a partir de un acuerdo entre la SEP (Secretaría de Educación Pública) y la STyPS (Secretaría del Trabajo y Previsión Social) en 1993, y consistió en un proyecto de educación tecnológica y modernización de la capacitación, es importante señalar que éste fue mediatizado por consultas a sectores empresariales, sindicales y civiles siguiendo métodos financieros y técnicas del Banco Mexicano (BM).

Después de dicho proyecto se estableció el Sistema Normalizado de Competencias Laborales (SNCL) en 1995, del cual se desprenden el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) y el Sistema Nacional de Capacitación para el Trabajo (SNCT).

Respecto a la situación de las competencias profesionales en el ámbito de las IES en México, el autor afirma:

*“ésta aún se encuentra imbricada en la coexistencia de los modelos de universidad tradicional y modernizante, cuyo perfil de egreso ha quedado ligado a los campos de áreas relacionadas con el crecimiento económico de México después de 1940, básicamente para el soporte del aparato gubernamental, más que para el desarrollo industrial o empresarial” (p. 40).*

Con lo anterior se confirman los postulados de la falta de currículos de competencias para la industria y las diversas empresas donde los egresados se enfrentan a un nivel de globalización internacional tal, que para ellos es muy difícil ingresar y formar parte de ésta nueva realidad donde nos encontramos actualmente.

## *2.2 Algunos currículos basados en competencias.*

No se sabe con exactitud cuándo o dónde se creó el primer curriculum de competencias en una institución educativa, sin embargo Quiroz (2010) señala que ya desde 1936 con la creación del IPN y en 1943 con la fundación del ITESM, comenzaba la tendencia de fomentar IES con conocimientos de carácter técnico con el afán de satisfacer las necesidades tecnológicas y económicas del país.

Es así como también de manera reciente en México se han introducido maneras innovadoras de incorporar a las competencias profesionales en planes de estudio, algunos casos son las Universidades Tecnológicas y la Universidad Tec Milenio. Todas ellas teniendo como objetivo tener egresados con conocimientos técnicos.

La incorporación del modelo por competencias a nivel superior en IES que imparten licenciaturas de 4 años se debió a recomendaciones internacionales y están conformadas tanto por escuelas públicas como privadas, su único fin es la incorporación de alumnado al ámbito laboral, algunas de ellas con más éxito que otras, a través de diversas estrategias.

Algunas de éstas Instituciones son: Instituto Politécnico Nacional (IPN), Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM), Universidad Iberoamericana, el Centro Universitario de Ciencias de la Salud de la Universidad de Guadalajara, la Universidad del Noroeste en Sonora, y la Universidad Pedagógica Nacional.

Tanto el IPN como el ITESM, instituciones de carácter distinto y de gran renombre e importancia en nuestro país incluyen elementos del modelo por competencias declarándose a favor de la innovación educativa y la calidad con el fin de un mejor desarrollo social.

La poca información o la privacidad de dichas instituciones nos enfrenta no solo a dudar de la existencia de una curricula poco estructurada sino de no tener conocimiento de la forma en que cada una de estas instituciones lleva a

cabo sus planes de estudio o de poder comparar a mayor escala los resultados de cada uno de ellos. De esta forma solo podemos contar con algunos ejemplos de dichos currículos.

A continuación se abordarán 3 instituciones que mostraron su isomorfismo con instituciones tanto internacionales como nacionales al seguir sus recomendaciones para el rediseño de sus planes curriculares.

### 2.2.1 Universidad de Guadalajara (U de G)

El modelo por competencias en la Universidad de Guadalajara se ha venido instrumentando en el CUCS (Centro Universitario de Ciencias de la Salud) de manera gradual debido a que se han presentado algunas dificultades tales como “Tensión con la estructura disciplinar y la normatividad universitaria (...) y dificultades de orden cultural debido a normas y costumbres arraigadas en las distintas estructuras institucionales y en los profesores de la UDEG” (Quiroz, 2010).

Pese a dichas dificultades, el proyecto se ha ido dando gradualmente, siendo el primer paso la integración de un modelo curricular basado en competencias, el cual se diseñó partiendo de la definición de *competencias profesionales integradas*, entendidas como “una compleja estructura de conocimientos, actitudes, valores y habilidades, que permiten a los alumnos desempeñar acciones profesionales en un contexto social y cultural con una posición crítica” (González citado en Quiroz, 2010).

Los diseños curriculares de las licenciaturas se desarrollan en unidades de aprendizaje con ejes integradores e incluyen una evaluación de los alumnos tanto de manera interna como externa. Aunado a esto el modelo incluye de manera cuidadosa áreas de aplicación de los conocimientos adquiridos.

La inserción de este modelo en la UDEG develó gran parte de la

problemática (anteriormente mencionada) de insertar éste nuevo modelo educativo a una institución, a su vez reveló algunos cambios necesarios en la práctica educativa de las IES de nuestro país.

De lo anterior lo es el hecho de que en nuestro país la labor académica se somete a la labor administrativa y ésta a su vez a la política, por lo cual la inserción del modelo por competencias se ha dado de manera dividida por pequeños grupos de trabajo que generan diferentes formas y avances del modelo dentro de una misma institución.

Como resultado de esta implantación los profesores de la UDEG afirman que como resultado de la inserción del modelo en el CUCS se ha eliminado el “sesgo administrativo financiero empresarial con el que se creó la educación en competencias” con lo que se ha logrado segregar este modelo hacia otros centros de la Universidad.

