



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS



**LAS COMPETENCIAS, EL TRABAJO  
Y LA EDUCACIÓN SUPERIOR.**

EL ENFOQUE DE LAS COMPETENCIAS COMO UN  
FIN EDUCATIVO DEL SIGLO XXI.

FACULTAD DE FILOSOFÍA  
Y LETRAS



COLEGIO DE PEDAGOGÍA

**T E S I N A**

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
LICENCIADA EN PEDAGOGÍA

PRESENTA:

**ADRIANA FUENTES Y FUENTES**



ASESORA: LIC. RUTH IVONNE GARCIA DELGADO  
MÉXICO, D.F. 2004

FACULTAD DE FILOSOFÍA  
Y LETRAS



Universidad Nacional  
Autónoma de México



**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.

## *A g r a d e c i m i e n t o s*

*T*e agradezco mi gran Dios, por permitirme iniciar y concluir este ciclo profesional en el que estuvimos juntos en los éxitos y en los fracasos. Gracias por haberme dado la oportunidad de estar aquí entregándote una parte de mí en este trabajo.

*A* mi mamá hermosa, mi nena preciosa, te quiero mucho, gracias por todo, por la vida que me diste, por tu amor y dedicación, por tu esfuerzo y lucha, quiero que siempre estemos juntas para continuar dándote lo mejor de mí. Este trabajo es para ti, en él te devuelvo un pedacito de amor y agradecimiento por todo lo que me has dado y que me hizo estar aquí; concluyendo, pero por otra parte iniciando una nueva etapa que te prometo sea más fructífera.

*A* mi abuelito lindo, que estas en el cielo y que desde ahí mirás este esfuerzo. Yo sé que estas contento igual que yo. Continúa alegrándoles la vida a todos esos angelitos que ahora están contigo. Abuelita, tu también eres parte de mi vida, contigo comparto este logro y mi alegría.

*A* todas las personas que contribuyeron a que este trabajo se concluyera. Gracias por aportar sus conocimientos, tiempo y comentarios a este.



## Índice

PÁGS.

### **INTRODUCCIÓN**

#### **Capítulo 1 Los fines educativos para el Siglo XXI**

1.1. Revisando los paradigmas del pasado para comprender los del presente.....	1
1.2. Etimología de la palabra educación.....	3
1.3. Las funciones individual y social de la educación.....	3
1.4. Las principales corrientes educativas en la historia.....	5
1.4.1. La educación clásica griega.....	5
1.4.2. Sócrates (469-399 a.C.).....	6
1.4.3. La educación clásica romana.....	7
1.4.4. La educación de la Edad Media.....	8
1.4.5. Nuevas corrientes educativas.....	9
1.4.6. El realismo.....	10
1.4.7. El naturalismo.....	10
1.4.8. El pragmatismo.....	11
1.5. Las limitaciones de la educación actual y su transformación.....	13
1.6. La calidad en la educación.....	17
Conclusiones	

#### **Capítulo 2 Antecedentes de la Competencia Laboral**

2.1. Antecedentes históricos de las formas de producción y organización del trabajo hasta el actual concepto de competencia laboral.....	20
2.1.1. Las antiguas civilizaciones.....	23
2.1.2. La Edad Media.....	24
2.1.3. Consolidación de la burguesía.....	27
2.1.4. La Revolución Industrial.....	29
2.1.5. La Administración Científica.....	32
2.2. La nueva organización del trabajo para nuestro siglo.....	33
Conclusiones	

#### **Capítulo 3 El modelo económico de la globalización como impulsor del desarrollo de las competencias y la certificación del conocimiento**

3.1. Qué es la globalización.....	37
3.2. Teorías de la globalización.....	39
3.3. La organización del trabajo y la empresa.....	43
3.4. Hacia una fuerza laboral basada en competencias.....	45
3.5. Del trabajador tradicional al trabajador competente.....	48
3.6. De las calificaciones a las competencias.....	50
Conclusiones	

## **Capítulo 4 Inicio del concepto de competencias en México**

4.1. El modelo inglés .....	52
4.1.1. Clasificaciones Profesionales Nacionales (NVQ)	
4.1.2. Clasificaciones Profesionales Nacionales Generales (GNV).....	53
4.2. El modelo Holístico de Australia.....	54
4.3. La competencia laboral en México .....	56
4.4. Consejo de Normalización de Competencia Laboral CONOCER .....	57
4.5. Qué es una competencia laboral .....	59
4.6. Identificación de competencias.....	63
4.6.1. Función Principal	
4.6.2. Unidad de Competencia	
4.6.3. Calificación Laboral	
4.6.4. Elementos de Competencia	
4.6.5. Evidencias por desempeño .....	65
4.7. Normalización de competencias .....	66
4.8. Certificación de competencias.....	67
4.9. Formación por competencias laborales .....	67
4.10. La ejecución de las competencias laborales en nuestro país .....	68
4.11. Formación basada en Normas de Competencias .....	71
Conclusiones	

## **Capítulo 5 Las competencias en el ámbito de la Educación Superior**

5.1. Un nuevo tipo de conocimiento para nuestro siglo.....	74
5.2. Teoría del Capital Humano .....	78
5.3. Las relaciones entre la universidad y el sector privado dentro del marco de la era del conocimiento.....	81
5.4. Los retos de la universidad .....	87
5.4.1. Diversificación.....	88
5.4.2. Competencias Genéricas .....	88
5.4.3. Actualización Curricular y Pedagógica.....	89
5.5. Las competencias profesionales.....	90
5.6. Certificación de competencias profesionales .....	94
5.6.1. Antecedentes	
5.7. Centro Nacional de Evaluación para la Educación CENEVAL.....	98
5.8. Los fines de la educación superior.....	101
Conclusiones	

Bibliografía Complementaria

Anexos

## I N T R O D U C C I Ó N

Actualmente las sociedades de los países en desarrollo, entre los que destaca México, se encuentran en un período de transición el cual se caracteriza por romper con los esquemas tradicionales de sus instituciones que venían volviéndose obsoletos y que hoy en día se adaptan a los procesos de cambio que se vienen gestando desde hace algunos años. Entre las instituciones sociales que cambian sus fines e ideales se encuentran la educación y la organización del trabajo, que amoldándose al mundo global y el avance tecnológico se mueven entre lo particular y lo general, de lo centralizado a lo abierto, de lo estático a lo dinámico, de lo disgregante a lo holístico, de lo acabado a la innovación, de lo temporal a lo intemporal, de la inacción a la competitividad, evidenciándose que la globalización implica la disolución de las fronteras nacionales ante relaciones de producción y consumo neoliberales, la internacionalización más amplia del capital financiero, y humano, la globalización de la cultura, la ciencia y la tecnología, han generado nuevas formas de pensar y actuar para los países, para las corporaciones y para los individuos<sup>1</sup>.

La educación como piedra angular de la vida social del hombre, así como el medio de su trascendencia individual, hoy en día se transforma por las demandas del entorno para repensar sus fines. Un entorno cuyas aspiraciones principales parten de las necesidades de modelos económicos y comerciales vigentes, del sector empresarial, así como las recomendaciones que se emiten por parte de Organismos Internacionales para su mejor funcionamiento, sobre los ideales humanísticos, nacionales o personales. La evolución que ha sufrido la educación en su modalidad superior, también incluye la dirección que ha tomado el conocimiento para llegar a convertirse en una estrategia de competitividad por parte del sector productivo que actualmente se traduce en competencias que deben adquirir en su formación profesional o técnica los futuros trabajadores para desempeñar un puesto laboral; la hegemonía de la perspectiva empresarial está permeando la formación profesional que se ofrece en las instituciones de educación media y superior, como única vía para el logro de la excelencia, está deberá basarse en las exigencias actuales de la organización del proceso de trabajo<sup>2</sup>.

Las esferas de la organización del trabajo, por otra parte, con estrecha relación con la educación superior son consideradas como una dualidad que es sinónimo de progreso y desarrollo en una economía integrada y que por lo tanto deben de amoldarse a las exigencias que se generan a partir de la introducción de acciones dirigidas a lograr la formación de recursos humanos competitivos por medio de una educación de calidad y pertinente a las demandas tecnológicas y laborales con la adquisición de habilidades, saberes y aptitudes clave para el trabajo sistematizado en competencias, pero desafortunadamente el impacto que ejerce la organización del trabajo y el sector productivo en la educación superior provoca que replantee sus funciones con base en

<sup>1</sup> ESPINOZA, Marúm Elia y ALDRETE, Castro Carmen. Calidad y Competitividad, requerimientos actuales y futuros de la educación superior en México. Universidades. México. No 15. Mes Enero/Junio. Año 1998. Págs. 13 - 24

<sup>2</sup> BARRÓN, Tirado Concepción. La formación en competencias. En: VALLE, Flores María de los Angeles (Coordinadora). Formación en competencias y certificación profesional. Pensamiento Universitario. México No 91.CESU - UNAM. Año 2000. Págs.17 - 43

las necesidades del primero, anteriormente los centros de enseñanza superior establecían los lineamientos y pautas a seguir, ahora es cada vez más frecuente que esta función esté cada vez más ligada al mercado<sup>3</sup>. Las instituciones de educación superior y el mercado laboral deben de ofrecer una alternativa equitativa que resuelva los requerimientos de ambos y que a su vez responda a los intereses individuales, humanistas, tecnológicos, económicos y ocupacionales. Sin embargo, los cambios y exigencias en las habilidades y conocimientos tanto técnicos como profesionales se encuentran enmarcados por una formación basada en competencias y su certificación, con el objetivo de formar técnicos y profesionistas que contribuyan al crecimiento económico con el desarrollo de conocimientos aplicables y productivos, ya que una competencia se entiende como la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo<sup>4</sup>, por lo que es fundamental que adquieran competencias básicas, genéricas y específicas que les permitan generar aprendizajes continuos, adaptación a cambios, transferibilidad de conocimientos, saber enfrentar los problemas reales de un trabajo y la capacidad de resolverlos adecuadamente para impulsar una mayor competitividad y capital de una empresa que se encuentra insertada en un mundo integrado en donde existen muchos competidores. El conocimiento representa hoy su clave de éxito o fracaso.

De esta forma, una educación basada en competencias y su certificación son el resultado directo de los cambios propuestos para la educación superior, que debe responder a demandas laborales y económicas y en un tercer plano a las personales, humanísticas y sociales. Una educación que deba de responder a los fines del siglo XXI, el cual se caracteriza por entender al conocimiento como un elemento más para generar ganancias por medio de su comercialización iniciándose la marcha hacia un nuevo papel social de la humanidad cuyo fundamento principal tiene como base una cultura del mercantilismo que rompe con los ideales intrínsecos de la educación en cualquiera que sea su nivel, modalidad y ubicación geográfica.

El trabajo está dividido en cinco capítulos a través de los cuales se analiza la transición de la educación en general y en su modalidad superior, hacia nuevos fines que determinan una formación para los niveles técnico y superior, bajo el enfoque de la Competencia Laboral y profesional, lo que transforma los procesos de enseñanza - aprendizaje, los propósitos y funciones que adquiere el conocimiento por medio del desarrollo de competencias y su directa relación con la globalización, empresa y trabajo.

En el capítulo primero se exponen los fines educativos para nuestro siglo en el cual se revisan brevemente los paradigmas educativos más representativos del pasado para comprender los del presente, así como el pensamiento pedagógico de personajes como Sócrates, la etimología de la palabra educación y sus funciones individual y social para concluir con los fines y propósitos hacia los cuales se dirige nuestra educación actual y

<sup>3</sup> DE GORTARI, Rabiela Rebeca. Los académicos: De la producción a la comercialización del conocimiento. En: CASAS, Rosalba y LUNA, Matilde (coordinadoras). Gobierno, academia y empresas en México: Hacia una nueva configuración de relaciones. México. Plaza y Valdés - UNAM (Instituto de Investigaciones Sociales) 1997. Pág. 87

<sup>4</sup> En: <http://www.conocer.org.mx>

su evolución hacia términos como el de calidad el cual fue generado dentro de la elite empresarial y que es retomado bajo el concepto de calidad educativa por el Sistema Educativo Nacional.

De esta forma, una vez revisado los cambios del ámbito educativo como consecuencia de presiones económicas y comerciales, se hace referencia al preludeo de la Competencia Laboral en el capítulo dos con el recuento de las formas, necesidades y objetivos del trabajo en distintas etapas históricas, hasta las actuales con la introducción del concepto de Competencia Laboral y de las exigencias de habilidades y conocimientos que requiere el nuevo modelo de trabajador, producto del proceso económico global que traspasa la organización del trabajo para dirigirla a esquemas ocupacionales nuevos determinados también en gran medida por los cambios tecnológicos.

El capítulo tercero aborda el modelo económico de la globalización y sus principales precursores por medio de las teorías que fundamentan este proceso de relaciones productivas capitalistas, para continuar con el análisis sobre el nivel de influencia que ejerce en la organización del trabajo y la importancia que adquiere el factor humano al interior de la empresa que transita de las calificaciones a las competencias es decir, al trabajador competente.

Ambos capítulos se vinculan directamente con el capítulo cuarto con la revisión de la implantación en nuestro país del Sistema de Normalización de Competencia Laboral y su certificación a cargo del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) cuyo propósito es planear, implantar, operar, fomentar, evaluar y actualizar la normalización y certificación de la Competencia Laboral en el nivel técnico y que para su creación se retomó la experiencia de Inglaterra principalmente, entre otros países en los que ya es tradición la aplicación y formación por competencias. Por lo que se revisa el desarrollo del Sistema de Calificación Profesional Nacional de este país, y el modelo Holístico de Australia, para finalizar con las funciones del CONOCER en México, exponiéndose sus funciones, objetivo, organización, así como las características de las cuatro dimensiones que se distinguen en el proceso de la Competencia Laboral:

- Identificación de competencias.
- Normalización de competencias.
- Certificación de competencias.
- Formación por competencias.

Por último el capítulo quinto está dedicado a la educación superior y la certificación de competencias académicas de tipo profesional resaltando el nuevo papel que adquieren al promover este nuevo tipo de formación en sus egresados regidos bajo la filosofía y lineamientos de la Teoría del Capital Humano, así como la manipulación de la investigación científica con propósitos mercantilistas que se produce en estos centros

de estudio por parte del sector productivo privado y que modifica las relaciones de vinculación con la universidad pública, en lo referente al desarrollo científico - tecnológico y formación profesional. Dichas situaciones ponen en crisis evidente los fines e identidad de la educación superior de nuestro país al tener por un lado que responder a las necesidades y presiones del ámbito laboral y por lado esta la tecnología para aplicarla con términos prácticos que fomenten la innovación y competitividad:

Desafortunadamente, una nueva cultura empresarial aunada a las exigencias del capital internacional, la ha llevado a adueñarse de la ciencia y de sus aplicaciones. La ponderación de la ganancia determina las estrategias para orientar la investigación científica y sus aplicaciones tecnológicas, en aras de la productividad de los procesos educativos, conformando esencialmente un esquema de mercantilismo profesional. Desde esta perspectiva, se desconoce el carácter cultural, histórico y social de la formación profesional universitaria, así como de su dimensión propiamente humana, para asignarle un carácter netamente productivista alejado de los fines esenciales de la educación superior.<sup>5</sup>

De está manera, la universidad pública mexicana requiere de transformarse para adecuarse a los cambios, pero su adaptación a estos dependerá de lograr el equilibrio entre lo que se debe y lo que sé es, ya que la universidad es sobre todo de tipo humanista, antes que el de representar una estrategia de interés del burdo comercio...

---

<sup>5</sup> ROJAS, Moreno Ileana. La educación basada en normas de competencia (EBNC) como un nuevo modelo de formación profesional en México. En: Valle. Pág. 65

## CAPITULO 1 LOS FINES EDUCATIVOS PARA EL SIGLO XXI

*Perseguiamos... un sistema educativo vinculado con la sociedad; que cada nivel educativo cumpla sus metas, se entrelace con los demás y, en conjunto, salga al encuentro productivamente con la realidad económica y cultural de México. Lic. Carlos Salinas de Gortari, 16 de enero de 1989. Edif. de la Secretaría de la Educación Pública.*

### 1.1. Revisando los paradigmas educativos del pasado para comprender los del presente.

Cuando nos referimos a la palabra *educación* (además de representar un excelente tema para problematizar sobre lo qué es, en sí lo qué significa tal vocablo) es evidente que este término se desenvuelve entre dos principales ámbitos: el individual y el social. Es así, que a partir de estos dos aspectos, en donde la educación actúa, se desarrollaron diferentes ideas o posiciones acerca del trabajo educativo. Muchos autores y culturas tomaron sus propias posturas y se teorizó en diferentes tiempos sobre los fines o propósitos a los que tenía que responder en su momento.

De esta forma, se puede decir que la educación tiene dos funciones comunes y reconocidas por todos aquellos profesionales que trabajan para ella: **Una personal o individual** que a su vez propone que la educación tiene como fin el de beneficiar al hombre en sí mismo, al hacerlo libre con conciencia propia y capaz de poder ejercer su poder de libertad ante los demás o como postulaba J. Stuart Mill<sup>1</sup> que veía en la individualidad un elemento de bienestar, que debería de representar una máxima durante y para la vida de los hombres, siendo la educación un medio para lograrlo o entendida también como un modo de perfección humana, entre otras muchas teorías idealizadas para la educación y vinculadas a exaltar la vida del hombre.

Por ejemplo, para Mill, citándolo de nuevo, el fin del hombre debe ser el de lograr llegar a la razón, desarrollarla y dirigir todos sus esfuerzos para alcanzarla, por lo que la educación tendría que orientarse hacia este punto como su meta principal. Para otros, como Kant<sup>2</sup> el objeto de la educación es la desarrollar en el individuo toda la perfección de que es susceptible, otro ejemplo esta en Rousseau,<sup>3</sup> quien consideraba que el hombre posee virtudes que lo hacen capaz de llevar a cabo una progresiva perfección de sí mismo, interviniendo para ello la educación, teniendo a su cargo la responsabilidad de ir mejorando progresivamente a cada generación hacia una continua perfección humana.

<sup>1</sup> MILL, John Stuart. *De la razón y libertad*. En: *Sobre la libertad*. Traduc. Por SAINZ, Pulido Josefa. Buenos Aires. Aguilar 1954.

<sup>2</sup> KANT, Emmanuel. *Crítica de la razón práctica*. Traduc. Dir. del alemán. Madrid. V. Suárez 1913

<sup>3</sup> ROUSSEAU, J. John. *El Emilio o de la educación*. México. Editorial Porrúa 1999

Sin embargo, a pesar del peso importante que tiene el desarrollo de la individualidad del hombre a través de la educación, es inminente, que este representa una parte del todo en el cual se mueve junto con otros más, siendo a la vez otro igual a él quien le hace formar su conciencia y personalidad, es así que al considerar al entorno o sociedad se habla del fin **colectivo o social** de la educación.

Con el sociólogo francés Emile Durkheim<sup>4</sup> se reconoce que la educación es la acción ejercida por la generaciones adultas sobre las que aún no están maduras para la vida social, teniendo por objetivo el de suscitar y desarrollar en el niño cierto número de estados físicos, intelectuales y mentales que le reclama la sociedad en su conjunto siendo la educación la herramienta propia para ello, reconociéndose así, un aspecto de gran importancia: el de su *función social*.

Dentro de los autores que parten de la opinión de la función social de la educación, se encuentra también John Dewey,<sup>5</sup> quien consideró a la escuela y la organización de los estudios sistemáticos, como un medio de transmisión de la "herencia social" que responde a las necesidades de la sociedad. Condición necesaria para que las sociedades no rompan con cada generación la conexión de su cultura ni se pierdan los bienes del pasado.

Es así que identificando las dos funciones que tiene la educación, se abre a nuestro paso una gama de posibilidades y fines educativos, hasta llegar a nuestro tiempo actual, el cual rompe abruptamente con cualquier paradigma educativo del pasado. Nuevo siglo, nuevos fines, algo que no se puede negar, y tampoco se puede ir contra la corriente del cambio, pero sí se puede analizar el de reconocer que lo que hoy en día se exige de la educación poco tiene que ver con los *ideales educativos* en los que muchos han soñado e incluso luchado, ya que hoy en día este ideal parte de algo tan sencillo y vulgar como lo es el proceso de la oferta y la demanda impulsada por el comercio y desarrollada por el sector productivo, siempre en la búsqueda de lograr el mayor capital a través de la eficiencia, calidad, innovación y competitividad y que se fundamentará más adelante en el transcurso de este primer capítulo, en donde se revisarán las principales teorías educativas que ha generado la humanidad hasta nuestro siglo y los paradigmas propuestos, principalmente atribuidos a su función social.

---

<sup>4</sup> DURKHEIM, Emile. Educación y sociedad. México. Coyoacán 1996

<sup>5</sup> DEWEY, John. Democracia y educación. Madrid. Morata 1995

## 1.2. Etimología de la palabra educación

Antes de revisar los paradigmas educativos, es necesario considerar el significado etimológico de la palabra educación, de esta forma, tenemos que tal término deriva del latín *educare*, que a su vez está formado por otra etimología de origen más antiguo *educere*, compuesta de *ex* – fuera y *ducere* – llevar, conducir. Lo que nos hace determinar que a partir de estas dos raíces se define la palabra educación como una causa que parte del exterior para impulsar y conducir el interior de una persona, es por lo tanto un proceso de creación y a la vez de recepción, en el que se mezclan las posibilidades del ser al que se educa con los aportes y gama de posibilidades que existen dentro del medio cultural y social donde este se desenvuelve.<sup>6</sup>

Sin embargo, este es el principio de muchas definiciones que se le han atribuido a la educación dentro de la propia historia del hombre, ya que la educación nace a partir cuando él mismo se desarrolla y vive en sociedad junto con otros. Va de la mano de los conceptos de hombre y sociedad, ya que la educación comienza por formas muy sencillas, como la que puede llevar a cabo un padre de familia, que enseña a su hijo una costumbre, hábito o norma en especial aceptada socialmente, o al considerarse que a los seis años de vida es la edad apropiada para que los niños ingresen al nivel básico de educación primaria. Es así, que se vislumbra que en todo proceso educativo, además del entorno social que influye significativamente en este proceso, es también indispensable la intervención de dos actores o más para que ésta tenga su razón de ser; por un lado está el *educador* y por el otro el *educando*. Dos elementos intrínsecos que representan un aspecto fundamental dentro del campo educativo y que construye su razón de ser.

## 1.3. Las funciones individual y social de la educación

Y ya que entramos en materia educativa y sin problematizar exhaustivamente sobre su epistemología, ya que no es el fin de este capítulo, sino el de exponer las diferentes formas en que se ha entendido y desarrollado este concepto históricamente, para tener un elemento suficiente y fuerte para comprender los cambios del presente, es importante destacar algunos aspectos sobre educación tales como sus dos funciones formativas principales, elementos y características, para que una vez hecha esta distinción necesaria, se pueda hacer abiertamente esta breve revisión histórica educativa generada en diferentes lugares y por distintas sociedades, hasta llegar a los nuevos fines que se le exigen a la educación,

---

<sup>6</sup> HERRERÍAS, José Ángel. *Tratado de Pedagogía General*. Madrid, Editorial Playor 1998. Pág. 75

específicamente a la que se refiere al nivel superior, y qué actores los reclaman en la actual sociedad del siglo XXI.

De manera general, en la parte **individual o personal** que debe destacar la educación en todo hombre que este bajo su proceso formativo, se considera que esta tenga el propósito principal de lograr la perfección del ser humano. Esto es, que la educación es presentada como un medio para el continuo perfeccionamiento humano, y una realización de la gama de posibilidades que puede llegar a generar, siempre bajo el objetivo de que el hombre se “realice” en su total plenitud. Es así, que la educación al ser ejercida por otros humanos, puede llegar a representar un conjunto de efectos, de unos sobre y otros, y considerarse como una “influencia humana”, y es aquí que se deduce que está no sólo es la comunicación e intercambio de ideas para lograr la mayor perfección de uno sobre otro, sino que representa un fenómeno social, que es directamente intencional, planeado y a veces sistematizado, como en el caso de la escuela y que analizaremos más adelante.

Es por esta razón, que el fin individual o personal de la educación se asocie a pensamientos académicos muy comunes, como el de que se estudia para llegar a ser una “mejor persona” o un “hombre de provecho” o de que se estudia tal carrera porque aporta mayores beneficios (por lo general de tipo económico) al futuro profesionista, siendo la escuela una forma de la cual nos valemos para llegar a ser una “persona mejor”, en ella se ve una oportunidad de superación personal y hasta un derecho.

Para comprender mejor el concepto individual de la educación nos basta con recordar a los clásicos griegos, que como ejemplo, se puede citar a Sócrates, no por ser el más importante, sino que a través de su Mayéutica se puede llegar a ejemplificar mejor el tema de la importancia que representa la individualidad del hombre, y por la parte social de la educación, vemos que está se desenvuelve en el mismo ambiente en donde nacen tales fines, dentro de la sociedad que la ve surgir.

Ahora revisemos las ideas de los principales autores educativos, a los cuales se les irá ubicando dentro del contexto histórico social en que desarrollaron sus ideas y por supuesto la manera, que en diferentes tiempos se entendía el concepto de educación y los fines a los que respondía.

## 1.4. Las principales corrientes educativas en la historia

### 1.4.1. La educación clásica griega

La educación clásica de los griegos, se caracterizó por ser ante todo, una educación *humanista o paidea*, en donde el hombre, como individuo, representaba una premisa importante y duda constante, a la vez de considerarse como una de las pocas que gozaban de una visión integral, dándole la responsabilidad de cubrir la mayor parte de las necesidades del hombre y la sociedad griega. La integración entre la cultura de la sociedad y la creación individual representaron aspectos que la hicieron poseedora de un gran valor como pocas.

Grecia, se caracterizaba por ser una sociedad estratificada, clasista, eficiente y universal, por lo que su tipo de educación estaba orientada principalmente a la formación de los hombres de sus dos principales ciudades: Esparta y Atenas. Cada una de ellas tenía su propio concepto de hombre, que respondía a ideales ligados a la forma en que cubrían sus necesidades muy diferentes la una de la otra.

Para la primera, el hombre debía ser ante todo una consecuencia del culto a su cuerpo, debía de ser fuerte, desarrollado en todos sus sentidos y eficiente en todas sus acciones. Con el fin de estar dispuesto y preparado para llegar a ser un verdadero *guerrero* al servicio del Estado. Su educación tenía como fin una formación para los futuros guerreros espartanos, por lo que se atendían primordialmente las necesidades físicas, antes que intelectuales.

Predominaba la gimnasia y la educación cívica y moral, sometida al poder del Estado, se exaltaban las virtudes guerreras, al honor, la destreza, la valentía y la superioridad ante los demás.

Por otra parte, en la educación de los atenienses, se consideraba que la virtud principal que se tenía que desarrollar, antes que la función física del cuerpo, era la lucha de su *libertad*. Formar su aspecto racional, la oratoria o hablar bien en público, defender sus derechos, en sí el de lograr de que el hombre llevara a cabo un buen argumento. El ideal del hombre educado tenía como fin el de formar al *orador*, al *ciudadano*, al *político*, impulsando así su parte intelectual pasando a segundo plano la parte corporal, por lo que se abarcaban tanto los aspectos intelectuales y culturales como los estéticos, haciéndola una de las educaciones más completas que haya existido. Tenían una preparación teórica para el ejercicio de la política, se buscaba desarrollar las virtudes a través del conocimiento de la verdad, de lo bello, del bien, de los valores transcendentales.

El ser un hombre libre significaba no tener preocupaciones materiales, ya sea con el comercio o comprometido con la guerra, para que el espíritu permaneciera libre para

crear. El hombre bien educado tenía que ser capaz de mandar y de hacerse obedecer, así como lograr adquirir el mayor número de virtudes, aparte de la misma libertad, posibles.

Fue un tipo de educación que apostó por una eficiencia individual y simultáneamente de la libertad, de la convivencia social y política, sólo de esta forma pudieron surgir pensadores tan grandes como Sócrates, entre otros y como más adelante pasaría con Platón y Aristóteles, que lograrían una educación menos conservadora, y que a través de sus propias instituciones educativas, tendrían como fin el de formar el ciudadano griego basado más en la información que en del pensamiento filosófico. Por ejemplo Platón consideraba que el fin de la educación era *la felicidad individual y el bienestar del Estado*. Aristóteles propugnaba que la moralidad fuese el fin de la educación y que en base a ella debía desenvolverse la inteligencia.<sup>7</sup>

#### 1.4.2. Sócrates (469-399 a. C.)

Filósofo griego nacido en Atenas, cuya preocupación primordial como educador fue, al contrario de los sofistas, la de despertar y estimular el impulso de la búsqueda personal y de la verdad, el pensamiento propio y la escucha de la voz interior. No le interesaban la adaptación y la dialéctica retórica que propagaban los sofistas, sino el diálogo entre los hombres que hiciera nacer al pensamiento individual, con el sello de lo propio.

Creía que el autoconocimiento es el inicio del camino para el verdadero saber. Reconociendo con esto, que no se aprende a andar en ese camino con el recibimiento pasivo de contenidos ofrecidos por el exterior, sino por nuestra propia búsqueda trabajosa que cada uno realiza dentro de sí mismo.

Sócrates fue acusado de blasfemar contra los dioses y de corromper a la juventud, por lo que fue condenado a morir y a pesar de haber tenido la posibilidad de huir de la prisión y muerte, permaneció fiel a sí mismo, a sus ideas y a su misión. No dejó nada escrito, lo que conocemos de él, fue a través del testimonio de sus discípulos y contemporáneos.

A continuación citaremos un párrafo del diálogo *Protágoras y los sofistas*, en el que se resaltan claramente sus ideales respecto al hombre libre y a lo que este debe aspirar a ser:

---

<sup>7</sup> PRIETO, Figueroa B. Luis. Principios generales de la educación. Venezuela. Monte Ávila 1984. Pág.155

Si te conoces, pues; si sabes lo que es bueno o malo puedes comprar con seguridad las ciencias en casa de Protágoras o en la de todos los demás sofistas; pero si no te conoces, no expongás lo que te debe ser más caro en el mundo mi querido Hipócrates, porque el riesgo que se corre en la compra de las ciencias es mucho mayor que el que se corre en la compra de las provisiones de la boca<sup>8</sup>.

### 1.4.3. La educación clásica romana

Los romanos, así como los griegos, no valoraban mucho el trabajo manual, por lo que separaban la dirección del mismo, de su aplicación o ejercicio. Ambas culturas eran esencialmente *humanistas*. Como culturas humanistas, se entienden a aquellas que optan por la trascendencia de los intereses locales y nacionales, por lo individuales.

Aunque para algunos, la cultura romana significa una copia de la griega, cabe destacar que exactamente esto no fue así, ya que formaron sus propias ideas tanto sociales como educativas, en las que fundamentaron y desarrollaron un pueblo sólido con personalidad única. Aquí es necesario reconocer, que los clásicos griegos fueron una fuente de inspiración e influencia que tomaron en cuenta, pero sin acogerla íntegramente en sus valores romanos.

La aportación que los romanos hicieron a la educación, tiene diferentes caras. Por un lado tenemos que, se empieza tímidamente a sistematizarse los estudios, para aquellos que tenían la posibilidad de ostentar en un futuro el trono del poder. Así como en Grecia surgieron instituciones educativas importantes como la *Academia* de Platón y el *Liceo* de Aristóteles, dentro de la Antigua Roma encontramos que se aspiraba a una *educación universal* controlada por el Estado. Su objetivo fue la de formar el *hombre bueno, al buen ciudadano*, capaz de ser el mejor orador, además de dominar por completo la buena retórica, como la de Cicerón, así como la de ir formando poco a poco una burocracia eficaz, que administrara los territorios conquistados<sup>9</sup> por lo que se preocuparon por hacer buenos soldados, a través de consolidar una educación para la vida práctica que les fuera útil para ello.

---

<sup>8</sup> *Diálogos de Platón*. México. Editorial Porrúa 1997. Págs. 105 - 142

<sup>9</sup> PRIETO. *Op.Cit.* Pág. 159

#### 1.4.4. La educación de la Edad Media

Los fines que tuvo la educación en la Edad Media, difirieron marcadamente con el antiguo pensar clásico.

La doctrina cristiana estaba en apogeo y las enseñanzas del Hijo de Dios suprimieron paulatinamente las del pensar griego, con ello llegó una época que después catalogarían como de “oscurantismo” pero que también al igual que las épocas anteriores dejarían un gran legado y aportaciones para el trabajo educativo, como lo fue la creación de los monasterios, que más adelante fueran la cuna o los antecesores directos de lo que hoy conocemos como *universidad*.

La Iglesia Católica representaba la institución que tendría bajo su cuidado la educación, como entre muchas otras cosas. Tenía el mando casi absoluto, y el poder necesario para dirigir y ordenar los asuntos que anteriormente tenía a cargo el Estado representado por la monarquía y con quien entraría en conflicto, por disputar el poder y continuar conservándolo. Dentro de este ambiente se propagaba la idea *de la salvación del alma, para ganar la vida eterna*, por lo que todo aspecto social se dirigiría a esto desarrollando un modo de vida y de educación propio. El fin de la educación abordado de esta manera, era el de alcanzar la meta para la que el individuo fue creado, la eterna felicidad con Dios<sup>10</sup> por lo que se generaron diversas métodos para llegar a este objetivo y que se expondrán a continuación.

En el período medieval aparecen cuatro tipos de educación: el monaquismo, la caballería, las corporaciones o gremios y el escolasticismo o escolástica.

El fin del monaquismo fue la de la disciplina física y moral. Vencer al cuerpo origen del pecado, impuso la negación de los deseos y el control de los apetitos humanos con el fin de alcanzar la perfección y la virtud<sup>11</sup> educación dirigida a los religiosos o monjes consagrados a seguir la vida de Jesús, tenía que transmitir el respeto, la obediencia, en sí los valores que abanderaba el cristianismo. A partir de los monasterios y más adelante, surgirían las universidades con identidad autónoma, que congregarían a grupos de alumnos y profesores que defenderían sus intereses ante la corona del rey y que posteriormente se transformarían para enseñar sólo aquellas profesiones que sirvieran y respondieran a las necesidades de la corona y socialmente requeridas, como la medicina, la teología y el derecho.