Asimismo los alumnos del CUCS señalaron que este modelo “les ayudó a pensar” gracias a la ejercitación de los conocimientos en la práctica constante dentro de los escenarios sociales y profesionales reales.

A continuación se citan las competencias que se integraron al perfil general del egresado (González 2002, citado en Quiroz 2010):

- *Resolver los problemas que se presentan en la práctica profesional aplicando los principios y métodos científicos, para interpretar la realidad con juicio crítico, ética profesional y creatividad.*
- *Conocer e identificar al individuo desde una perspectiva compleja biopsicosocial, con juicio crítico y respeto a la diversidad ideológica.*
- *Comunicar de manera eficaz, eficiente y adecuadamente de manera oral, escrita y gráfica, a través de los diferentes medios de comunicación respetando la diversidad de ideas, con honestidad y ética profesional.*
- *Ejercer su práctica profesional de acuerdo con la normatividad nacional e internacional, con actitud ética, crítica y propositiva.*
- *Resolver problemas profesionales de forma multi, trans e interdisciplinaria para convivencia de respeto y ética profesional.*

- *Identificar, diseñar e implementar los diferentes programas de prevención de la salud en equipo multi, trans e interdisciplinario para fomentar una cultura de salud.*
- *Aplicar los conocimientos sobre el proceso administrativo con eficiencia y eficacia de acuerdo con las prioridades del ámbito de la salud con una actitud prospectiva y propositiva.*

El fin de elaborar un perfil general del egresado con estas características fue el generar una base para la implementación práctica del modelo.

### *2.2.2 Instituto Politécnico Nacional IPN*

El Instituto Politécnico Nacional surgió como consecuencia de la Revolución Mexicana, fue creado en 1936 con los objetivos de mejorar las condiciones de los sectores afectados por el Porfirismo y para compensar la falta de personal competente. Asimismo gracias a la creación de éste se democratizó la enseñanza superior generando técnicos que estarían al servicio del Estado para mejorar el nivel de vida de la clase popular (Quiroz, 2010).

Hacia el año 2000 el IPN comenzó el proceso de actualización de su Ley Orgánica con el fin de contrastarla con las condiciones y necesidades del país. Sus objetivos se circunscribieron en rediseñar el modelo educativo de la institución para mejorar su calidad considerando la globalización Mundial.

De esta manera el instituto estaba reconociendo que su modelo educativo ya daba muestras de agotamiento, de esta manera, entre otros cambios, para el 2004 el IPN integraba la EBC a su plan curricular y a la par, impartía diplomados a sus directivos, mandos medios y profesores para dar a conocer el nuevo modelo.

Según el autoanálisis realizado por el IPN, reveló que su estructura era bastante rígida y prácticamente no existía la comunicación entre unidades académicas. Es así que con su nuevo modelo, el currículum se gestó de manera más flexible y permitió la interrelación entre modalidades, niveles y

unidades académicas además de admitir la experiencia tanto teórica como práctica en espacios nacionales e internacionales (mediante programas de movilidad y la internacionalización curricular) con el fin de favorecer la construcción de competencias por los alumnos.

Los elementos mencionados anteriormente se hacen evidentes en el programa de la carrera de Ingeniería Industrial, en la cual se tiene un enfoque interdisciplinario y es la primera carrera acreditada por el Consejo de Acreditación de la Enseñanza en Ingeniería (CACEI) en 1996. En esta carrera los alumnos tienen que cumplir con 69 asignaturas, 53 de tipo teórico y 16 de tipo teórico-práctico, además de las asignaturas los alumnos que deseen titularse deben cumplir con su servicio social y una serie de prácticas profesionales.

Asociado a lo anterior el IPN señala que la colaboración intra e interinstitucional, el tránsito de alumnos entre unidades, opciones de dedicación variable, espacios para la relación con el entorno nacional e internacional, el uso de las TIC y el trabajo en red, son medios para que sus egresados alcancen las competencias profesionales deseadas tanto en lo cognoscitivo, procedimental y actitudinal.

Asimismo el modelo educativo del IPN tiene una orientación curricular de tipo constructivista y experiencial ya que suscita en sus alumnos el develamiento, comprensión y aplicación del conocimiento a situaciones o problemas reales.

Como se puede ver, el IPN se enfatiza en el aprendizaje de sus estudiantes y el desarrollo de métodos de enseñanza que se focalicen en la innovación. El instituto se ha propuesto nutrir en sus estudiantes el desarrollo de competencias básicas generales, competencias propias de la profesión y complementarias para la investigación y desarrollo, lo que les permitirá resolver situaciones en la concurrencia de diferentes disciplinas.

Las principales dificultades apreciadas por Quiroz (2010) en su investigación dentro de la UPIICSA del IPN, devienen de la naturaleza pública del instituto, ya que se presenta la resistencia de los profesores al modelo de

competencias, aunado a la dificultad de las autoridades para instigar a impartirla dentro de un sistema de libertad de cátedra.

Aunado a lo anterior, la falta de profundización en la explicación del modelo a los profesores del instituto y por ende la falta de convencimiento de éstos acerca de su utilidad lo cual ha desencadenado la coexistencia de los dos modelos (antiguo y nuevo), ya que en algunos casos, el método de enseñanza no ha cambiado, excepto en cuestiones de requerimientos formales de las instituciones evaluadoras.

### 2.2.3 ITESM (Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey)

Por su parte el ITESM fue creado con propósitos un tanto contrastantes con los del IPN, ya que su principal objetivo fue generar cuadros elitistas que impulsaran la industria nacional, con conocimientos que les permitieran ser los futuros directores de las empresas, asimismo, su creación se dio gracias al interés de un grupo empresarial llamado “Grupo Monterrey” dirigido por Eugenio Garza Sada. Cabe señalar que esta institución se ha regido por estándares Estadounidenses mediante el SACS (Suthern Association of Colleges).

El ITESM generó un proceso llamado “rediseño del modelo educativo” y tuvo sus inicios en 1995 como parte de la evaluación que se realiza cada 5 años dentro del Instituto y que considera a diferentes actores institucionales y sociales para su consecución. De esta manera, la consulta consideró la evaluación de objetivos y logros, el análisis de contexto social y de trabajo actual, así como las tendencias educativas mundiales y nacionales, entre ellas UNESCO y SEP.

El instituto promovió por distintos medios la capacitación, desarrollo profesional y actualización de directivos, profesores, personal de asuntos estudiantiles y profesionistas de apoyo para lo cual creó el Programa de Desarrollo de Habilidades Docentes (PDHD). De esta manera el ITESM facultó a sus profesores en el uso de estrategias que incluyeran el desarrollo de

proyectos, la solución de problemas, casos de estudio, el aprendizaje colaborativo y que los alumnos proyectaran sus conocimientos en situaciones reales.

El ITESM se propone alcanzar la calidad de sus estudios mediante tres estrategias:

- Una severa selección de estudiantes.
- La revisión de su plan de estudios cada 5 años.
- Calificación de su profesorado.

Asimismo el Instituto fortalece su carácter internacional con el uso del inglés por alumnos, profesores y directivos así como el fomento de programas académicos en asociación con universidades extranjeras. Sumado a esto el instituto focaliza la esencia de su programa educativo en la evaluación para dar cuenta de la efectividad institucional mediante un programa permanente de crecimiento.

El enfoque interdisciplinario, la plataforma tecnológica (uso de TIC's) se incluye en todas las carreras y opciones al intercambio internacional. De la misma manera en el programa de Ingeniería Industrial y de Sistemas se pretende dar una base sólida de conocimientos con un enfoque definido a cualquiera de las especialidades que se ofrecen, ésta carrera está avalada por el CACEI y el ABET (Accreditation Board for Engineering and Technology).

Al finalizar la carrera de Ingeniería Industrial y de Sistemas se pretende que los egresados cuenten con las competencias profesionales en planeación, diseño, instalación, operación, análisis y el mejoramiento de sistemas sustentables.

El esquema de trabajo del ITESM se centra en la disciplina en asociación con las dimensiones políticas, económicas, sociales y éticas. La estrategia principal del Instituto es el aprendizaje colaborativo que desemboca en el desarrollo de colaboración, toma de decisiones, reflexión del que, como se hace y sus resultados, lo que inculca responsabilidad del alumno.

Finalmente el ITESM reconoce que el proceso de implementación en el modelo educativo no es un proceso que se haya concluido, ya que a pesar de que las fases de definición, iniciación y aplicación ya se llevaron a cabo, actualmente el instituto está en proceso de institucionalización para que éste mismo se convierta en un ciclo de mejora continua.

En el análisis de Quiroz (2010) realizado al CEM Estado de México del ITESM, cuenta con la ventaja de estar íntimamente ligado con el sector industrial del país, lo que ha facilitado la implantación de la EBC, ya que se conoce la lógica del mercado, y al tratarse a los profesores como empleados, se les demanda más fácilmente el cumplimiento de sus funciones según los estatutos del mismo instituto mediante contratos laborales. Sin embargo el autor señala que en las IES privadas la autoridad académica no goza de mucha autonomía, lo cual califica de manera negativa.

### *2.3 Algunos requerimientos para la incorporación del Modelo Educativo de Competencias Profesionales (MECP) en las IES*

A raíz de lo expuesto por Quiroz (2010) en la investigación realizada para la UDG, IPN e ITESM, el autor nos señala algunos requerimientos que son necesarios para facilitar *el modelo por competencias profesionales en la educación superior*:

- *Un diagnóstico sistemático para conocer el desarrollo del campo disciplinario y profesional, así como las demandas del mercado.*

Hacer un diagnóstico, es investigar cuales son la fallas o las oportunidades de mejora que permiten tener un mejor y mayor desempeño en todos los ámbitos.

- *Tener acceso a redes de información, diversos espacios de aprendizaje con equipos de apoyo didáctico, laboratorios suficientes y acondicionados.*

Si bien es cierto que es necesario que los alumnos sean emprendedores, también es cierto que si se cuenta con un mejor material y equipo se dejarán de preocupar por ello y darán un cien por ciento en su desempeño académico.

- *Establecer vínculos con sectores productivos, de gobierno, sociedad civil, centros de investigación e IES nacionales e internacionales para que los profesores y alumnos realicen intercambios académicos.*

El conocer como se llevan a cabo en la práctica y en otras instituciones académicas permite que se tenga un panorama más amplio de lo que se puede o debe de hacer para mejorar su propio ambiente de trabajo.

- *Contar con una estructura de comunicación eficiente y flexible.*

La comunicación es un elemento principal y primordial en cualquier lugar desde el hogar hasta el trabajo, escuela, etc.

- *Una planta de profesores con estudios de posgrado y con experiencia en la disciplina que imparten.*

Contar con profesores preparados con conocimientos no solo en el aula sino en la práctica en las empresas que no solo hayan sido profesores sino que puedan compartir sus experiencias laborales y con ello aconsejar y guiar a su alumnado.