El caballerismo, se caracterizó por impartir una educación que defendiera los ideales cristianos. Se formaba al *Caballero*, que por lo general eran los señores feudales. Practicaban actividades religiosas, físicas y militares.

---

<sup>10</sup> REDDEN, John D. y RYAN, Francis. *Pedagogía general y filosofía de la educación*. Madrid. Morata 1967. Pág. 128

<sup>11</sup> PRIETO: *Op.Cit.* Pág 159

Las corporaciones o gremios, tenían una educación de tipo industrial, quizá lo más cercano al tipo de educación actual que se demanda, y dirigida a la clase media o burguesía. Como se revisará en el transcurso del presente trabajo, agrupaba a asociaciones de artesanos y mercaderes ocupados en actividades de la industria y el comercio. El fin de las corporaciones fue de educar para la vida industrial, comercial, y laboral, siendo secular y práctica, que le fuera útil para aquel que emprendía la tarea de incursionar el área de los negocios del artesano o del mercantilismo primitivo.

Por otra lado, el escolasticismo, proponía la defensa del dogma religioso, que tomaba el lugar de la razón, o más bien se quería que la razón tuviera sus fundamentos en la fe, siendo superior a la primera. La iglesia era poseedora de toda y absoluta verdad, que tenía a su vez que ser demostrada y fundamentada. Esta educación tenía su base en la fe, que defendía sus ideas por medio de su propia lógica. Entre los autores que formaron parte de este período están, S. Tomás de Aquino y Alberto Magno entre otros.

En conclusión podemos determinar que la Edad Media, se orientó hacia actitudes de obediencia a la autoridad imperante en su momento, de receptividad a la doctrina de la Iglesia Católica, al cristianismo y su dependencia a estas, evitando así la duda, la discusión o la investigación. La fe era el fin último del hombre y hacia ella se dirigirían, la sociedad y la educación, en la cual la razón encontraba toda respuesta o inquietud.

#### **1.4.5. Nuevas corrientes educativas**

Terminada la época medieval, se volvieron contradictorios sus postulados, ya que alguien se había arriesgado a poner en juicio la fe, por medio de una duda.

Con Rene Descartes, y su método deductivo inicio el tiempo que sucedería al anterior, y en el cual el hombre se vería como un ser capaz de hacer grandes cosas por sí mismo, reivindicando su capacidad de creación e inventiva, pero sobre todo se descubriría como poseedor de una gran habilidad para el comercio y las ventajas económicas que le producía esta actividad, produciéndose un nuevo humanismo, que dejando a un lado los estigmas del medievo, formó nuevas expectativas sobre su entorno para generar un lugar propicio en el que descansarían y crecerían las reglas del mercantilismo.

Surgen ideas educativas y sociales abanderadas por la naciente clase burguesa, un sector dominante que necesitaba hombres prácticos y eficientes para desempeñar el trabajo que implicaban los negocios y el comercio.

John Adams, escribiría al respecto que el culto a la eficiencia tiende a conducir a un estado en el cual el individuo era cada vez más un medio que un fin<sup>12</sup> ante la ola de cambios que imperarán en este período, apareciendo una vez más, nuevos fines educativos que poco a poco, representan en la actualidad, un antecedente directo del tipo de educación para nuestro siglo.

Aunque no todos los personajes trabajaron para el ideal burgués, hubo quienes alzaron sus voces contra esta clase proponiendo un ideal del hombre y educación diferentes, ante los problemas sociales que traía. Así encontramos que los tiempos fueron ricos y productivos para el campo educativo apareciendo diversas teorías que ubicarían a la educación en diferentes posiciones y responsabilidades orientadas más a fines sociales que individualistas.

#### 1.4.6. El Realismo

El Realismo, en educación se caracterizó por responder a las necesidades de la vida práctica y los problemas que esta presentaba.

La educación tenía como fin el de lograr que el hombre se "ajustará" por completo a la vida, en sí, tenía que prepararse para la vida social. Se necesitaba conocer las leyes de la naturaleza y tener un método inductivo para poder dominar las cosas, por lo que la *ciencia* era la materia superior ante todas las demás, resurge el problema de principio de autoridad, que se desecha bajo el principio que sólo la razón es el camino para estructurar el conocimiento, la ciencia y sociedad.<sup>13</sup>

#### 1.4.7. El Naturalismo

El Naturalismo surge como consecuencia de la Ilustración del Siglo XVIII y del impulso a la "razón" quien sería la única en poder dirigir al hombre hacia la libertad, ya que este se encontraba prisionero por la fe y la tradición.

El personaje representativo del naturalismo fue Jonh J. Rousseau, quien agobiado por el apogeo de un racionalismo que se torno inhumano y a la vez exagerado, propuso una educación naturalista.

Lo que propuso Rousseau, fue que el niño se desarrollará por sí mismo de acuerdo a su naturaleza humana y las posibilidades de la que gozaba en cada etapa de su vida, sin forzarlas o ser condicionadas por una sociedad que al final de cuentas corrompía al pequeño hombre bueno y bajo esta ideología debía fundamentarse la educación.

<sup>12</sup> ADAMS, Jonh. Evolución de la teoría educativa. México. Unión tipográfica hispano - americana 1941

<sup>13</sup> SAMARRAMA, Jaume. Fundamentos de educación. Barcelona. Ceac 1991. Pág. 338

Hay quienes afirman que las ideas de Rousseau son el antecedente directo de lo que muchos años después desarrollaría Jean Piaget.

Los aspectos que destacan del naturalismo rousseriano son la de aplicar una educación que siguiera las reglas de la naturaleza, la defensa del hombre bueno y una sociedad basada en los derechos naturales e individuales del hombre. El fin de la educación tenía que ser el retorno al estado natural en el cual el niño podría desarrollarse sin la influencia social o de cualquier autoridad externa. Ideas que se plasman en su libro "El Emilio" o de la "Educación" que hace referencia al modelo educativo al que deberían de aspirar las sociedades para formar a los futuros hombres.

#### **1.4.8. El Pragmatismo**

Después de una época ilustrada llegarían los tiempos en que la industrialización determinaría la dirección de diferentes instituciones y en donde la educación se entendería en términos de utilidad, no sin antes de pasar por un fin nacionalista, en donde tenía que exaltar los ideales nacionales, destacando la enseñanza y educación de ciudadanos, que se reconocerían como parte cultural y social de su nación. Lo que se necesitaba en este momento era que después de muchas revoluciones, las sociedades se identificaran y reconocieran como parte de... en este caso de su nación, dándole otra faceta más cultural a la educación.

Sin embargo, cuando las sociedades crecieron y gozaban de una identidad propia, se buscaría por teorizar ya no por la problemática humana y social, sino por encontrar las alternativas que eran requeridas para el impulso del desarrollo industrial. La filosofía del pragmatismo representaría un nuevo medio de entender la educación, la cual tendría que adquirir, los ideales fundamentales que hasta nuestros días siguen vigente para lograr tal fin.

La Teoría del Pragmatismo consiste en la negación del conocimiento puramente teórico y en la reducción de lo verdadero a lo útil.<sup>14</sup> La utilidad, el valor, el éxito personal valen como el criterio único y general considerado como lo verdadero. Con esto se justificaba el crecimiento de las empresas y las injusticias que propiciaban teniendo como marco el joven capitalismo creciente.

En nuestra actualidad y en el marco del naciente siglo XXI las expectativas que se tienen sobre materia educativa son diversas, provocando que a veces se tornen confusas y se pierdan en el mar de fines a los que debe de responder y las muchas demandas a las que tiene que satisfacer, por lo que hoy más que en el pasado se

---

<sup>14</sup> PRIETO: Op. Cit. Pág. 167

encuentran interviniendo diversos actores y dependencias tanto gubernamentales así como del ramo empresarial problematizando sobre el nuevo rol de la educación.

Ante un sólido e influyente modelo económico capitalista y su modalidad globalizadora que abarca no sólo aspectos económicos, productivos e industriales, a los que debe atender prioritariamente, sino que va más allá al intervenir en la tarea educativa de manera determinante e influyente, creando "recomendaciones" acerca de lo que tiene que ser la educación y que a su vez se consideran como el punto de referencia absoluto del cual partir para planear y orientar la educación, además de valerse de Organismos Internacionales como la OCDE, UNESCO, OIT entre otros, como filtros aceptados y reconocidos legalmente de expresión, la educación actual posee un paradigma utilitarista y comercial.

Los fines educativos del siglo pasado se han vuelto obsoletos, originando que se dé paso a otros acordes a las necesidades personales y sociales de los futuros educandos, pero también para satisfacer demandas de tipo empresarial, y que finalmente son las que tienen mayor peso a la hora de responder a los propósitos educativos que se requieren y el tipo de aprendizaje y habilidades que estos deben de adquirir.

Si es este el panorama que se piensa para la educación, cómo debe ser entonces está... la educación para el siglo XXI debe tener en cuenta entre otras cosas, la de generar un *aprendizaje para toda la vida*, de un aprender a aprender, pero no por el aprendizaje mismo, ya que su valor radicará en su eficaz aplicación y uso al resolver problemas o desarrollar la creatividad para generar soluciones, en sí como la herramienta principal para desempeñar algún trabajo, para esto basta citar las recomendaciones que da la UNESCO entre otros organismos del cómo ir abordando tales situaciones, interviniendo un vocabulario nuevo que incluye conceptos como el de competitividad, calidad, eficiencia, pertinencia, productividad, equidad, evaluación o competencias, conceptos que se sustentan en diferentes documentos, expectativas o recomendaciones, y que llegaron a nuestro país por el año de 1993 con la muy conocida reforma educativa en el sexenio del presidente C. Salinas de Gortari. Pero también hay quienes consideran que lo que hoy en día necesita la educación es el de tener la función de *enseñar a vivir*, algo que pensándose un poco significa por una parte "caos, incertidumbre" al desconocer un futuro que se torna cada vez más confuso por los cambios vertiginosos a los que estamos sujetos y por el otro hay una "esperanza" al ver en la educación una posibilidad de poder superar esto por medio de lograr la convivencia común entre los sujetos y los Estados globalizados que pierden su identidad y soberanía al tomar la del otro que los invade, que los abraza... Es aquí en donde la educación debe de ser conciliadora y capaz de formar la personalidad e identidad de cada individuo para que nadie pueda trastocarla, enseñar a convivir en un mundo compartido, enseñar a respetar su hábitat natural, a enseñar a ser humano antes que ser una máquina generadora de conocimientos.

Es así que teniendo como referencia lo anterior a continuación, se analizarán los principales papeles asignados a la educación, espejos que reflejan las posibilidades que puede tener sobre sí misma en la modernidad.

## **1.5. Las limitaciones de la educación actual y su transformación**

Lo que ha dejado de ser la educación y que se puede vislumbrar claramente, es el de dejar su función de transmisión y acumulación de conocimientos propios de la escuela tradicionalista que centra su atención en la enseñanza por un lado, y por el otro el de considerar otras posibilidades de aprendizaje que traspasan las cuatro paredes de un salón de clases y que van más allá de un pizarrón, lápiz o libro, impulsando el aprendizaje por sí mismo a través de un constructivismo social. Importando más el resultado del aprendizaje adquirido, que el mismo proceso mediante el cual se efectuó, lo que la hace competitiva y de calidad, produciéndose un *aprendizaje genérico* que se pueda obtener en diferentes formas, tiempos y lugares. Esto dentro del quehacer pedagógico, ya que en el plano político - social la educación poco a poco pasará a manos de los propios interesados en "educarse" descentralizándose, ya que el Estado paternalista dejará una responsabilidad más, en manos de la oferta y la demanda que trae consigo el abrasador comercio y por inercia regirse bajo los criterios e intereses del sector productivo, ya que fue autoelegido ante la incapacidad del Estado por responder a las demandas del sistema económico.

La escuela tradicional se tornó más activa, dinámica y flexible; constructivista. El enseñar ya no es suficiente, el aprender es lo necesario. La educación se transforma porque es dominada por la ganancia económica que se pueda generar al preparar a los futuros aspirantes a ingresar en un mercado laboral... educar ¿Para qué?... ¿Educar ciudadanos libres y responsables como en la antigua Atenas o guerreros dispuestos a luchar por su país como en Esparta tiene validez hoy en día cuando el Estado se disuelve entre políticas neoliberales? De qué me sirve conocerme a mí mismo, como decía Sócrates en el 2003... ¿Puedo en verdad llegar a ser libre en un mundo en donde se exige un proceso cognitivo en especial de mí y que si no lo fomento no tengo posibilidades de sobrevivir? ¿O es que nunca lo he sido?... Vivimos en la crisis del cambio, en donde no tiene cabida, por el momento tú libertad. Libertad que se ve coartada entre lo que se fue, lo que eres y lo que tienes que deber ser. Vivimos en la época del cambio, de la transición hacia lo todavía desconocido, donde conviven todas las posibilidades...

Considerar a la escuela como un medio de superación, de progreso personal tiene hoy una visión diferente. Se considera a la escuela como el instrumento capaz de formar el capital humano indispensable y requerido por las empresas cubriendo las

expectativas de éstos sobre las necesidades demandadas. La escuela hoy en día se basa en los paradigmas del aprendizaje y funcionalidad, que en los de la enseñanza y la libertad. Por lo que tenemos que la educación debe de considerar:

- No más la transmisión de conocimientos sin sentido y sin valor que no satisfagan las necesidades demandadas del entorno. En especial poner mayor énfasis en una vinculación más estrecha entre los sectores productivos y las instituciones de educación superior.
- Tomar en cuenta los cambios tecnológicos y utilizarlos como un recurso básico en la adquisición del aprendizaje.
- Brindar las herramientas necesarias para un aprendizaje continuo, para desarrollar la disponibilidad cognitiva y emocional de aprender durante toda nuestra vida, siendo este un aprendizaje a corto plazo y capaz de estar siempre vigente ante los frecuentes cambios del mundo globalizado.
- Desarrollar la disposición en el educando hacia la adaptabilidad que se requiere ante estos cambios vertiginosos y la capacidad de *responder efectivamente* a estos.
- Crear y formar a los alumnos en el autoaprendizaje o el autodidactismo, que no tiene cabida en lugares y tiempos predispuestos presentándose más informal que formal. El de aprender por sí mismos más allá de una educación rígida y los métodos tradicionales que utiliza para que se lleve a cabo el primero.
- Que la educación centre su fin en el aprendizaje más que en la enseñanza y los resultados que de este se obtengan cuando se llegue aplicar. Por lo que el proceso de enseñanza - aprendizaje tendrá un enfoque holístico a partir del cual se organizará y evaluará para proporcionar una mejor capacidad de respuesta.
- Desarrollar en el educando todas sus habilidades posibles, sin menospreciar ninguna, considerando los errores o deficiencias educativas como áreas de oportunidad para corregir o mejorar.
- Disponibilidad de que el aprendizaje sea medible objetivamente a través de la evaluación permitiendo conocer el desempeño real del educando y de todos los involucrados en su educación, una educación de *realidades* que sustituya a una

de *supuestos*. Realidades que tienen que ver con el nivel de satisfacción que cubran ante los objetivos propuestos impulsándose la educación de calidad.

- Los roles profesor - alumno cambian cuando el profesor pasa a ser un *facilitador del aprendizaje* que crea diferentes ambientes para estimularlo y desarrollar todas las capacidades y competencias de sus alumnos, más que ser su simple transmisor de contenidos teóricos.
  
- Fomentar valores que permitan la convivencia, pertenencia e individualidad entre hombres.

Por lo que estableciéndose las reglas que hoy debe trazar la educación tenemos que el reto consiste en lograr mayor adaptación y velocidad de respuesta a las necesidades del cambio, en elevar la calidad y pertinencia de los programas educativos y en mejorar la vinculación de la capacitación con las transformaciones de la estructura productiva<sup>15</sup> afirmándose una vez más una educación que sirva a los modelos económicos y tecnológicos, modificándose el paradigma de la enseñanza por el del aprendizaje.

Sin embargo, hay otra posición, en la que se mueven ideas que giran en torno al futuro del hombre como ser humano y que indican una preocupación por la esencia humanística, vislumbrándose que los fines de los ideales educativos se encuentran en crisis contra el proceso innato de la *sobrevivencia*.

Lo que importa ahora es vivir y la educación debe lograr que esta sobrevivencia se logre de la mejor manera posible. Lo importante, lo urgente, es cómo sobrevivir. Para nosotros sólo cabe que el fin de la educación sea dotarnos de mejores herramientas para mantenerse vivos. No caben grandes florituras; no tienen cabida los grandes ideales educativos. Se trata simplemente de llegar al mañana. No es vivir en plenitud no es desarrollar las capacidades de manera armónica; lo que se busca es simplemente vivir.<sup>16</sup>

Pero hay quienes siguen postulando que lo primordial sea el de que la educación nos enseñe a vivir juntos, en un mundo que se habrá a la diversidad pero que fomente el respeto y la cultura singular de cada pueblo logrando la reafirmación de lo propio en una economía integradora. Hoy a la educación le toca establecer los lineamientos que permitan al ser humano ante todo *un ser humano* en un mundo sin fronteras y funcional, a pesar de todo, entrelazando valores compartidos que tengan su

---

<sup>15</sup> IBARRA, Almada Agustín E. *El Sistema Normalizado de Competencia Laboral*. En: ARGUELLES, Antonio (Compilador). *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia*. México. Limusa 1999. Pág. 29

<sup>16</sup> CONCHEIRO, Antonio A. *Educación para el futuro*. En: SOLANA, Fernando (Compilador). *Educación en el siglo XXI*. México. Noriega 1999. Pág. 68

culminación en el reconocimiento de la pluralidad de opiniones y pensamientos diferentes, pero respetando lo propio y la individualidad e identidad de cada nación.