- *Personal administrativo con formación suficiente y con actitud de servicio.*

Lamentablemente en México se ha tenido un error muy grave donde se pone a personal no capacitado para el área donde va a trabajar, esto sucede principalmente en el ámbito gubernamental donde los puestos laborales no se dan de acuerdo a la capacidad de los empleados.

- *Conocer e interpretar los componentes de la dinámica cultural y social de la institución, para establecer mecanismos de transición gradual que faciliten la aplicación del modelo de competencias.*

El conocimiento y la constante actualización permitirán que los alumnos salgan mejor preparados y con mayores competencias para defenderse en cualquier institución donde decidan ejercer.

Como se puede percibir en este capítulo los elementos de la EBC han estado presentes desde comienzos del siglo pasado, impulsados por las necesidades económicas y sociales del país, sin embargo y, tomando en cuenta lo expuesto en el capítulo anterior, las diferencias sociales, ideológicas, económicas y políticas han convertido en difícil el camino para la implantación de éstas en las diversas IES de nuestro país.

Aunque son varios los impedimentos expuestos por las instituciones educativas que han optado por implementar el sistema, parecen destacar la resistencia al cambio por parte de académicos y la rigidez de la administración de dichas instituciones, aunque esto parece destacar de manera más visible en las IES de carácter público debido a que están influenciadas de manera más notable por la política aunque en el caso de las instituciones privadas no se encuentran exentas ya que son regidas por los intereses de los empresarios que son dueños de éstas.

### 3. LAS COMPETENCIAS EN LOS MERCADOS LABORALES

En el capítulo anterior se abordaron las competencias dentro de la educación, siguiendo sobre la misma línea encontramos la introducción de éstas en los mercados laborales. Como ya se mencionó, la globalización y el desarrollo empresarial han permitido a instituciones pertenecientes a los mercados laborales influenciar en algunos currículos.

Es por ello que la contribución de la formación basada en competencias suele darse en los mercados laborales debido a la demanda de estos últimos de “personas con compromiso ético, creatividad, autocrítica y emprendimiento”, lo anterior impulsado por la creciente competencia existente entre mercados tanto a nivel local, regional, y global; esto lo explica Tobón (2010).

Asimismo el acelerado cambio dentro de las dinámicas sociales y económicas exige a las empresas un personal con gran flexibilidad y capacidad de trabajo en equipo. Que no siempre se puede encontrar dentro de los currículos que dan las escuelas superiores que han tratado de mantenerse a la vanguardia de las demandas empresariales.

Es con éstos antecedentes que finalmente en la década de 1990 se consolida la visión llamada “gestión del talento humano basado en competencias” dentro de las empresas, y que se dedica a la selección, capacitación, remuneración, ascenso y evaluación del personal basándose en éste enfoque.

Según el autor, algunas implicaciones sobresalientes de este enfoque dentro de las empresas son:

- Importan más los desempeños concretos que poseer conocimientos.
- Se vuelve necesaria la educación o capacitación continua.
- El personal debe ser flexible, con facilidad para adaptarse a cambios.
- Los títulos académicos y la experiencia pierden importancia, se vuelve más relevante el grado de idoneidad en la realización de tareas.

Por otro lado, el autor menciona que dentro de la psicología organizacional, el concepto de competencia sirvió para determinar las características que deben tener los empleados para poder alcanzar los objetivos de la organización; las pruebas tradicionales se volvieron insuficientes ya que la medición de conocimientos y aptitudes no predicen el éxito en el desempeño ante situaciones concretas.

La psicología organizacional aporta dos conceptos usados dentro de las empresas: *competencias de umbral* y *competencias clave*. Las primeras haciendo alusión a las competencias necesarias para realizar determinada labor de la manera esperada y las segundas haciendo referencia a aquellas que permiten a una persona realizar una labor de manera sobresaliente produciendo resultados excelentes.

Así mismo Tobón (2010) nos señala que una de las estrategias que se han utilizado a nivel mundial para asegurar que la calidad en las organizaciones se encuentren al nivel de los estándares establecidos en su área ha sido el establecimiento de acuerdos que rigen dichos estándares tales como el conjunto de normas ISO 9000, los MGE (Modelos de Gestión de la excelencia) y el modelo EFQM (European Foundation for Quality Management).

### *3.1 Las competencias profesionales dentro del mercado laboral*

Son poco conocidos los autores que se han dado a la tarea de poder investigar el desarrollo de las competencias profesionales dentro de los mercados laborales uno de ellos es la doctora Martha Alles (2008), una reconocida investigadora y escritora de las competencias y su uso dentro de las industrias, quien define a las competencias como un término que “hace referencia a las características de personalidad devenidas en comportamientos, que generan un desempeño exitoso en un puesto de trabajo” (p.20).

Lo que la doctora señala no es sino la necesidad y tendencia de las empresas a seleccionar el personal adecuado para cada puesto, entendiendo que el talento (competencias + conocimientos) deseado variará de posición en posición y de organización en organización. En otras palabras la necesidad de colocar a la persona indicada para que sea exitosa en una posición determinada.

Asimismo Alles (2008) nos señala que la metodología de Gestión de Recursos Humanos por Competencias tiene un enfoque bastante ambicioso, siendo que, en definitiva se busca que cada persona dentro de la organización sea “adecuada y apta”. Para lo anterior la autora señala que además de los conocimientos y las competencias se requiere de la motivación para que el desempeño sea el adecuado dentro de una organización.

En otra de sus obras Alles (2007) señala que para que una organización trabaje bajo un esquema de competencias, es necesario que primero defina su visión, misión y objetivos para posteriormente la dirección de la compañía defina las competencias y éstas se prueben en un grupo de ejecutivos de la organización, se validen y finalmente se diseñen los procesos de recursos humanos por competencias.

Una empresa en la que se gestiona bajo el modelo de competencias, empieza por hacer una selección por competencias, para lo cual, en Latinoamérica principalmente, se enfrenta a la paradoja de que a pesar del alto índice de desempleo que prevalece en la región, se dificulta el encontrar a la persona adecuada al perfil, es decir, existen muchos desempleados pero pocos de ellos tienen las competencias requeridas para los puestos.

Según Alles (2008) en las empresas, el grado de empleabilidad de los candidatos se mide en 4 factores: conocimientos técnicos o destrezas, competencias conductuales, actitud de búsqueda y finalmente, la oferta del mercado. Se debe señalar que en los contextos de alto desempleo, la globalización y otros fenómenos, son factores que dificultan la selección de personal.

Parece ser que las empresas adoptan éste modelo al ser más fiable al momento de realizar una selección adecuada para así maximizar el funcionamiento de la organización y además, minimizar los costos que una mala selección puede generar y aunque parece que los fines son netamente beneficiosos para las industrias, éste modelo dentro de las empresas no pretende lo anterior, sino un fenómeno de ganar-ganar entre empresas y empleados, para estos últimos, significaría poder realizarse y aplicar su talento (competencias y conocimientos) en la vacante y empresa que les permita hacerlo de la mejor manera.

Adicionalmente, Alles (2007) nos señala que además de las competencias específicas existentes para cada puesto en particular (p.e. alta capacidad de análisis en un contador), en las organizaciones se encuentran las llamadas “competencias cardinales”, éstas son competencias que las organizaciones pretenden estén presentes en todo el personal que las conforma, principalmente con el fin de implementar o perpetuar una cultura organizacional específica y por lo general están relacionadas íntimamente con el giro de la organización.

### *3.2 Las competencias esperadas en algunas empresas*

Independientemente de la aceptación a nivel académico del enfoque basado en competencias profesionales por parte de las universidades, éste está encontrando terreno fértil en las industrias más competitivas del país y del mundo, principalmente en la gestión de recursos humanos, tanto en el reclutamiento y selección de su personal así como en el desarrollo y evaluación de las competencias profesionales a lo largo del desempeño de los trabajadores de éstas instituciones.

Es común que en diversas empresas a los empleados en su capacitación o inducción se les haga sentir como miembros de una nueva casa, donde se les enseña los principales objetivos, misiones y visiones así como los valores de cada uno, asimismo se dan a conocer las competencias con las que

deben de contar de forma general y, de acuerdo a sus actividades, aquellas que deben de tener de forma más particular.

Esto último se podría considerar como una estrategia para implementar la Nueva Cultura Laboral, al tratar de construir una relación entre trabajadores y empleadores, en donde se incorporen hábitos y valores que fortalezcan las relaciones humanas para crear una comunidad comprometida con el bienestar de sus integrantes (Burgos y Salinas, S/A).

La Nueva Cultura Laboral promueve el uso e identificación de las competencias personales así como las solicitadas por las empresas, con el objetivo de ubicar a los solicitantes en un puesto sin considerar la carrera en la que se preparó y las demandas del mercado laboral; aumentando así, la posibilidad de desempeñarse de manera notoria en la vida laboral: “Las competencias individuales dentro de la organización en su conjunto pasan a ser más importantes que las competencias para un determinado trabajo, considerando a las personas como elementos determinantes para el éxito de una organización (Burgos y Salinas, S/A p11).

Existen infinidad de empresas que ya cuentan con ésta dinámica dentro de su forma de trabajo, sin embargo aquí solo se esbozarán algunas pues como ya se mencionó, la mayoría son similares, aunque cuentan con pequeñas particularidades como lo veremos a continuación.

### *3.2.1 El caso de Minera México.*

Una de las empresas más grandes y conocidas en México es la empresa minera México, dicha empresa ha permitido el desarrollo y creación de otras empresas, convirtiendo dichas acciones en detonadores de desarrollo y bienestar en el país.

Pese a que la empresa tiene sus inicios desde 1942 fue en agosto del 2004, que la empresa, perteneciente al conjunto de empresas denominado

Grupo México, publicó un manual para todo su personal que incluye un listado de 12 competencias deseadas para la mejora continua y el cambio de cultura en la organización así como el desglose y explicación de las mismas.

A continuación se citan las competencias y la interpretación que sus directivos hacen de ellas:

*1. Integridad*

*Comportamiento ejemplar basado en valores.*

*2. Mejora continua*

*Muestra la capacidad para encontrar y aplicar exitosamente, de manera sistemática, los cambios requeridos para optimizar resultados*

*3. Superación personal y profesional*

*Muestra la capacidad para alcanzar permanentemente mejores niveles de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten crecer íntegramente y apoyar la superación profesional y personal de otros, reflejándolo al aportar mayor valor a la organización.*

*4. Planeación*

*Muestra la capacidad para definir metas a corto, mediano y largo plazo y establecer con claridad las acciones y requerimientos para alcanzarlas, alineado a la visión y metas superiores previamente definidas.*

*5. Orientación a resultados*

*Muestra la capacidad de lograr los resultados que se proponen con calidad productividad y oportunidad.*