A la educación hoy le corresponde unificar equilibradamente lo pedagógico con lo económico y lo humanístico, lograr él aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir juntos y aprender a ser<sup>17</sup> para vivir en nuestro siglo.

De está, manera el aprendizaje es la herramienta principal de uso y demanda, por el cual apuestan los paradigmas educativos de nuestra actualidad sin perderse en el mar de ideales a los que aspiraron grandes culturas y pensadores en otros tiempos. Donde en ocasiones el nacionalismo era lo que debía de impulsar la educación o simplemente el humanismo, que exaltaba al hombre hasta sus límites posibles. Quizás en algún momento nos hartemos y retornemos a algo más natural y simple, como sucedió con el naturalismo en algún momento, pero mientras llegamos a esto ya que aún falta mucho porque apenas empezamos el cambio, nos encontramos que en los fines educativos tradicionales además de los actores que los determinaban, y no es que en tiempos anteriores no hallan intervenido, sino que hoy más que nunca en donde alguna vez el Estado se hizo cargo de la tarea educativa, las filosofías económicas aparecen provocando que educación y economía gocen más que siempre de un estrecho vínculo dando al aprendizaje un aspecto de *bien* que puede ser introducido en el mercado y ser objeto manipulable de la oferta y la demanda, de la rentabilidad, de la calidad y de la competitividad.

Sin embargo este *bien* debe de garantizar resultados esperados y para que esto acontezca es necesario que exista *una educación de calidad*.

Para México un Sistema Educativo de calidad tiene distintas concepciones e implicaciones, por una parte se le entiende como la capacidad de cubrir los propósitos de las expectativas... ¿de quién? (en este caso no las del educando, sino las del sector productivo) así como la de formar educandos dentro de un marco de equidad basada en procesos evaluativos, de pertinencia y justicia. Por lo que se considera que para enfrentar los retos y las expectativas del entorno se necesita, en primer lugar, un Sistema Educativo Nacional, orientado de manera efectiva a desarrollar en las personas la capacidad de aprender integrando a este proceso educativo la continua innovación y creación de nuevos saberes que a su vez genere las competencias adecuadas que aporten acciones significativas al entorno social. Sin una educación básica adecuada, que predisponga en un futuro trabajador el fortalecimiento del aprendizaje y sus competencias más que la enseñanza de contenidos difícilmente podrá aprovechar la capacitación y habilidades que se demandan para desempeñar un empleo actualmente, preocupación que se lee en el Programa Nacional Educativo 2001 - 2006:

---

<sup>17</sup> DELORS, Jacques. La educación encierra un tesoro. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Madrid - UNESCO. Santillana 1996.

Si a los rezagos existentes en calidad agregamos los retos que plantean la sociedad del conocimiento y las nuevas tecnologías de información y comunicación, y si consideramos que los niños y jóvenes que en la actualidad están incorporados a los centros educativos desarrollarán su vida familiar, ciudadana y laboral a lo largo del siglo XXI, una época que exige aprendizajes permanentes, se aprecia la magnitud de los esfuerzos que es necesario realizar<sup>18</sup>

Nos suscita pensar que además de una educación superior de calidad, debe de existir también una básica para todos aquellos técnicos trabajadores que no alcancen el nivel superior y que un momento dado una vez que caduquen ciertos conocimientos se recurra a la capacitación y educación para el trabajo como recursos de renovación y actualización permanente. Este es un tema cuestionante, por lo que es significativo considerarlo detenidamente a continuación.

## **1.6. La calidad en la educación**

Como vimos la calidad en educación tiene que ver con el aprendizaje más que con la enseñanza y los resultados efectivos que logre, así como el de que se encamine más al aprender a aprender durante toda la vida más que el de acomodarse en una pasiva y lineal enseñanza tradicional, además de agregar su medición o evaluación en base a indicadores de calidad.

Pero a pesar de esto, el término de “calidad” no es propio del trabajo académico, sino más bien del empresarial, de donde surgió en la década de los 50's y evolucionó como una estrategia para mejorar la productividad y competitividad entre empresas. En educación es un concepto que en México llegó en la década de los 90's con el Acuerdo Nacional para la Modernización de la Educación Básica y Normal, y como consecuencia una reforma educativa, que incluyó cambios desde planes y programas de estudio, métodos de enseñanza, hasta la transformación en los conceptos de alumno y maestro, su formación y rol como docente; más que ser un transmisor del conocimiento, se convirtió en un facilitador del aprendizaje y promotor de competencias; se incluyeron conceptos nuevos como equidad educativa, pertinencia, apertura, flexibilización y certificación, continuando vigentes hasta nuestros días, después de dos sexenios.

El concepto de calidad en el sector productivo empezó con un propósito que los administradores denominan “calidad dura” ya que hacía énfasis en la calidad final de

---

<sup>18</sup> Programa Nacional de Educación 2001 - 2006. Por una educación de buena calidad para todos. Un enfoque educativo para el siglo XXI. Secretaría de Educación Pública. Pág. 65.

los productos. Este tipo de calidad fue en su momento característica de empresas manufactureras la cual se centraba más en el producto terminado que en el proceso de su elaboración, por lo que la satisfacción del cliente se basaba en que se presentará un producto sin defectos y mayoritariamente aceptado. Con el pasó del tiempo se requirió de un aseguramiento de la calidad por lo que se atendió tanto el proceso como en el producto, lo que representaría el principio que daría paso hacia los años 80's y 90's a la Calidad Total ideada dentro de la sociedad japonesa como un concepto que se extiende a todas las funciones internas como externas de la empresa, técnicas como administrativas incluyendo el personal de todos los niveles y funciones por más mínimas o insignificantes que parezcan y que repercuten directamente en la elaboración del producto o servicio, además de utilizar indicadores que midan el alcance de los resultados planteados enfocados en la persona del cliente el cual se consideró como el indicador principal para determinar la calidad en el servicio al tener la satisfacción total del producto adquirido. Se caracteriza por la descentralización de la organización para atender a aquellas funciones que juntas integran la empresa misma promoviendo su mejora continua y el papel de anticipación a las necesidades del cliente como del personal que labora en ella. Un medio para lograr esto radica en las destrezas y conocimientos que su personal posea, así como las disposiciones y aptitudes por la eficiencia y liderazgo de las que dispongan y que pueden ser desarrolladas por medio de la educación. Por lo que concluimos que la Calidad Total pone mayor interés a la organización que al producto final.

Al acaecer esto, hoy en día las empresas se encuentran en un estado de mejora continua, formación de equipos de trabajo de alto desempeño, formación de líderes, planeación estratégica, entre otros, con la misión de que el cliente es el principal promotor de la calidad. Con la globalización se pone en marcha la competencia entre él todo y todos, y la escuela recogiendo el concepto de calidad en el servicio lo lleva al aula con el fin de que la educación sea más competitiva, pero sobre todo que responda funcionalmente a las presiones del exterior, en este caso de las exigencias del mundo laboral y económico que a su vez tienen relación directa con el sector productivo que los genera.

Una educación de calidad significa reconocer que vivimos en un mundo altamente cambiante como consecuencia del desarrollo económico y tecnológico, lo que implica considerar al aprendizaje como una forma de enfrentarlos. Se necesita más que actuar cuantitativamente, dirigirse hacia lo cualitativo o la calidad en el servicio que implica un modelo educativo efectivo de respuesta.

Nuestro Sistema Educativo Nacional se adecua a estos procesos y repiensa una educación con calidad, como respuesta eficaz capaz de estar al nivel de estos cambios, por otro lado la educación tiene que cubrir las demandas laborales, pero también las personales, por lo que también define a la equidad, pertinencia y justicia social como elementos de calidad. La equidad establece la oportunidad de acceder a

servicios educativos de calidad en cualquiera de sus niveles y modalidades, este servicio educativo debe ser igual tanto para los niños y jóvenes de zonas marginadas como para los más favorecidos. Pero recordemos que estamos partiendo de un paradigma cualitativo, lo que establece que estas oportunidades se darán bajo el régimen de criterios evaluativos, en donde el mejor, el capaz, el competente, tendrá acceso a la educación, si habláramos desde el punto cuantitativo, se construirían más escuelas, para cubrir la demanda educativa de ingreso. La pertinencia apunta hacia la aplicación de políticas educativas acordes al tiempo y demandas actuales del entorno, en el caso de la educación básica esta deberá desarrollar las competencias que permitan a los estudiantes, cursar cualquier estudio satisfactoriamente, pero sobre todo propiciar las competencias básicas para desempeñar una ocupación laboral y poder representar la fuerza de trabajo que impulse el sector productivo y económico.

La justicia social se desenvuelve en un ambiente de democracia, en el cual todos los que participan dentro del sistema educativo dirijan sus esfuerzos para su bien común; alumnos, padres de familia, Estado y por supuesto el sector productivo o empresarial, descentralizándose del Estado paternalista, delegando sus funciones a otros actores valiéndose de una supuesta democracia, más que aceptar ser la inercia que ejerce la globalización en las instituciones sociales como la escuela. Sólo dentro de la justicia social puede también aspirarse a la igualdad e individualidad, en pensar en oportunidades educativas reales para todos, en una superación del ser humano personal y cultural, pero que sutilmente quedan en un último término.

Bajo esta lógica que surge el término de calidad educativa, como una forma de respuesta ante los cambios en los paradigmas económicos, laborales y educativos que en esencia representan una modo de controlar y evaluar el aprendizaje adquirido, en el lenguaje pedagógico, y su eficaz aplicación para un mundo más competente y compartido en el momento de ingresar a un campo laboral.

## Conclusiones

La educación como un proceso social tiene la doble función de acrecentar y conservar los bienes culturales de la humanidad por un lado y por el otro el de colaborar para que los fines sociales que se establezcan puedan concretarse en realidades que beneficien a la mayor parte posible de hombres, es por esta razón, que la educación representa el medio más destacado entre otros de ejercer sobre ellos la posibilidad de crear un tipo de sociedad y hombre ideal. Lo que significa que no sólo la sociedad será la única beneficiada, sino también se incluye la individualidad y personalidad de cada hombre. En la cultura griega estas dos finalidades estaban perfectamente delimitadas y su educación estaba dividida en humanística y práctica, ambas tenían igual importancia para la sociedad sin que una sobresaliera más que la otra ya que existía un equilibrio entre los fines de cada una, así surgieron grandes educadores e ideales educativos que continúan vigentes, ya que exaltaban la figura del hombre y su perfección sobre cualquier otro interés. Con el tiempo otras culturas como la romana retomarían e incorporarían el pensar clásico griego, dada su importancia y aportación cultural, y a pesar que más adelante la Edad Media dirigiría los fines educativos hacia la religión cristiana sobre los ideales estatales o humanistas, lo que la educación griega originó no se perderían del todo, ya que después se entendería que la educación es ante todo una inquietud por ir más allá, es indagar, investigar, superándose la enajenación religiosa para que de nuevo se encauzara hacia la transcendencia individual y social de los hombres.

La educación representó los propósitos del Estado, de los hombres y en algún momento dado los de la Iglesia, la cual eclipsaría por algún momento la función estatal, pero aún así los fines educativos no perderían su esencia ni fin primero: El de generar el bien individual como social. Pero al entenderla con propósitos prácticos vinculándola a procesos meramente laborales y productivos, es decir, que representa un recurso útil en la medida de que pueda obtenerse de ella un beneficio de índole económico para las empresas de cualquier sector, las que hoy definen su trabajo reduciéndola a lo práctico, a lo utilizable y eficaz con calidad provocando la pérdida de su esencia primera. La hegemonía esta representada por las relaciones productivas, por el auge capitalista y comercial quienes al tomar la responsabilidad que les ha cedido el Estado que pasa a ser un mediador entre sus pretensiones y la sociedad se evoluciona de paradigmas tradicionales a otros todavía inconclusos e inciertos. La educación como fenómeno social debe alinearse a los cambios por lo que sus limitaciones apuntan hacia el tipo de formación que esta generando y los métodos que ha venido aplicando, ya que este tipo de formación que se demanda parte de representar un medio para generar ventajas competitivas ante la liberización de los mercados. El aprender más que el enseñar, ya no será exclusivo de una escuela o universidad ya que se vale de diversas situaciones, medios y momentos tornándose holístico o integral, el transmitir contenidos es suprimido por la construcción del conocimiento a partir de lo que se vaya requiriendo y la disposición de aprender para toda la vida.

La educación debe ofrecer calidad, termino que en el ámbito educativo significa garantizar resultados reales, conocimientos pertinentes acorde a las necesidades del entorno fomentando y desarrollando en el ser humano todo su potencial enfocado a la causa del crecimiento comercial y capitalista.

## CAPITULO 2 ANTECEDENTES DE LA COMPETENCIA LABORAL

El hombre actual, no se siente un pecador, sino un engrane, lo que es desgraciadamente peor. Ernesto Sábato. La Resistencia.

### 2.1. Antecedentes históricos de las formas de producción y organización del trabajo hasta el actual concepto de competencia laboral

En México el término de competencia laboral empezó a surgir a partir de la necesidad de modernizar y reformar el sistema de formación y capacitación para el trabajo ante los inminentes cambios en la economía mundial caracterizada por el tránsito de una economía centrada en el Estado dominada por la oferta, a una más abierta y libre dominada por la demanda, lo que implicaba romper las fronteras entre los países.

Surgen tratados de comercio, se reforman leyes, las empresas comienzan a desarrollar e implantar nuevos modelos de trabajo y de administración, tales como el Desarrollo Organizacional y Calidad Total por lo que renace una vez más la preocupación por el factor humano, comenzando así la consolidación de la globalización en México y con ello el surgimiento de la competencia laboral para lograr con esto el nivel de formación para el trabajo de países ya experimentados en aplicar este proceso educativo, lo que ha representado un elemento fundamental para la regulación del mercado de trabajo interno y externo de la empresa, que le permitieran competir y a la vez diferenciarse de sus competidores, en un mundo más flexible, organizado y con mayores innovaciones tecnológicas.

Estas transformaciones del mercado exigían a las empresas adoptar nuevos modelos de producción flexibles y abiertos basados en redes y equipos de trabajo y no solamente en una organización atomística y aislada a la realidad de un puesto de trabajo y que mencionaremos en el capítulo siguiente. Era necesaria la transformación en el contenido de los puestos para que el individuo fuera capaz de incorporar y aportar sus conocimientos al proceso de producción, analizando y dando solución a problemas que impedirían el aumento de su productividad dentro de la empresa. Pero a qué nos referimos cuando hablamos de la competencia laboral...

Existen múltiples definiciones pero el punto de partida de todas ellas radica en la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente

identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.<sup>19</sup>

Generalmente cada país tiene sus propias definiciones, de acuerdo a necesidades específicas de ellos mismos, sin embargo, el punto clave de todas estas es la del ejercicio eficaz de aquellas capacidades que permitan desempeñar una ocupación o trabajo, es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer.<sup>20</sup> Por lo que también engloba un conjunto de conocimientos, actitudes, valores, aptitudes y habilidades necesarios para llevar a cabo una función, actividad o tarea específica.

Este enfoque ha sido llamado **holístico**, porque integra y relaciona diferentes atributos y tareas permitiendo variadas acciones que toman en cuenta el contexto y cultura del lugar de trabajo, permitiendo que la especialización represente hoy en día un término obsoleto, para dar paso a las multihabilidades.

Cuando hablamos del ámbito de la competencia laboral implica reconocer el estrecho vínculo que tienen con el sector productivo, la política económica, la administración y por supuesto la educación, incluyéndose mutuamente. Nacen y se desarrollan en las esferas de la organización del trabajo y gestión de los recursos humanos dentro de las empresas principalmente, como una respuesta a los diferentes cambios en las relaciones de mercado que hoy en día establecen mayor apertura, a partir del modelo económico de la globalización que enmarca las relaciones industriales actuales bajo los criterios del capitalismo y liberalismo económico o comúnmente denominado "neoliberalismo".

Surgen a partir de los avances tecnológicos de nuestro siglo y como una estrategia de competitividad dentro de la empresa, y los cambios organizacionales del trabajo.<sup>21</sup>

Para poder comprender mejor la génesis de la competencia laboral, es necesario recordar lo que ha representado a través del tiempo la formación para el trabajo y las transformaciones en las relaciones productivas. Existen diferentes factores determinantes que originan cambios dentro de estos procesos, como lo son los movimientos e ideologías sociales y económicas que van surgiendo y aspectos actuales tales como las innovaciones tecnológicas, sucesos sociales externos a un país, la producción y competitividad que pueden generar las empresas entre sí, así como los conocimientos que demandan a sus trabajadores, en cuestión de habilidades, perfiles, actitudes y calificaciones, que responden directamente a las necesidades del lugar en donde laboren.