*6. Optimización de costos*

*Muestra la capacidad de reducir costos sin afectar los resultados, asegurando el uso de los recursos.*

*7. Trabajo en equipo*

*Muestra la capacidad de contribuir al logro de los resultados de los equipos de trabajo de los que forma parte y de alcanzar la cooperación tanto entre individuos como entre grupos.*

#### *8. Comunicación*

*Muestra la capacidad de dar, buscar y recibir con efectividad la información requerida para realizar el trabajo y mantener un adecuado clima laboral.*

#### *9. Servicio al cliente interno y externo*

*Muestra la capacidad de identificar, acordar y cubrir los requerimientos de los clientes internos y externos.*

#### *10. Liderazgo*

*Muestra la capacidad para lograr resultados con la participación, involucramiento y compromiso de un grupo de personas.*

#### *11. Atención a la seguridad e higiene*

*(Higiene: condiciones del ambiente que afectan la salud a corto, mediano o largo plazo [polvo, ruido, etc.]*

*Muestra la capacidad para preservar la integridad física de las personas, con estricto apego a las normas de seguridad e higiene, impulsando una cultura de alta prioridad en la materia.*

#### *12. Conciencia ecológica*

*Muestra la capacidad para trabajar con alta prioridad en el cuidado del medio ambiente, promoviendo una cultura en la que todos estén conscientes del impacto que este puede tener para la empresa y para la comunidad.*

Como se puede notar en dichas competencias existe la firme intención de un trabajo constante y de superación, con ello se puede intuir que se pretende tener personal capacitado y comprometido no solo con su trabajo sino con su mismo planeta, donde la planeación la comunicación y la seguridad son indispensables para lograr los propósitos de la empresa y poder cumplir con sus objetivos.

### 3.2.2 El caso de Grupo Bimbo

Por su parte, Grupo Bimbo, a través de su portal electrónico, en el 2001 dio a conocer las 9 competencias más relevantes según las necesidades del grupo con el fin identificar el talento para la selección y el desarrollo de su personal.

Cabe señalar que a diferencia de otras empresas, Grupo Bimbo no da definiciones al respecto de dichas competencias, lo que puede generar un poco de distorsión debido a la interpretación de éstas, o también pueden implicar una forma de personalización de cada una de ellas como significados generacionales. A continuación se enumeran dichas competencias:

- *Dominio funcional*

Se puede interpretar como el conocimiento de todas aquellas funciones y/o actividades que le competen a cada uno de sus integrantes.

- *Enfoque a resultados*

Es referido principalmente a la calidad de trabajo de cada empleado en cada una de sus actividades.

- *Liderazgo de cambio*

El poder de adaptación para llegar a ser un líder empresarial.

- *Aprendizaje y adopción de mejores practicas*

Tener los mejores hábitos para permitir un óptimo desarrollo.

- *Orientación estratégica de visión de negocios*

Ser emprendedor, poder visualizar más allá de lo esperado.

- *Sensibilidad intercultural*

Tener dominio de diversidad cultural practicada dentro de la empresa.

- *Liderazgo con sentido humano*

Saber ser líder significa saber tratar al equipo de trabajo.

- *Vivencia y promoción de valores institucionales*

Poder ser parte de un ambiente donde los valores universales se vean reflejados en el comportamiento con cada uno de ellos.

- *Enfoque al cliente*

Saber que uno es el que sirve al cliente y que solo con los clientes se puede mejorar como institución, pues se está prestando un servicio.

### 3.2.3 Grupo ALSEA

En el rubro de las competencias Grupo Alsea (Domino's Pizza, Starbucks, Burger King, Chilli's, Italiani's, entre otros) publicó en el 2012 en su informe titulado "Informe EIRIS" cuyo fin es poder obtener el título de ESR (Empresa Socialmente Responsable), en dicho informe existe un apartado donde se comunica el Modelo de capital humano que sigue el grupo, y se especifica que dicho modelo se basa en las competencias siguientes:

- *Integridad y Responsabilidad*

Donde la integridad permite un ambiente de confianza al igual que la responsabilidad que se le brinda a todo el personal.

- *Orientación al cliente*

Para la mayor parte de las empresas, sino es que un cien por ciento de ellas son de vital importancia los clientes, pues de no ser por ello no se podría emplear al personal. De esta forma buscan siempre tener satisfechos a sus clientes con una buena calidad de trabajo.

- *Enfoque a Resultados*

El enfoque a resultado permite generar una mejor calidad de trabajo donde entre más emprendedor sea el personal podrá obtener mayores beneficios que le permitirán seguir desenvolviéndose y creciendo en su ambiente profesional.

- *Liderazgo*

Un líder nato es mejor que alguien que se impone, es por ello que contar con esta competencia se vuelve indispensable para poder tener un mejor equipo de trabajo y una mayor calidad en los resultados del mismo.

- *Trabajo en Equipo*

El trabajo en equipo es un elemento indispensable dentro de una empresa pues cada uno de los elementos que la conforman tiene una función específica que complementa a las otras.

- *Comunicación*

Para poder lograr cada una de las competencias y objetivos de la empresa se vuelve necesario el poder tener una buena comunicación con todos dentro de la empresa y fuera de ella con los clientes por ejemplo, esto facilitará de forma significativa el desarrollo de una producción de calidad, en todos los ámbitos.

Como se puede ver existen diversas empresas y cada una de ellas va a contar con sus propias competencias, sin embargo también van a existir diversas coincidencias que se van a manifestar en el funcionamiento de cada empresa.

También es notorio que temas tales como el liderazgo, la comunicación y el servicio al cliente son competencias que deben de ser tomadas en cuenta en la formación de los profesionales para permitirles tener mayores oportunidades laborales al momento de egresar de la carrera.

Toda empresa cuenta con un área de Recursos Humanos, cuyo objetivo es lograr que la visión de la institución se vea materializada a través de la gestión estratégica del personal: "...dirigir el proceso de influir sobre las personas para que estas se esfuercen en lograr las metas organizacionales y administrar una actividad esencial que asegure la coordinación de esfuerzos individuales para el logro de metas grupales" (Manual del taller p.6), la cual se inicia con el reclutamiento y selección del personal que laborará en sus instalaciones.

Considerando que cada empresa cuenta con sus competencias bien establecidas, en el proceso de reclutamiento y selección recae una gran responsabilidad al buscar, examinar e incorporar a las personas que cubran el perfil para la vacante existente, ya que, en cuanto más apto para las actividades sea un empleado, existirá una mayor productividad, misma que mantendrá la motivación del trabajador en desempeñar su actividad (Burgos y Salinas, S/A).

#### 4. A MODO DE CONCLUSIÓN.

Abordando la literatura (que no es poca) se pueden reconocer diferentes aristas de un tema tan intrincado como son las competencias profesionales y su incursión en el ámbito educativo, especialmente en el nivel superior, dicha literatura pareciera indicar que el proceso de cambio curricular es lo más recomendable para el desarrollo de la sociedad del conocimiento así como de la economía de los países y sus habitantes.

Existen posturas que argumentan que el enfoque educativo de las competencias atenta contra la misión de la creación del conocimiento, al subyugarlo a las empresas y sus necesidades, así como otras que demeritan este enfoque argumentando que es imposible generar egresados totalmente competentes para los puestos de trabajo, debido principalmente a que es indispensable la experiencia para crear competencias.

Éstas posturas han fundado escepticismo en las distintas entidades que conforman el sistema educativo en Latinoamérica, haciendo que el proceso de implementación de este enfoque por medio del proyecto Tuning (principal proyecto en este enfoque) sea paulatino, a diferencia de Europa, donde las distintas naciones conformantes de la EEES (Espacio Europeo de Educación Superior) han depositado su confianza en dicho proyecto.

Sin embargo ésta no ha sido la única dificultad, a lo anterior hay que sumarle las características (sumamente distintas) políticas, sociales y económicas de Europa, donde se gestó el proyecto y Latinoamérica, pues éstas características hacen de esta zona un terreno difícil para el desarrollo del enfoque.

Respecto a las críticas y obstáculos que tiene el enfoque, concuerdo que, como argumentan algunos autores, no se debe condicionar la educación al capricho de las necesidades de un sistema económico, sin embargo, creo que las instituciones educativas tampoco pueden ignorar las necesidades de la sociedad donde imparten y generan conocimiento, pues las instituciones

educativas también forman parte de una sociedad, no son entidades separadas.

Asimismo, considero errada la postura que dice que las competencias no se pueden adquirir mediante las Instituciones de Educación Superior, lo anterior debido a que en los currículos de instituciones que se han aventurado a generar éstos bajo el modelo de las competencias profesionales, es medular la práctica de los conocimientos y competencias en escenarios reales.

Tal vez no sea posible volverse un experto mediante las prácticas dentro de las instituciones, es decir, dominar todas las competencias y conocimientos a la perfección, sin embargo creo que sí se puede adquirir cierto nivel en su manejo y aplicación para posteriormente ir consiguiendo el perfeccionamiento con el paso del tiempo.

Con lo anterior quiero decir que aunque tal vez no se logren dominar todas las competencias de manera experta, la intención de una educación basada en competencias profesionales es que existan en los egresados las competencias mínimas para ejercer una profesión, por lo que las prácticas profesionales son el medio que se vuelve pertinente para inculcarlas, además de que éstas son un vínculo de la Institución Educativa con la sociedad que la obliga a mantenerse vigente al entorno.

Considero que el modelo por competencias profesionales, si es bien manejado, tomando en cuenta las necesidades sociales y sin descuidar la investigación, puede convertirse en un generador de estabilidad social y ayudar en las diversas áreas que la conforman, pues es un modelo más flexible (en cuanto a su estructura en sí misma) y a la vez muy objetivo (en cuanto a sus resultados y evaluación).

Por ello sería pertinente que las instituciones y autoridades que aún se resisten a la implantación del modelo, se acerquen a aquellas que lo han establecido, esto para estudiar cuales han sido sus resultados, dificultades y beneficios, para que en un futuro contemos con una educación de calidad, pertinente y humana que sea útil a los objetivos tanto institucionales (educativos y empresariales) como a los de los alumnos.

Tomando en cuenta esto, en la carrera de Psicología, impartida en la FES Iztacala, cuyo currículo no está basado en un sistema de competencias profesionales, sería pertinente generar un estudio acerca de éstas, pues, además de ser un tema importante para la sociedad, es innegable que muchos psicólogos se integran a la vida laboral tanto en el ámbito educacional como en el laboral.

Lo anterior lo baso en la experiencia que viví como estudiante, ya que al momento de egresar varios de mis compañeros al igual que yo deseaban integrarse a alguno de estas dos esferas, en las cuales, las competencias profesionales son un tema actual e importante.

Así mismo, y según mi experiencia en el ámbito organizacional, me parece pertinente enlistar las competencias que como psicólogo considero son necesarias para lograr un correcto desempeño en ésta área.