Sin embargo, la historia cambia y germinan diferentes necesidades propias de cada época. Es por esta razón que el preludio de la competencia laboral es el mismo pasado de la historia económica y social de las naciones, y comprender así su gestación a través del tiempo hasta nuestros días.

<sup>19</sup> Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral.  
En: <http://ilo.org/public/spanish/region/ampro/cintefor/temas/com/lab/XXXX/esoa/index.htm>.

<sup>20</sup> Ibid. Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral.

<sup>21</sup> MERTENS. Op Cit. Pág. 4

Porque al pensar en la competencia laboral, se tiene que revisar el pasado, por muy remoto que este sea, ya que una parte elemental de la partieran para poder desarrollarse es el ámbito económico que con el tiempo formó modelos, como el actual y que en gran medida se fundamentan. La economía representa en su definición más simple, la ciencia social que estudia a los individuos y organizaciones que se dedican a la producción, al intercambio y consumo de bienes y servicios con el fin de su mejor distribución para satisfacer necesidades humanas,<sup>22</sup> en un supuesto beneficio para la sociedad de un país, al representar una administración prudente de los bienes, ahorro de trabajo, tiempo y dinero. Pero actualmente el tipo de economía que vivimos propone un liberalismo en las relaciones de producción, generando la apertura del comercio, rompiendo las fronteras, lo que a su vez ocasiona una constante competencia entre los personajes involucrados para poder sobrevivir, y a la vez ganar, un ambiente en donde se propicia el "todo se vale".

Es importante señalar, que no se debe olvidar la estrecha y a veces condicionante relación que existe entre la producción y el trabajo. La idea es, si tengo una planta laboral lo suficientemente eficiente y competitiva, mayores posibilidades de éxito tendrá mi empresa dentro de una economía globalizada.

Y aunque esto parece un pensamiento nuevo, no lo es tanto al revisar la historia, motivo del título de este primer capítulo, ya que como se verá, esta idea fue retomada y analizada para poder garantizar una parte del éxito dentro de la producción, dándonos cuenta también de lo que originó este tipo de ideas, fue la de buscar una respuesta para poder acrecentar el capital o dinero en un mercado en el cual intervienen varios actores dispuestos a entrar a la competencia. Por lo que también se revisa la forma en qué llegó a desarrollarse el modelo económico del capitalismo, vigente hasta nuestros años, y como fue transformándose el concepto de la riqueza, primero en impuestos o tierras, hasta llegar a la acumulación del dinero a través del comercio además de que la organización del trabajo representó una alternativa para lograr tales propósitos.

---

<sup>22</sup> DOINICK, Salvatore y SHAUM, Ma. Principios de Economía. México. Mc Graw - Hill 1982. Pág. 9

## 2.1.2. Las antiguas civilizaciones

En un primer momento de la antigüedad, cuando comenzaba el surgimiento de las grandes culturas como la Egipcia hasta la antigua Roma, la organización del trabajo estaba enfocada principalmente a la formación y consolidación de sus propios dominios, como culturas militarmente fuertes y preocupadas por encontrar la mejor forma de gobernar a sus pueblos.

El objetivo principal era el de manejar grandes masas de gentes para dirigir las hacia la conformación de un Estado centralizado que estaba encima de sus propias comunidades, obligándolas a pagar tributos para poder satisfacer varias funciones sociales.

Suficientemente bien organizado, el recién formado Estado clásico podía enfrentar las diversas guerras y dominaciones a las que estaba sujeta su población, desarrollar obras públicas y religiosas, y controlar algunos sectores productivos como la metalurgia. Para lograr esto además de la recaudación de impuestos, fue necesaria una especialización en la organización total del trabajo, así cada actividad quedó sujeta a su propia competencia conformando su propio tipo.<sup>23</sup>

Por ejemplo, se adiestraban a los jefes o sacerdotes para poder serlo, y sólo esta actividad, así como los del más bajo nivel jerárquico, se heredaban de padres a hijos. Para escoger quién era el más apto para ocupar los más altos mandos, comenzó la selección de personal y su adiestramiento, así como el reconocimiento de delegar autoridad mediante la asignación de las tareas a realizar.

En la antigua China, había como antecedente actual, la selección científica de los trabajadores, que por medio de exámenes profesionales se les ubicaba en los puestos del gobierno chino. Mientras tanto, más adelante en la historia, en Grecia se manejaban ideas tales, como las de que una producción máxima se alcanzaba mediante el uso de métodos uniformes a tiempos estipulados en el trabajo de los hombres. Idea que sería retomada después por Taylor con su Administración Científica y que se expondrá en otro apartado, más adelante.

También se pensaba que el colocar al hombre adecuado en cada puesto garantizaba el éxito de una tarea. En un país como la India, se contempló la necesidad de especificar la asignación del trabajo y la claridad de las instrucciones para llevarlo a cabo. Un personaje de este país, como lo fue Jenofonte, estableció que los trabajadores deberían ser adiestrados para ser "agresivos" en el mejoramiento de una hacienda, concediéndoles participar en los resultados de este.

Mientras que en Roma comenzó a manejarse el principio de las jerarquías o gradación dentro del trabajo. Se pensaba que la atención del supervisor debería de

<sup>23</sup> CLAUDE, S. George Jr. Historia del pensamiento administrativo. México. Prentice - Hall Pearson Educacion 1974. Pág. 8

centrarse en el programa de trabajo puesto por él en la visita previa y compararlo con los resultados obtenidos.

Y a pesar de problematizar sobre aspectos importantes para poder efficientar las formas de trabajo, en forma general, el aspecto más relevante que marcó a esta primera época fue el impulso al **sistema económico tributario**, la especialización y división del trabajo, como las formas para poder crecer y desarrollarse como Estado. De esta manera, las primeras civilizaciones se dirigieron en su desarrollo hacia el feudalismo y posteriormente al capitalismo, que fue ganando terreno en la medida de que la rigidez de una economía monopolizada en la Edad Media no hallaba más su razón de ser.

### 2.1.3. La Edad Media

Con la caída del gran imperio romano se vinieron abajo los diferentes avances que hasta ahora se habían pensado en las culturas de la antigüedad. Se forman las ciudades y se consolida el dominio de la Iglesia iniciándose con ello una nueva etapa: la Edad Media. La cual se caracterizó por el desarrollo del **sistema feudal** basado en una economía natural y agraria, por la atomización de los poderes político y territorial que crearon estructuras de clases con poca movilidad rígidamente jerarquizadas que hicieron de la tierra una nueva forma de riqueza. En conclusión, el feudalismo establecería la vinculación del campesino a la tierra...

En la cúspide de esta sociedad se encontraba la Iglesia y la nobleza teniendo en su parte más baja a los siervos. Dividiéndose de manera lineal en clérigos, guerreros y trabajadores, y monopolizada por los primeros, la actividad fundamental era la agricultura que implicaba que quien poseía tierras detentaba riqueza y poder, la cual a su vez se concentraba en unas cuantas manos. El propietario o señor feudal otorgaba a los siervos ciertas parcelas o feudos y estos le pagaban una renta mediante el cambio de productos y servicios.

Esto representaba cierto tipo de trabajo y trabajador, que dependía de las condiciones sociales, de acuerdo a las necesidades de "fidelidad" que requería la Europa antigua, y a la vez, serían los inicios de la formalización del trabajador dentro de un lugar definido, a cambio de beneficios mutuos, estableciéndose reglas para ello.

Los siervos producían los objetos necesarios a su sustento lo que implicaba que no se había dado aún una división entre la agricultura y la artesanía. El poder político no estaba centralizado, sino disperso y agrupado en los señores feudales que eran amos en sus propios territorios. Entre los siervos y los señores feudales se

establecieron una cadena de relaciones denominadas de servidumbre o vasallaje, que se caracterizaban por una gran explotación a cambio de que el señor feudal les brindará esa protección. Cada hombre se vinculaba a otro prometiéndole obediencia y servicio. La base económica del feudalismo manejada de esta forma era el régimen señorial, es decir la explotación del campesino dentro del feudo.

Es en este momento cuando comienza tímidamente el impulso al **sistema doméstico** de producción dentro del feudo. Este sistema consistía en que los siervos, plantaban y fabricaban los productos que cubrían las necesidades básicas de sus familias, que a su vez una vez cubiertas, producían más bienes para su trueque o intercambio y a veces venta en mercados provisionales, que después serían fijos. Organizado en una base familiar se tenía pequeñez de capital e inversión además del poco desarrollo de las invenciones técnicas o administrativas. Sin embargo, más que lo limitado del capital, se tenía una barrera educativa ya que sólo se necesitaban conocimientos de operaciones de aritmética básica, saber leer, y escribir para poder negociar.

Pero este tipo de trabajo y descentralización de la administración en núcleos de poder autónomos y controlados por los grandes latifundistas durante el feudalismo, pronto sería desplazado poco a poco por un movimiento nuevo que transformaría la idea de la tierra y las formas de trabajo a las que estaban acostumbrados los siervos y los señores feudales.

A partir de la venta de los productos excedentes de las familias que vivían bajo la protección del señor feudal, y el movimiento de las Cruzadas, la actividad artesanal se separa de la agrícola teniendo una identidad propia con una alta productividad. El crecimiento de la artesanía y el intercambio de productos traídos de lugares remotos, detonaron que los cambios se hicieran evidentes, el incremento en la actividad agrícola obligó a que la tierra se convirtiera en mercancía...

El trabajo del campesino dependiente que tenía tierra, hacienda e instrumentos de producción propios, estaba interesado en cierta medida por los resultados de su actividad laboral dejando a un lado la idea de seguir siendo un explotado esclavo.

Con el paso del tiempo, el sistema doméstico ya no respondería a las necesidades sociales y políticas de la época. Lo que implicó una transición del sistema feudal a los inicios del sistema capitalista en su etapa más joven consolidándose y fortaleciéndose con el tiempo, hasta llegar a lo que hoy se denomina globalización, como una variante o estrategia del primero. Pero para que estos cambios pudieran ser, fue necesaria la aparición de la clase social protagonista de esto. La denominada burguesía. Así tenemos que la revolución que en virtud del progreso social y económico estuvo llamada a exterminar las relaciones feudales es burguesa por su carácter.<sup>24</sup>

---

<sup>24</sup> KUZNETSA, Morat. Compendio de historia y economía. México. Cultura Popular 1980. Pág. 247

A partir de la decadencia del sistema feudal, aparecería esta nueva clase social, que vería en el comercio una capacidad de acumulación del capital, y la transformación en las relaciones laborales, apareciendo ya no el vasallaje, sino el artesano asalariado y oficial.

El cambio y progreso económico creó a la burguesía que acudió victoriosa al llamado de exterminar a la relaciones feudales y sistema doméstico ya caducos y primitivos.

La burguesía apareció como consecuencia de la decadencia del régimen señorial y el impulso al desarrollo agrícola que posibilitó el comercio entre el campo y la ciudad. El régimen señorial, de la sociedad feudal ya no cubriría las necesidades del pueblo europeo, por lo que se precisó una división del trabajo entre la agricultura y el artesanal que eliminó el aislamiento y la economía autárquica anterior.

Los Burgos eran artesanos y comerciantes que comenzaron a formar gobiernos comunales con el fin de independizarse del poder de los señores feudales. Durante este proceso existieron una serie de cambios técnicos tanto en los medios de transporte como en los sistemas de gestión comercial y financiera.

Al crecer el comercio la producción precisa un aumento general. Los comerciantes que pudieran reconocer estos cambios en las condiciones de la oferta y la demanda y tuvieran a su vez los recursos para desplazar su trabajo hacia las empresas más productivas eran los que triunfaban.<sup>25</sup>

Las ciudades comienzan albergar a diferentes grupos de comerciantes y artesanos que se organizaron en gremios para poder proteger sus intereses y trabajo. Este crecimiento del comercio obedeció así, al intercambio mercantil entre las ciudades y el campo.

Con este sistema nuevo que fue desarrollándose y que recogería la experiencia y los errores del anterior caracterizándose por la formación de “corredores mercaderes” en las ferias rurales que contratando a precios fijos iban y venían con el mejor postor, y que además proveían a sus trabajadores con la materia prima necesaria, pagando el monto contratado por el producto final de la pieza, y todo lo mencionado anteriormente, se le denominó **sistema a domicilio**. El sistema a domicilio fue un nuevo tipo de producción que sentaría las bases que más adelante provocarían con la ayuda de la Revolución Industrial el surgimiento del sistema fabril y la consolidación del capital.

Entre los factores principales que propiciaron el sistema a domicilio fue de que empezaron a surgir, negociantes comprometidos a vender grandes lotes de artículos teniendo el control de fuentes de ofertas, así como la introducción de herramientas más eficientes para acelerar la producción, pero más que nada el propiciar el mercantilismo entre las ciudades

---

<sup>25</sup> KUZNETZA. Op Cit. Pág. 256

Entonces aparecerían con el aumento de la producción artesanal los gremios artesanales. Estos fueron corporaciones formadas por tres tipos de trabajadores. *Los maestros*, los únicos en poder establecer su propio taller y encargados de dar sus conocimientos y técnicas a los aprendices. *Los oficiales*, gente asalariada que por ningún motivo podían trabajar por cuenta propia, y *los aprendices*, que no percibían salario y eran vestidos y mantenidos por los maestros hasta ser capaces de hacer el trabajo por sí mismos, previo examen por parte de un *Consejo*, el cual verificaba de acuerdo a sus normas para la elaboración de un producto, el determinar si el aprendiz ya era apto o no para llevar a cabo el oficio del gremio en el que se había formado.<sup>26</sup>

Este tipo de división en el trabajo, también sirvió para regular la producción y poder tener un control entre la oferta y demanda de los productos elaborados, además de que se tenía el fin de perfeccionar la técnica a la que pertenecían bajo estrictas normas que se imponían. Todos los que practicaban un mismo oficio en una localidad estaban obligatoriamente asociados y la producción se encontraba reglamentada. Pero la limitación y rigidez de los gremios llegaría a constituir una traba al desarrollo económico, ya que impedía la libertad de trabajo debido a que eran entidades cerradas y estáticas, demostrándose más adelante los cambios radicales que sufrirán hasta su desaparición.

Comienza el intercambio de mercancías entre la ciudad y el campo. Empiezan las fusiones de los mercados locales formando un mercado nacional único ligado a una especialización zonal. La producción y el trabajo esta dividido en mercaderes medievales y artesanos enriquecidos a base de la explotación de otros, esta nueva clase naciente burguesa de gente que negociaba, compraba, contrataba o vendía, y que se apoderaría de los mercados y que encabezarían la producción del mercantilismo a través del sistema a domicilio continuaría hasta nuestros días.

#### **2.1.4. Consolidación de la burguesía**

Con la llegada del Renacimiento se ubica en algunos países de Europa occidental, la etapa de transición del sistema a domicilio a los inicios de la consolidación del muy joven capitalismo y el mercado mundial.

El Renacimiento significó, una lucha entre la nueva visión burguesa, y la vieja monopolización de las esferas feudales, principalmente por el clero. Representó una innovadora forma de entender las relaciones del trabajo y producción en contra del orden feudal, que ya no podía conformarse con su estrecho y limitado pensamiento.

---

<sup>26</sup> GALLO T. Miguel Ángel. Historia Universal Moderna y Contemporánea 1. México. Ediciones Quinto Sol 1997. Pág. 111

Pero a pesar de esta rebeldía, la producción capitalista empezó a formarse a partir de las entrañas de la sociedad feudal.

Basado en los descubrimientos geográficos y conquista de nuevos pueblos, se inició el **desarrollo del comercio y su expansión**, así como el impulso a la tecnología para su aplicación en la técnica artesanal para el trabajo.

Comienzan los prejuicios contra la práctica y el trabajo físico, viéndose a la primera como algo inferior al nivel humano, alegando la superioridad de la razón, lo que marcó una división entre el trabajo intelectual y el físico, entre los dueños de los medios de producción y la fuerza de trabajo sustituyendo una economía feudal por una economía capitalista, fortaleciéndose la burguesía comerciante y el crecimiento de las relaciones capitalistas.

Esta clase se identificó más con el antiguo-clásico pensar griego y latino, para justificar con esta filosofía su amor a la riqueza y la ganancia, su gusto por la vida laica y el pensamiento libre<sup>27</sup>.

El debilitamiento del feudalismo se debió a varias causas. Entre ellas estaba que la nobleza empezó a interesarse en los artículos de lujo que conseguían los comerciantes, además de pensar en la posibilidad de recuperar el poder que había estado en manos de la Iglesia, aliándose a esta nueva clase, apoyándole y facilitándole el crecimiento del comercio y así terminar con los señores feudales y sus tierras completamente. Por otra parte estaban los campesinos que vendían sus productos sobrantes en las ciudades, o sólo emigraban para buscar trabajo, los cuales a su vez eran contratados por los burgueses, y que estos últimos, se convertían en arrendatarios de las tierras del señor feudal y empleaba el trabajo asociado a la producción agrícola, así como la pérdida de poder de la Iglesia, que fue sujeta a varias sublevaciones.

La aportación de los descubrimientos geográficos a esta etapa fue determinante para su crecimiento, apareciendo de esta forma el **mercado mundial**.

Caracterizado por la división internacional del trabajo entre los países, en las metrópolis mantienen las condiciones más favorables a costa de las colonias conquistadas en otras tierras. El mismo comercio fue el que obligó a pensar en otras rutas en las cuales poder intercambiar productos originándose las expediciones a mar abierto.

Se crean nuevos mercados en los que afluyen metales preciosos o materias primas, que impulsa el comercio y refuerza a la clase burguesa debilitando a los aún vestigios feudales. De esta manera, las grandes riquezas acumuladas serán un elemento indispensable en la formación de la industria moderna a finales del siglo XVIII. Las necesidades de aumentar la producción implican cambios tecnológicos y sociales.

---

<sup>27</sup> GALLO. Op. Cit. Pág. 214

Con la invención de la imprenta se contribuyó a producir libros más baratos y con mayor exactitud, lo que significó la propagación de los conocimientos científicos y técnicos de forma más sencilla. Algo similar sucedió con la creación de la carabela, la cual fue especialmente hecha para la navegación oceánica, lo que permitió cruzar el Atlántico en busca de nuevos horizontes, en pro del comercio. Todo esto generaría una gran cantidad de capital y su acumulación posterior.

En el aspecto relacionado a la actividad laboral, la tradicional producción artesanal, que pocos productos podía hacer poco a poco dejaría de responder a las altas demandas, ocasionando desfases en las ofertas. Con el crecimiento del mercado mundial, se hizo necesaria una nueva forma de producción capaz de elaborar mayores cantidades de mercancías a menor tiempo. A partir de este cambio radical en la organización de la producción, se contempló la necesidad de supervisar a los trabajadores y el uso de los materiales, ya no se podía ir de casa en casa, granja o gremio para buscar la mejor oferta ni había el tiempo suficiente para vigilar a los trabajadores en diferentes lugares, además que los más beneficiados eran los dueños de los gremios, que monopolizando el trabajo, se convirtieron en obstáculos para impulsar el avance técnico para el trabajo y las oportunidades de desarrollo de otros comerciantes.

### 2.1.5. La Revolución Industrial

El Siglo XVIII el cambio se hace evidente en la productividad. Es quizá el momento más importante dentro de la historia ya que representa la ruptura entre las formas de producción del pasado con las del presente de aquella época.

La Revolución Industrial fue consecuencia directa del desarrollo del modo de producción capitalista que se venía ejerciendo, en donde tuvo lugar una búsqueda de procedimientos que permitieran abaratar el costo de los medios de producción doméstica, con el fin de obtener mayores beneficios dentro de un marco de libre concurrencia en el mercado. La industrialización determinó una ruptura total con el sistema económico anterior, y supuso una nueva etapa de crecimiento basada en el **sistema fabril**. Dentro del marco de estos acontecimientos se elevó el beneficio de las nacientes empresas industriales con la invención de máquinas destinadas a simplificar los procesos productivos.

La concepción del trabajador de este periodo, ya no era el campesino explotado y sumiso de la Edad Media, ni tampoco el rudimentario burgués mercantilista que en busca de aumentar sus ventas y ver asegurada su producción y mercados a través del gremio tenía a un grupo de trabajadores limitados en su desempeño a sus órdenes. Ahora el trabajador sería alguien del que se requeriría el aprendizaje de nuevas técnicas para nuevas labores en la que intervendrían las máquinas y a la vez ser capaz de enfrentar los retos de la transformación continua de las primeras. La

evolución de la manufactura a la técnica para el trabajo y su formación para llevarlo a cabo representaría una aportación fundamental con el cual se adquirirían conocimientos prácticos y aplicables capaces de aumentar la productividad de las industrias recién formadas.

Sin embargo, la Revolución Industrial fue más allá, representando un movimiento en pro de las innovaciones en la maquinaria con el propósito de buscar una mayor eficiencia y productividad por medio del concepto de la fábrica, sentaría la premisa básica para el desarrollo y crecimiento formal del capitalismo como un sistema económico válido para generar riqueza. A partir de la Revolución Industrial, en Inglaterra, inicióse la marcha triunfal del capitalismo por el globo<sup>28</sup> y el cambio al nuevo sistema fabril, que posibilitó el triunfo a nivel general del régimen capitalista, y un tipo de producción en masa para satisfacer las demandas de los grandes mercados, anónimos e impersonales.

Es por esta razón, que los iniciadores e impulsores de este cambio, no fueron los científicos, sino los artesanos pensadores de alta inventiva, que fue aplicada a los problemas concretos que planteaban las necesidades cotidianas de la producción.

Entre las nuevas fábricas y los viejos talleres manufactureros artesanales se ocasionó la desaparición de los últimos y las formas productivas que no pudieran resistir a la competencia.

La Revolución Industrial de Inglaterra, coincidiría con el tiempo antifeudal por el que pasaba ya hace tiempo Francia a finales del Siglo XVII. Provocando que este régimen expandido por Europa occidental sufriera un golpe mortal. La victoria total del capitalismo sobre el feudalismo se hizo indiscutible y evidente, con la aceleración de la desintegración del último, por toda la Europa incluyendo países como Alemania, Rusia, Japón, Polonia y China con la implantación de un nuevo sistema de producción.

Es correcto decir, que la Revolución Industrial constituyó la génesis del **sistema fabril** y del capitalismo, el triunfo de este, y no de un simple aumento de la producción industrial, de la exportación o de la importación. Sus consecuencias residían, ante todo en la victoria de la fábrica y la empresa manufacturera sobre el taller artesano.

Surgió entonces, una nueva forma de producción capitalista, que conjugaba la división detallada del trabajo con el sistema mecánico fortaleciéndose así, por medio de la explotación del empleado dentro de la fábrica y la innovación tecnológica.

Pero para comenzar a desarrollar la industria fabril, se requerían grandes inversiones, diversos tipos de materias primas y materiales auxiliares, y por supuesto, el capital suficiente, determinándose, después que los beneficios que le otorgo el Renacimiento a Inglaterra, y la formación del gremio nunca se verían más claros, como en este momento. Ya que los descubrimientos geográficos y el nuevo

<sup>28</sup> AVDAKOV, y POLIANSKI. Historia económica de los países capitalistas. México. Grijalbo 1965. Pág. 157

**mercado exterior** principalmente, que se generó a partir de lo primero, proporcionarían los recursos económicos para ello a través del trabajo de otros pueblos a los que se les explotaba. En todo caso, no cabe duda que la Revolución Industrial inglesa se basó en los recursos económicos de muchos países, cuya explotación comercial proporcionó a la burguesía inglesa enormes capitales.<sup>29</sup>

Este tipo de comercio proporcionó a los ingleses muchas ganancias y constituyó una fuente de grandes capitales, dándose cuenta del valor potencial de las colonias y la esclavitud, como una manera de generar riqueza. Además hay que tomar en cuenta, los progresos agrarios que originaron una fuerte explotación de los campesinos locales, como de los que venían de otros lugares en busca de trabajo.

Además a este periodo en Inglaterra hay que agregar, que la Revolución Industrial se aceleró en virtud de la competencia que se generó en ramas productivas similares con otros países. Por ejemplo, la producción textil algodonera avanzó duramente en contra de la producción lanera. De ahí que los empresarios algodoneros, si deseaban apoderarse del mercado y desplazar a los laneros, tuvieron que recurrir a una nueva base técnica.

La técnica iniciada en Inglaterra significó un avance que influyó directamente en el desarrollo e impulso de una nueva economía que dejaba atrás las limitaciones del feudo y de la manufactura. Según Marx, la revolución técnica iniciada en Inglaterra atravesó etapas perfectamente definidas: la creación de máquinas de trabajo, después la invención del motor a vapor y por último, la de máquinas para producir máquinas.<sup>30</sup>

Las nuevas formas de trabajo consistieron en la concentración de varios obreros en un local o factorías, en donde se trabajaba con los instrumentos y materiales del patrón. Se caracterizó por un estricto control y organización militar. Los dueños de las fábricas fueron clasificados por “comerciantes factureros” y estuvieron más interesados en vender que desarrollar un buen sistema básico administrativo. El control de la producción era primitivo, había un principio: un hombre que recibe tanto por pieza es probable que exceda en producción a otro que se le pague por día<sup>31</sup> el control de la producción bajo este criterio se convirtió en bajas tasas por piezas y una dura conducción de la supervisión por parte de un supervisor que tenía que asegurarse de la ejecución uniforme de las órdenes, pero su verdadera razón de ser, fue la de impulsar a los trabajadores hasta la última brizna posible de producción.

Por otra parte, el trabajador que también era un asalariado, realizaba sólo una parte del trabajo, con lo cual la producción aumentó. Esto se le denominó división del trabajo, la cual establece las intervenciones propias a la que estaba a cargo cada quien, además de que se tenía una especialización en la actividad. Los trabajadores tenían a cargo tareas uniformes, fijas y a su vez se encontraban clasificados de acuerdo a sus habilidades.

---

<sup>29</sup> AVDAKOV. Op Cit. Pág. 258

<sup>30</sup> Ibid. Pág. 268

<sup>31</sup> CLAUDE. Op Cit. Pág. 50

Más adelante llegaría la época denominada “Imperialismo” y con ello la consolidación del capitalismo moderno. Junto con sus dos Guerras Mundiales, una Revolución Rusa, y el advenimiento del Fascismo, aparecía el sistema capitalista de manera formal con grandes industrias más productivas que van dominando el mercado, por lo que surgen los monopolios controlando tanto la producción como la distribución de mercancías. Este amplio crecimiento de algunas empresas, se debe principalmente a las innovaciones tecnológicas, se trata de una tecnología basada en la aplicación directa de la ciencia y de la investigación científica.<sup>32</sup>

Poco a poco surgiría la conciencia de eficientar las actividades laborales para beneficio de la industria. De esta manera, fueron apareciendo diferentes autores interesados en escribir y teorizar sobre esta problemática, siendo uno de los más relevantes dentro de este tema Frederik W. Taylor el cual se mencionó en el capítulo anterior.

### **2.1.6. La Administración Científica**

Taylor conocedor de los problemas y las actitudes de los trabajadores, observó grandes posibilidades para mejorar la calidad de los procesos productivos no sólo para disminuir costos y aumentar más utilidades, sino también para hacer posible una remuneración más alta a los trabajadores por su mayor productividad.

Consideraba a la última como la respuesta al deseo tanto para salarios más altos como para mayores utilidades. Creía que la aplicación de *métodos científicos*, en lugar de la costumbre y los métodos prácticos, podrían dar como resultado la productividad sin gastar más energía o esfuerzo humano.

Pero el resultado para poder determinar qué era un día de trabajo justo y encontrar la mejor manera de hacer cualquier trabajo específico, fue la aplicación amplia que se hizo en el estudio cuidadoso de los tiempos y movimientos volviéndose una práctica y enfoque mecanicista.

Sin embargo, ideas como las de obtener armonía en lugar de discordia en las acciones grupales, la cooperación entre los seres humanos, en lugar de un individualismo caótico, trabajar en busca de la producción máxima, en lugar de una producción restringida y la de desarrollar a todos los trabajadores hasta el punto más alto posible para su beneficio y la mayor prosperidad de la compañía, representan ideas frescas que en la actualidad se siguen tomando en cuenta y llevando a cabo. En lo que se evolucionó fue en la forma de aplicarlas, sustituyendo los movimientos mecanicistas por los cuales optó Taylor para medir así el rendimiento de los trabajadores dentro de su puesto:

---

<sup>32</sup> MERTENS. Op. Cit. Pág. 12

Pronto el diseño de cursos de formación técnica y profesional, se pensaba entonces, respondía a las demandas de **calificaciones** de la industria. Habilidad manual, conocimiento de las máquinas y las reglas técnicas del manejo de materiales y procesos, ubicación del trabajador en la organización, conformaban un espacio definido que se resumía en el tiempo de formación necesario para desempeñar una determinada ocupación. Estas dos dimensiones permitían ubicar las calificaciones en un conjunto jerárquico que servía de base para salarios y negociaciones colectivas<sup>33</sup> ...

## 2.2. La nueva organización del trabajo para nuestro siglo

Con el paso del tiempo al igual que sucedería con el cambio de los gremios que fueron sustituidos por las fábricas, la organización del trabajo sufriría nuevas transformaciones que darían lugar a una gran variedad de ocupaciones calificadas y semicalificadas, la flexibilidad laboral que promueve el desempeño de varias ocupaciones y el cambio frecuente del lugar de trabajo y las tecnologías que exigen mayores niveles de abstracción y el manejo de maquinaria más especializadas, originarían un mayor número de ocupaciones que ya no se adaptarían al modelo anterior. Se necesitaban trabajadores con una calificación básica que les permitiera aprender continuamente y la vez adaptarse a los cambios de la organización.<sup>34</sup>

La diversificación de las ocupaciones y la complejidad en sus actividades, junto con las demandas del sistema económico y de las empresas, los rápidos cambios en la tecnología originaron un diferente enfoque para desarrollar la formación del trabajador en nuestro siglo.

El foco de atención se ha desplazado así de las **calificaciones** a las **competencias**, es decir, al conjunto de saberes puestos en juego por los trabajadores para resolver situaciones concretas del trabajo.<sup>35</sup>

Ya no se requiere sólo una “buena voluntad” para trabajar o dar lo mejor de sí, o demostrar estar calificado para desempeñar una tarea con un cúmulo de calificaciones respaldadas por diplomas, certificados, menciones honoríficas o un excelente curriculum aprobado que poco aseguran el dominio objetivo acerca de sus conocimientos y habilidades. Tampoco la de ser sometido a un examen riguroso para ser aprobado por el consejo del gremio artesanal y poder ejercer mi oficio de artesano, o ser un “empleado calificado” para hacer únicamente las actividades asignadas en mi lugar de trabajo.

Las nuevas demandas del trabajo ya no son a partir de un puesto determinado, sino desde la perspectiva de familias de ocupaciones que exigen competencias semejantes a los trabajadores que las desempeñan. Se infiere entonces que el

<sup>33</sup> GALLART, María Antonia y JACINTO, Claudia. *Competencias Laborales: Tema clave en la articulación educación - trabajo*. Boletín Latinoamericano de Educación y Trabajo. CII - CENEP. Año 6. No 2. Buenos Aires (Argentina). CINTERFOR Diciembre 1995. Pág. 65

<sup>34</sup> ALEXIM, Joao C. *La certificación en los dominios de la formación profesional y del mercado de trabajo*. En: *Competencia Laboral y valoración del aprendizaje*. Boletín 152 Técnico Interamericano de Formación Profesional. CINTERFOR 2002. Pág. 76

<sup>35</sup> GALLART. Op. Cit. 66

concepto de calificación básica ha evolucionado hacia niveles educacionales no solamente más elevados, sino distintos en contenido, que refleja la complejidad del ambiente de trabajo en que tiene que desempeñarse la persona.<sup>36</sup>

Actualmente los empleos requieren más conocimientos que habilidades físicas. El perfil que el empleador demanda del trabajador cambia, ya no por un dominio total de una sola actividad, sino por la de un conjunto de *competencias cognitivas, sociales y tecnológicas*. Que sea *capaz de adaptarse* en una organización de trabajo menos jerarquizada y que desarrolle actividades diferentes y variadas, sepa hacer frente a situaciones imprevistas de su trabajo:

Lo que implica un capital humano *cualificado* que no se desempeñe en una actividad monótona, sino que requiera participar y analizar directamente en el proceso total en el que desarrolla su trabajo con un enfoque integral y multidisciplinario para lograr la mejora continua del mismo y la mayor productividad de la empresa. De este modo, la responsabilidad del trabajador ya no se circunscribe a ejecutar una acción permanente y rutinaria, sino que consiste además en analizar el proceso con un enfoque integral, para lograr la mejora continua del mismo y su adaptación al cambio.<sup>37</sup>

Las nuevas formas de trabajo que el sector productivo requiere se encuentran establecidas de esta forma:

- √ Ampliación de las tareas a desempeñar dentro de una ocupación.
- √ Polivalencia de la mano de obra (eficaz en varios casos diferentes).
- √ Flexibilidad en el desempeño ocupacional.
- √ Organización modular.
- √ Grupos semiautónomos de trabajo.
- √ Involucramiento del trabajador en los procesos de control de calidad, planificación del trabajo e integración de equipos para la prevención, diagnóstico y solución de problemas ocupacionales.
- √ Capacidad de adaptación ante cambios continuos.
- √ Capacidad de aprendizaje permanente y transferible y de innovación continua.
- √ Redes de colaboración entre todos los elementos que intervienen en el proceso productivo y competitivo de la empresa.