- Atención a detalles
- Atención al cliente interno
- Trabajo en equipo
- Orientación a resultados
- Integridad y responsabilidad

Las anteriores competencias son, en mi opinión necesarias para desarrollarse en el área organizacional en un primer momento, y además generar mayor conocimiento y más competencias como consecuencia y así generar un desarrollo pleno que. por consecuencia, sería satisfactorio para el profesionista.



## BIBLIOGRAFÍA

- Alcea (2012). Recuperado de: <http://test.alsea.com.mx/wordpress/wp-content/uploads/2012/08/eiris3.pdf>. En octubre del 2013.
- Alles, M. A. (2008). "Selección por competencias" Buenos Aires: Granica.
- Alles, M. A.(2007). "Gestión por competencias: el diccionario" Buenos Aires, Granica-Adelphi.
- Argudin, Y. (2005). "Educación basada en competencias: Nociones y antecedentes" México: Trillas.
- Bellocchio, M. (2010). "Educación basada en competencias y constructivismo: un enfoque y un modelo para la formación pedagógica del siglo XXI" México, ANUIES, Dirección de medios editoriales.
- Beneitone, P. (2008). "La convergencia de la educación superior en América latina: El impacto del proyecto Tuning" Revista A-MÉRICA, Volumen 1 Número 1 Junio, pp. 1-12.
- Burgos, M. y Salinas, (S/A). "¿Quién Soy Yo? Competencias de un emprendedor. México, UNAM, FES Iztacala, Secretaria de Relaciones Institucionales.
- Brunner, J. J. (2008). "El proceso de Bolonia en el horizonte latinoamericano: límites y posibilidades" Revista de Educación, Núm. extraordinario, Mayo, pp. 119-145.
- Cázares, L. (2007). "Planeación y evaluación basadas en competencias" México, Trillas.
- De Asis Blas, F. (2007). "Competencias profesionales en la formación profesional" Madrid, Alianza editorial.
- De Garay, A. (2012). "Los primeros diez años del proceso de Bolonia en la educación superior en Europa". Revista de la educación superior, No. 162, Abril - Junio, pp. 113-126.

Educación de Bolonia en secundaria (S/A). Recuperado en: <http://www.educacion.gob.es/boloniaensecundaria/bolonia.htm>. En octubre 2013.

García de Quevedo, X. (2004). "Sistema de Competencias" México: Minera México, escrito inédito.

García, M. R. (2006). "Las competencias de los alumnos universitarios"

Jimeno, J. (comp.), Pérez Á., Martínez B., Torres J., Angulo F y Álvarez J. (2009) "Educar por competencias, ¿Qué hay de nuevo?". Madrid, Ediciones Morata.

González J., Wagenaar R. y Beneitone P. (2004). "Tuning-américa latina: un proyecto de las universidades" Revista Iberoamericana de educación. nº 35 (2004), pp. 151-164.

Grupo BIMBO (2011). *Gestión de talento, educación y desarrollo*. Recuperado de: <http://www.grupobimbo.com/informe/Bimbo-Informe-Anual-2011/es/talento.php>. En septiembre del 2013.

Matías C. G. (2005). "La estrategia de Lisboa sobre la sociedad del Conocimiento: La nueva economía" Revista ICE, (España), núm. 812, enero-febrero, pp. 269-193.

Montero C. M. (2010). "El Proceso de Bolonia y las nuevas Competencias" en Tejuelo, (España), núm. 9, febrero-marzo, pp. 19-37.

Monzó, R. (2006). "Concepto de competencia en la evaluación educativa" México, Publicaciones Cruz O.

Monzó, R. (2006). "Concepto de competencia en la evaluación educativa" México, Publicaciones Cruz O.

Moreno O. T. (2010). "El currículo por competencias en la universidad: Más ruido que nueces" en Revista de la educación superior, (México), núm. 154, Abril-Junio, pp. 77-90.

- Ordóñez, C. L. (2004). "Pensar pedagógicamente desde el constructivismo De las concepciones a las prácticas pedagógicas" Revista de Estudios Sociales, núm. 19, Diciembre, pp.7-12.
- Quiróz, M. E. (2010). "Modelos educativos en el IPN y el ITESM" México, ANUIES, Dirección de medios editoriales.
- Quiróz, M. El. (2010). "Modelos educativos en el IPN y el ITESM" México, ANUIES, Dirección de medios editoriales.
- Revista Interuniversitaria de Formación de Profesorado, Vol. 20, Núm. 3, sin mes, pp. 253-269.
- Tobón T. S. (2010). "Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación". Bogotá: Instituto CIFE Ecoe ediciones Ltda.
- Tobón, S. (2006). "Aspectos básicos de la formación Basada en competencias" en Proyecto Aula, (Universidad Veracruzana), tomado de <http://www.uv.mx/facpsi/proyectoaula/documents/Lectura5.pdf> 15 de junio de 2012.
- Torres, D. G. (2011). "Diseño de planes educativos: bajo un enfoque de competencias" México, Trillas.
- Tuning América Latina (2011-2013). Recuperado en: <http://www.tuningal.org/>. En agosto del 2013.
- Tuning Educational Structures in Europe (2011). Recuperado en: <http://www.unideusto.org/tuningeu/home.html>. En septiembre 2013.
- UNESCO (2012). "Informe de seguimiento de la EPT en el mundo, Los jóvenes y las competencias: Trabajar para la educación". Paris, Faber.