<sup>36</sup> MERTENS, Leornad. *Formación, productividad y Competencia Laboral en las organizaciones*. En: *Competencia Laboral y valoración del aprendizaje*. Pág. 33

<sup>37</sup> *Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo*. CONOCER - IBERFOP. Cumbre Iberoamericana 1998. Pág. 12

Dentro de la flexibilización de las relaciones laborales en la parte interna de una empresa destacan:

- √ La contratación de un trabajador se basa más en un perfil ocupacional que sobre un puesto de trabajo.
- √ La estructura salarial esta asociada al conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes del trabajador, que a la antigüedad que tenga en su puesto.
- √ La capacitación constante y real, y el desarrollo de habilidades cobran más importancia que en la conformación de escalafones.
- √ Ya no es válida la estricta definición de los puestos de trabajo y de las tareas a desempeñar, ya que esto constituye rigidez.
- √ La interconexión de todos los elementos que intervienen en el proceso de un trabajo para así lograr mejores resultados.

Flexibilizar la actividad productiva de los trabajadores, hacerlas diversificadas y transferibles en respuesta a las nuevas y cambiantes condiciones de trabajo, en ese sentido, la flexibilidad del trabajo implica la necesidad de ocupar a trabajadores en áreas diferentes en función de sus conocimientos y de acuerdo con la coyuntura a la que se enfrente la empresa.<sup>38</sup>

La polivalencia, la capacitación y la formación del trabajador significa que el trabajador transfiera sus conocimientos y habilidades al conjunto de actividades que tiene que ver con la totalidad del proceso productivo en el que participa, desde la producción directa hasta las decisiones grupales.

Se da mayor importancia a la capacidad de pensar, decidir, actuar con iniciativa, responsabilidad de fabricar y negociar, a la generación de ideas e innovación de administrar la producción y la calidad. El trabajador parcial y fragmentado alejado de una verdadera realidad laboral ya no encaja en este tipo de organización laboral, ahora debe participar en el conjunto del proceso del trabajo en el que se inserta.

El contexto económico y laboral como se menciona anteriormente, exige mayor competitividad y productividad de excelencia. Los cambios que las empresas están atravesando no se dejan caracterizar fácilmente, el mundo donde se desenvuelve hoy la empresa es más competitivo y dotado de mayor cantidad de participantes que buscan aumentar su intervención en mercados compartidos por la creciente globalización.<sup>39</sup> Por lo que las empresas tomando conciencia de estos cambios invierten hoy en día en capital humano por medio de la capacitación y la adquisición de competencias, el elemento humano es considerado una estrategia ante una economía competitiva e integrada.

<sup>38</sup> Ibid. Pág. 13

<sup>39</sup> MERTENS. Op Cit. Pág. 21

Para una empresa invertir en capital humano representa ser *una empresa basada en el conocimiento*, ya que promueve el aprendizaje en diferentes niveles: individual, en equipo y dentro del propio ámbito de la organización.

El aprendizaje se convierte así en una responsabilidad diaria y el trabajo como el proceso primario en el que se genera. Por lo que también es común reconocer frases como *la sociedad del conocimiento* que estigmatizan a nuestro siglo.

La capacitación y formación para el trabajo, así como más adelante veremos la educación superior que se adquiere en un aula para después insertarse en un campo laboral, deben de organizar diferentes formas de aprendizaje, otorgar validez a aprendizajes no formales y que no son adquiridos en una institución educativa. Una formación orientada a las competencias se centra en los resultados alcanzados en el desempeño laboral y no en la acumulación de certificados o diplomas escolares obtenidos. Un trabajador competente deberá reunir competencias tales como:

- † Dominio técnico y profesional productivo.
- † Poseer habilidades y conocimientos básicos, que permitan desarrollar otros más complejos.
- † Actitudes clave de adaptación a condiciones tecnológicas de trabajo.
- † Capacidad de pensar, de decidir, de actuar con iniciativa y responsabilidad.
- † Capacidad de adaptarse fácilmente a nuevas condiciones tecnológicas de trabajo y transferibilidad de conocimientos.

Las competencias se sitúan entre los saberes, las aptitudes y habilidades concretas. Son inseparables de la acción, pero exigen a su vez conocimientos, son una aplicación del conocimiento en circunstancias que demande nuestro trabajo. No son atributos del puesto del trabajo sino de la persona del trabajador.

Las organizaciones deben de encontrar y desarrollar "las competencias clave" que les permitan una individualidad propia y diferenciarse de las demás. Esto incluirá reconocer a la persona del trabajador como la piedra angular que con su individualidad genere la diferencia entre la diversidad y con ello que también este sujeto a normas que definan su desempeño laboral y sus habilidades:

La competencia de los individuos se deriva de la posesión de una serie de atributos (conocimientos, valores, habilidades y actitudes) que se utilizan en diversas combinaciones para llevar a cabo tareas ocupacionales. De este modo, persona competente se define como aquella (conocimientos, valores, habilidades y actitudes) necesarios para el desempeño del trabajo de acuerdo a la norma apropiada.<sup>40</sup>

<sup>40</sup> Glosario de términos empleados en la capacitación y adiestramiento. Secretaría del trabajo y Previsión Social. Dirección de capacitación y adiestramiento. Subdirección Técnica. Serie Técnica. No. 3. 1981

## Conclusiones

Ante los inminentes cambios en los procesos económicos las empresas retoman la importancia de la fuerza de trabajo visualizando en ella una estrategia de competitividad por medio del impulso a las competencias que desarrolla el ser humano al adquirir los conocimientos, habilidades y aptitudes que se traducen en formas eficientes de llevar a cabo un trabajo específico, ya que incluyen los aspectos cognitivos tanto aptitudinales del trabajador que hoy en día le representan una respuesta necesaria ante la revolución tecnológica y los cambios en los diversos campos disciplinarios que modifican los procesos de enseñanza - aprendizaje obsoletos por otros que se generan de manera más dinámica y continua para su constante adaptación al entorno.

Al apostar las empresas sus objetivos de crecimiento y desarrollo al factor humano, este en gran medida se ve también influenciado por transformar su función laboral, formación y papel que venía desempeñando dirigiendo sus capacidades y habilidades a los propósitos centrales de estas. El rol del trabajador que pasa de las calificaciones a las competencias inicia su proceso actual y evolución a través del tiempo, en el cual el Estado también se ve alterado por este cambio al tener la responsabilidad de las funciones y dirección del trabajador y un tipo de formación académica determinado para ir satisfaciendo necesidades centradas en su fortalecimiento y crecimiento, las cuales hoy en día ceden a las pretensiones comerciales del sector productivo. En un primer momento en el periodo antiguo los objetivos principales se dirigieron en crear un Estado centralizado bajo un sistema económico tributario por lo que se requerían trabajadores que dentro de un puesto sujeto a sus propias funciones aportara a su consolidación iniciándose con ello la división del trabajo, jerarquización, así como su especialización por disciplinas o áreas de conocimiento. Más adelante con la llegada de la Edad Media los avances logrados para el trabajo tendrían un receso al dominar la ideología religiosa sobre un naciente Estado por lo cual el trabajador y sus funciones adquirirían una posición pasiva sometidos las órdenes del señor feudal siendo un trabajador establecido en un lugar definido a cambios de beneficios mutuos entre el señor feudal y el siervo, por lo que el sistema económico cambiaría de uno tributario a otro de sumisión y conveniencia, sin embargo, este periodo terminaría y un nuevo sistema económico denominado doméstico sentaría las bases del mercantilismo al aumentar el intercambio de productos de origen artesanal, lo que provocó que apareciera la clase social burguesa. Los Burgos bajo las características del comercio primitivo y organizándose en gremios para proteger sus intereses, regular sus productos y mejorar su técnica de trabajo impulsaron nuevas formas de producir bienes y trabajo bajo rigurosas normas. El gremio representa el antecedente directo a lo que en la actualidad lo esta retomando la competencia laboral, ya que estos fueron corporaciones formados para que por medio de la elaboración y dictamen de normas técnicas de trabajo se estableciera quién era apto o no para llevar a cabo el oficio del gremio en el que se había formado, previo a una rigurosa evaluación por parte de los maestros expertos en el oficio. Pero al crecer las fusiones comerciales locales la

producción pasaría a un sistema a domicilio que con la contribución de la etapa renacentista contribuiría a que los descubrimientos geográficos y conquistas de nuevas tierras, el comercio y su expansión en adelante no tuviera límites hasta nuestros días, al buscar variantes de desarrollo que implican la integración de grandes bloques comerciales extralocales. El aspecto físico del trabajador sería considerado de un nivel inferior al de la razón, dividiéndose el trabajo intelectual del manual o físico entre el que mandaba y el que recibía las órdenes y a pesar del cambio radical que se gestó, la figura del trabajador sería considerada como un medio más para la acumulación de riqueza o capital indispensable para la sobrevivencia de la industria moderna y avances tecnológicos y que colaborarán al aumento de la producción, de esta manera el trabajo es insertado como un elemento que contribuye al mercantilismo, al tener como propósito consolidar los fines de crecimiento comercial de la burguesía, quien tenía la función de dirigir la fuerza física del trabajador hacia intereses, ya no del gremio monopolizado, sus objetivos irían más allá de lo local y la producción artesanal, y poco a poco serían sustituidos por trabajadores asalariados desempeñándose en un lugar determinado, como una fábrica lo que representaría una administración más práctica del trabajador. Los avances tecnológicos pondrían fin a la etapa artesanal con la Revolución Industrial que elevó los beneficios de las nacientes industrias con la invención de maquinaria destinada a simplificar los procesos productivos. Con el sistema fabril el trabajo requirió de ajustarse a los niveles de los cambios técnicos que implicaban la incorporación de aprendizajes y capacidades nuevas. La Revolución Industrial nos demuestra que representaría un movimiento que se creó en la medida de buscar respuestas que impulsarán una mayor producción y por ende capital, lo que significa que el fin aplicable de esta, provino a partir de estos intereses, el trabajador estuvo sometido por una parte a las reglas sociales nacionales - estatales, pero por otro se confirmaría que representaría un elemento angular e inseparable de las necesidades de productividad y tecnología de las nacientes industrias para competir y vender más, por lo que el trabajador se convertiría en una máquina más del proceso productivo que marchó hacia la consolidación del sistema económico capitalista. Ante el auge industrial se buscaron diferentes alternativas para eficientar los procesos productivos, una alternativa se encontró en la Administración Científica de Taylor quien contribuyó a entender al trabajador como parte de este proceso, pero aún así no llegó a darle una verdadera importancia, ya que su propuesta que en su momento fue innovadora lo establecía como un engrane parte de una máquina humana que trabajaba al ritmo de tiempos y movimientos mecanicistas con el fin de obtener una mayor productividad como alguna vez se había logrado con las máquinas de la Revolución Industrial y que aún no ha terminado; si estas últimas habían aportado grandes cambios a la industria y comercio ¿Por qué no habría de hacer lo mismo el trabajador? Los cambios en la economía capitalista que pasó de una monocéntrica a otra compartida en función del auge comercial y avances tecnológicos, y la fuerza de trabajo del siglo XXI esta basada en la formación de competencias del trabajador que aplicadas eficientemente a una ocupación se esperan resultados preestablecidos, cambiándose la forma pero no el fin, que ha sido el mismo en diferentes etapas, primero para la creación de un Estado que hoy se encuentra disuelto, después para el impulso comercial. El trabajador competente es aquel que por medio de sus capacidades intelectuales y aptitudinales, más que

físicas desempeña eficazmente su trabajo adquiriendo aprendizajes continuos, desarrollando su adaptabilidad para enfrentar cambios y la integración de varios conocimientos para resolver problemas reales de su entorno laboral; las empresas valoran el conocimiento y el aprendizaje humano invirtiendo en ello como un bien.

## CAPITULO 3 EL MODELO ECONÓMICO DE LA GLOBALIZACIÓN COMO IMPULSOR DEL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS Y LA CERTIFICACIÓN DEL CONOCIMIENTO

La Tierra es suficiente para todos, pero no para la voracidad de los consumidores. M. Gandhi.

### 3.1. ¿Qué es la globalización?

Cuando las economías de los países del primer mundo tomó una dirección inefable y cambió por una de tipo centralizada a otra que implicaba la fusión de capitales fortalecidos y la mundialización de sus mercados, y en donde la producción de las industrias ya no respondía a las demandas de la segunda, surgió la obligatoria necesidad de que la forma en que las fuerzas productivas venían desempeñando su trabajo se adaptarían a la economía de integración que se hacía cada vez más fuerte hasta llegar a su consolidación perdurando hasta nuestros días.

El nuevo orden económico mundial denominado generalmente como *globalización* tiene como premisas principales la de unificar el capital para lograr su acumulación para después reinvertirlo continuamente en bienes o servicios, así como la liberalización de las fuerzas económicas, aunque esto no parece una forma nueva de acrecentar el capital que puede generar una empresa por medio de su expansión en diferentes lugares, ya que como se revisará en el capítulo tercero, una de las primeras formas para lograr esto fue precisamente cuando apareció el mercantilismo primitivo, que empezó conquistando ciudades y después colonizó países en pro de un auge comercial que llevaba y traía un intercambio de productos y la explotación física de los hombres, para que después con el tiempo en la propia historia económica, se adquirieran diferentes esquemas de acuerdos comerciales amoldados a las demandas de la época para engrandecer un capital. Por otro lado, se encuentra la premisa de la liberación del comercio entre todos los países del mundo y el mayor aprovechamiento de esta libertad para invertir en donde más convenga a las empresas, valiéndose de estrategias, que permitan operaciones y negocios ubicados en diferentes sedes abandonando su característica de nacional para ser mundial, permitiendo que el capital fluya óptimamente de un lugar a otro agudizando cada vez más que los mercados estén integrados y por supuesto globalizados rompiéndose distancias y acortando tiempos. De esta forma la globalización es un proceso dinámico de creciente libertad e integración mundial de los mercados de trabajo, bienes, servicios, tecnología y capitales<sup>41</sup> con el fin de lograr un desarrollo económico alto y constante.

<sup>41</sup> DEHESA, Guillermo. Comprender la globalización. Madrid. Alianza Editorial 2000. Pág. 26

Es así que la máscara de la globalización es una estrategia comercial más, que cambia la forma pero no el fondo. Las costumbres, la sociedad, las creencias y la sociedad pueden cambiar, pero el propósito de una economía que es en esencia capitalista no.

Antes se utilizaban barcos y creció la industria de la navegación que buscaba tierras nuevas para su explotación. Con el invento de la carabela se estableció quizás el antecedente más cercano a la globalización formándose redes de comunicación entre las tierras descubiertas y las colonizadoras, liberándose y expandiéndose el comercio. Más adelante se valió de una Revolución Industrial y la agonizante consumación del socialismo saliendo triunfante el capitalismo, de tratados y bloques comerciales como el Mercosur o el TLCAN, etc... pero hoy con la ayuda de los avances tecnológicos sobre todo de la informática que permite mover capitales con sólo apretar una tecla o comunicarse por medio del Internet sin utilizar la comunicación convencional de siempre y estar en un país ajeno dentro del propio:

Todo ello ha hecho que las barreras naturales de tiempo y espacio entre los países sean cada vez menores y, por tanto, el coste de enviar de unos a otros bienes y servicios, personas y capitales e información sea cada vez más bajo, lo que ha facilitado la internacionalización e interdependencia de las economías y está haciendo del mundo cada vez más pequeño.<sup>42</sup>

Todo ello a favorecido a que la globalización se convirtiera en una respuesta inminente del liberalismo comercial apoyada por la sociedad del conocimiento. Ante este panorama surgieron también nuevas formas de organizar y normar la economía global. El Estado debe delegar responsabilidades y actividades económicas en las que no sea competente a los que intervienen eficientemente en estos asuntos. Se crean tanto Organismos Internacionales económicos y políticos (OMC, OCDE, Banco Mundial, FMI entre otros) pero también culturales, además de los llamados ONG (Organismos No Gubernamentales) que tienen su origen en la sociedad civil con el fin de participar y formular políticas alternativas a las del gobierno estatal en diferentes actividades, así como la de ejercer "una supervisión externa y objetiva" que vigile las acciones políticas y económicas del Estado.

Con este breve panorama de lo que implica la globalización y que se abordará de manera más amplia a continuación, comenzaremos por definir lo que en sí significa este término.

---

<sup>42</sup> ANDER, Egg Ezequiel. Reflexiones en torno al proceso de mundialización - globalización. Buenos Aires. Lumen - Hymanitas 1998. Pág. 47

## 3.2. Teorías de la globalización

Existen varias teorías que tratan de explicar la aparición de la globalización. Una de ellas es la que es autor Wallerstein I.<sup>43</sup> y que se conoce como la Teoría del Sistema Mundial Capitalista se basa en el supuesto de que el capitalismo es el motor de la globalización.

De manera general propone que a través de espacios sociales transnacionales poco a poco se va resquebrajando la visión nacional-estatal de la sociedad, ya que terceras formas de vida, es decir, transnacionalmente integradas por espacios de acción de lo social traspasan las fronteras, y espacios que eliminan las distancias.

Para Wallerstein *transnacional* significa el surgimiento de formas de vida social y relaciones de intercambio sin medir distancias. Los espacios transnacionales repugnan el control estatal - nacional y a su exigencia de orden.

Establece un sólo sistema mundial en el que todos; sociedades, gobiernos, empresarios, culturas, instituciones, clases e individuos deben "translocalizarse" manteniéndose una sola división de trabajo. Este único sistema mundial que privilegia la desigualdad social mundial se lleva a cabo, según el autor a través del capitalismo. Continuando en su opinión, el capitalismo es dado su propia lógica interna necesariamente global. Surgido en la Europa del siglo XVI la dinámica capitalista abarca y transforma radicalmente cada vez nuevos continentes, espacios, rincones de la vida social tradicionales... todo el globo opera en el seno de este marco y sistema de reglas de una división del trabajo obligatoria y sin excepción que llamamos con el nombre de economía mundial capitalista.<sup>44</sup>

Desde el punto de vista de la teoría de Wallerstein, la economía mundial capitalista comporta tres elementos básicos:

- El principio de maximización de los beneficios.
- El de adoptar medidas que regulen el libre mercado capitalista.
- La apropiación de un "plus" en el trabajo.

Finalmente la globalización es de esta manera un proceso que determina una institucionalización del mercado mundial.

Sin embargo, existen otras teorías como la de Rosenau<sup>45</sup> que por medio de su *política post-internacional* también rompe con la idea nacional - estatal, pero a través no de un único sistema mundial del mercado, sino por una nueva o transformada idea

<sup>43</sup> WALLRSTEIN, *Klussenanalyse and Weltsystemanalyse*. En: ULRICH, Beck. *Qué es la globalización: Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. México. Paidós 1998

<sup>44</sup> ULRICH. Op Cit. Pág. 58

<sup>45</sup> ULRICH. Op Cit. Pág. 60

de la política internacional. Esto es, que la globalización significa que la humanidad ha dejado atrás la época de una política internacional que se caracterizó por el hecho de que el Estado nacional dominaba y monopolizaba el escenario internacional. Ahora comenzó una época de política post - internacional, en la que los actores nacionales - estatales deben de compartir el escenario y poder globales con organizaciones exteriores, así como con empresas transnacionales, movimientos sociales y políticos. Se hace un fuerte énfasis en la descentralización de la política lográndose por medio del apoyo de nuevas posibilidades de comunicación y tecnología, como el fax o el Internet cada vez más comunes en la vida cotidiana. Cualquiera puede hablar con otra persona sin necesidad de tener que depender de permisos gubernamentales o diplomáticos. La estructura monocéntrica del Estado ha sido sustituida por un reparto de poder policéntrico que hace una gran pluralidad de actores transnacionales y nacionales compitan o en su caso cooperen entre sí.<sup>46</sup>

Existen dos ámbitos que se forman en beneficio de la globalización. Por un lado las reglas propias de cada nación que lleven a cabo y por la otra las reglas que se establecen por medio de Organismos Internacionales como el Banco Mundial, OCDE, OMC, OIT, ONU entre otros. Por lo que a partir de esta teoría se puede establecer que no existe un único sistema de mercado mundial económicamente controlado, sino una política mundial policéntrica en la que ni el capital, ni los gobiernos nacionales o el Estado tienen la última palabra, pero tampoco la tienen el Banco Mundial o la OCDE, sino que todos tienen oportunidades de hacer valer sus propios objetivos dentro del mismo planeta.

Una característica más de la teoría de Rosenau, tiene que ver con la dimensión tecnológica de la globalización con su propia dinámica.

Dentro de la política apareció una nueva modalidad: la tecnología de la información. Los satélites y muchas otras innovaciones que permiten en la actualidad que cada vez más nombres, ideas y bienes, así como capitales atraviesen en un mínimo de tiempo el espacio. En una palabra la tecnología esta reforzando la interdependencia entre las diferentes naciones del mundo, como no se había visto en ninguna época y que por lo tanto estigma a nuestro tiempo.

Otra postura respecto al modelo de la globalización, es por parte de R. Glipin<sup>47</sup> la cual se opone a las dos anteriores. Para este autor los Estados nacionales están más unidos que nunca entre sí y la globalización empieza cuando se propician determinadas situaciones en la política internacional que en ese momento son permitidas, es decir, de un orden entre Estados que sólo admiten que se creen, destruyan y mantengan ciertas dependencias y redes de colaboración o relaciones más allá del Estado y sus autoridades.<sup>48</sup>

---

<sup>46</sup> ULRICH. Op Cit. Pág. 62

<sup>47</sup> GLIPIN, R. *The Political Economy of International Relations*. En: ULRICH. Pág. 63

<sup>48</sup> Ibid. Pág. 63

La globalización parte de la autoridad estatal que la permite, teniendo una actitud abierta imprescindible para desarrollar mercados internacionales, empresas mundiales u organizaciones no gubernamentales a nivel mundial con el apoyo del poder de un Estado. Por lo que se presupone una estructura de poder hegemónico estatal, la ampliación del mercado en redes globales y espacios sociales integrados no habría sido posible sin un poder hegemónico liberal por parte del Estado, que posibilitará y favoreciera esta ampliación.<sup>49</sup>

Sin embargo, refiriéndonos a cualquiera de las teorías que mencionamos anteriormente, es evidente que a la luz de nuestra razón la soberanía de las naciones se verá afectada, quizás al grado de terminar en su desaparición.

Se limita la acción y libertad de los gobiernos locales, ya que las responsabilidades y decisiones se fragmentarán o se delegarán a otros ámbitos con base en términos de la influencia o poder que se tengan sobre los demás. El Estado poco a poco se va transformando para trasladarse a un segundo plano de acción con el papel de rector que vigila, más ya no como la única autoridad que dirigía, decidía, controlaba y ordenaba.

Al intervenir muchas opiniones e intereses por un objetivo en común que puede ser el mismo aquí que en China, se pierde la identidad propia de cada país para dar paso a *la diversidad*. A una complejidad que caracteriza hoy en día la economía integradora de la globalización. Está es una consecuencia de lo mismo: la capacidad de acción de los Estados en un entorno abierto se tornará cada vez más compleja cercenando por un lado su autonomía estatal y por el otro su soberanía será trastocada, sin olvidar la posibilidad de las que muchos autores ya han hecho mención; una pérdida de nuestra identidad cultural y personal, generada de diversas formas en una sociedad que no es igual entre un cúmulo de sociedades distintas entre sí.

Finalmente se concluye, que el proceso de la globalización se fue gestando cuando el capitalismo retomó su expansión por el mundo propiamente después de la Segunda Guerra Mundial, perdiendo su característica de local para pasar a su internacionalización o mundialización a través del desarrollo de transnacionales que no siempre coinciden con los ideales de los Estados que existen en el mundo y en los que se insertan. En la base de la internacionalización del capital está la formación, el desarrollo y la diversificación de lo que se puede denominar "fábrica global".<sup>50</sup> Teniendo así, que la globalización se caracteriza porque:

- Representa un nuevo orden económico que es mundial y a la vez homogenizante, que intensifica y generaliza el proceso de dispersión geográfica de la producción y las fuerzas productivas.

<sup>49</sup> Ibid. Pág. 64

<sup>50</sup> LAMI, Octavio, Teorías de la globalización. México. Siglo XXI 1996. Pág. 32

- Además de originarse en el ámbito económico de las naciones, se extiende a las instituciones, principios jurídicos-políticos e ideales socioculturales, como en el caso de la educación.
- Exige una industrialización de la exportación, sustituyendo a una de importación, a la apertura del mercado, el intercambio y aumento del comercio, de capitales, ideas y formas de vida diferentes. Así como, la intervención cada vez más acentuada de capital privado en sectores públicos.
- Crea e impulsa Organismos Internacionales y tratados multilaterales como el Banco Mundial, OCDE, OIT entre otros con el fin de recomendar, regular, evaluar y normar con sus políticas los procesos comerciales o aspectos que quedan fuera de la decisión del Estado.
- Tiene sus bases teóricas en la Teoría de Sistemas. Teoría que privilegia la funcionalidad sincrónica y la articulación eficaz y productiva de las partes y jerarquías de un todo.
- Promueve la interdependencia entre los países restringiendo su autonomía. El mundo es visto desde una perspectiva holística, como un conjunto, como un todo integrado y funcional.<sup>51</sup>
- Por la misma dinámica que mueve a la globalización y la competitividad que genera al existir una mayor competencia entre empresas, es necesaria la innovación en la tecnología, resultando los medios electrónicos, la multimedia y el avance constante de la técnica informática. La ciencia a sus pies por medio del impulso a la tecnología aplicada y que influye determinantemente a la organización laboral.
- La globalización es un aparato racional que combina eficacia y convivencia, que economiza tiempo y energía, que elimina desperdicios, que adapta todos los medios al objetivo, que anticipa consecuencias y garantiza calculabilidad y seguridad<sup>52</sup> es una consecuencia directa del crecimiento del capitalismo que ha tenido una salida en la búsqueda de nuevos procesos productivos, la conquista de nuevos mercados que disuelven las fronteras y logran la expansión de su capital, que busca el mejor terreno de inversión.

---

<sup>51</sup> LAMI. Op Cit. Pág. 49

<sup>52</sup> Ibid. pág. 49

Ante las tendencias y cambios económicos, así como la manera de aplicarse, las relaciones productivas y las formas de trabajo también se transforman para satisfacer los propósitos establecidos por los que mueven el capital, llámense empresas, transnacionales, monopolios industriales o instituciones. Anteriormente la riqueza consistía en la posesión de una tierra, idea insertada en una economía natural y feudal que cedería después a otra que tendría por objeto el consumo, impulsando así la expedición de nuevas rutas que acrecentarán la cantidad de productos que dio paso a una economía de intercambio a nivel "traslocal" ya con una base monetaria sólida. Cuando el capitalismo se consolidó se buscaron nuevas formas de poder hacer que la productividad creciera y aumentará la acumulación de capital. Por lo que sucedió en su momento anteriormente, y en la actualidad, se concluyó la importancia de las fuerzas productivas y su influencia en las relaciones de producción. Primero por una acumulación parca del capital, sencilla y sin tantas pretensiones ya que la posesión de la tierra representaba riqueza como sucedió en la época feudal, después con el mercantilismo que originó un colonialismo, para llegar a la interdependencia y transnacionalismo que originarán al globalismo<sup>53</sup> vislumbrándose que para obtener estos éxitos fue condicionante la intervención de una fuerza de trabajo, que contribuyera a lograrlo como se revisará en el capítulo tercero. Es por esta razón que hoy en día se revalore el trabajo ya que representa una parte fundamental para las empresas al hacerlas más competitivas. Por lo que el tema de la organización del trabajo y su evidente importancia será expuesto a continuación.

### 3.3. La Organización del Trabajo y la Empresa

Una vez revisado el modelo económico de la globalización y pasando a la parte de la organización del trabajo, cuando Federick Taylor<sup>54</sup> propuso que para que la empresa obtuviera una máxima producción esta dependía en gran parte del nivel dado de esfuerzo que demostrarán los trabajadores dentro de sus puestos, la administración no tenía un concepto claro de las relaciones obrero – patronales y su importancia, las actividades eran estables, prácticamente no se aplicaba ningún estándar efectivo de trabajo enfocándose al rendimiento físico principalmente. No se utilizaban incentivos para mejorar el desempeño de los trabajadores siguiendo un sistema militarizado en casi todos los aspectos originando que la producción estuviera basada en supuestos y experiencias anteriores, así como en evaluaciones "a ojo de buen cubero" pero a pesar de todas estas deficiencias en la organización laboral para la industria, eran suficientes para desarrollarse y poder sobrevivir ya que el trabajador era una máquina más a disposición de la industria.

Taylor propondría un estudio de tiempos y movimientos controlados por el trabajador para llevar a cabo una tarea. De esta manera, desarrollaría un método uniforme y rutinario para dirigir sus esfuerzos hacia un fin común que era establecido por la

---

<sup>53</sup> LAMI. Op Cit. Pág. 120

<sup>54</sup> TAYLOR, Federick. La Administración Científica.

industria y susceptible de que la actuación del trabajador fuera medible por sus tiempos y el esfuerzo invertido en la tarea. Observó la necesidad de un método que determinará qué trabajador fuera el mejor capacitado para un puesto, considerándose sus habilidades iniciales y disponibilidad de aprendizaje. Una vez hecha la selección cuidadosa de los trabajadores, fue necesaria para las condiciones de su desempeño una supervisión, ya no a la manera del capataz con "látigo en mano", sino por una supervisión funcional y efectiva. En conclusión Taylor propuso que el objetivo de una buena administración en beneficio de una mayor productividad, consistía en pagar salarios altos y tener costos bajos de producción. Pero aunado a esto era necesario también que se aplicarían métodos científicos para formular principios y procesos estandarizados que permitieran el control de las operaciones manufactureras y el rendimiento del trabajador.

Paralelamente a esto, los empleados tenían que ser científicamente seleccionados y entrenados de manera de que se obtuviera el estándar de producción deseado. Por lo que el concepto de estandarización representó la norma principal de la administración científica.

Con esto se pretendió, por mucho tiempo la solución a los problemas de productividad de las industrias hasta que se convirtió en un método obsoleto e insuficiente para satisfacer sus necesidades actuales, a las cuales se les enfrentaba un panorama de cambios económicos y tecnológicos, así como la introducción de procesos competitivos entre las empresas en mercados abiertos y compartidos. En las organizaciones ya no fueron suficientes una selección científica de los trabajadores, ni las relaciones verticales dentro de las actividades ocupacionales. Poco a poco se iría acrecentando una descalificación de las fuerzas laborales que requerirían mayores conocimientos, no sólo para un puesto de trabajo con tareas específicas a tiempos estipulados, basados en la fuerza física, sino un desempeño capaz de poder ser transferible y flexible, eliminándose la estandarización para ceder a las multihabilidades, el saber utilizable práctico y efectivo, así como la educación continua del trabajador. El trabajo intelectual del trabajador se antepondría al trabajo físico y manual.

Con las transformaciones económicas, sociales y tecnológicas se acentuó la necesidad de lograr la transferibilidad del aprendizaje y su efectiva aplicación. Cuando en la Revolución Industrial, se introdujo la máquina de hilar en la producción textilera significó una ruptura entre las formas pasadas de trabajar supliendo a la manufactura por una producción fabril. La tecnología, de esta forma tiene una relación causal con la organización del trabajo y la economía.

En la actualidad, el invento del siglo corrió a cargo de la informática que al tratar de manera automática la información a través de un ordenador se vislumbra que en el ámbito de la aldea global, prevalecieran los medios electrónicos como un poderoso instrumento de comunicación, información, comprensión explicación e imaginación de lo que sucede en el mundo.<sup>55</sup> Las nuevas tecnologías vertiginosas continúan perfeccionándose provocando que el aprendizaje no sea pasivo, rígido, sino flexible y constante, con la posibilidad de ser susceptible a cambios, y tampoco exclusivo de un lugar particular o institución educativa, ya que la información se reinventa

---

<sup>55</sup> LAMI. Op Cit. Pág. 75

rápidamente y en los lugares menos pensados diversificándose los medios para adquirirlo rompiendo monopolios y tradiciones de quien antes ostentaba la concentración del conocimiento.

### 3.4. Hacia una fuerza laboral basada en competencias

Dentro del marco de la ideología de la globalización, la apertura y el libre comercio representó un desafío que las empresas debían de enfrentar por lo que desarrollaron una serie de estrategias y transformaciones con los cuales pudieran adaptarse a la complejidad de la economía compartida en la que se multiplicaron las opciones y los actores.

L. Mertens<sup>56</sup> expone que las empresas se enfocaron a tres estrategias en las que encontraron un modo para generar ventajas competitivas en un mundo globalizado. La primera se refiere a la estrategia de competitividad, la segunda a la productividad y la última pone énfasis a la gestión de los recursos humanos. Por medio de estas estrategias una empresa puede obtener las herramientas suficientes para competir en el mercado, resaltando que el punto clave de todo esto radica en reconocer el entorno interno y externo de la empresa, es decir, se examina la empresa misma para poder identificar todo aquello que le puede producir beneficios y generar ganancias, invirtiendo en ello como un bien. Es así que explicando brevemente estas tres alternativas por las que han optado las empresas y que se vinculan directamente con la competencia laboral, tenemos que al referirnos a *la estrategia de competitividad*, Mertens propone que las empresas deben de convertirse en "organizaciones virtuales". Una organización virtual es aquella que busca darle a sus clientes un "valor agregado" (dar más por menos) para lograr esto, la empresa debe desarrollar la "arquitectura de la empresa". La arquitectura de la empresa es el conjunto de relaciones externas e internas de la organización que a su vez deben de formar entre sí redes de colaboración entre cada uno de sus actores para poder satisfacer los objetivos propuestos.

Dentro de la construcción de la arquitectura de la empresa, **el factor humano** es el aspecto distintivo y flexible que puede hacer diferentes a las empresas unas de otras. Se apuesta por la fuerza de trabajo como un elemento clave que puede contribuir y a veces hasta determinar el éxito o fracaso en su misión y objetivos. En la red externa se ubica la formación que recibió el trabajador y lo que puede llegar a aprender dentro de su ámbito laboral por medio de la experiencia que adquiera, y el desarrollo que tenga como trabajador, representa la red interna. Estas redes deben de colaborar juntas para que se logren los objetivos planeados. El esfuerzo o contribución que sea capaz de aportar la fuerza de trabajo determinará en gran medida su contrato laboral. A esta relación de resultados pretendidos y el ambiente de trabajo que desarrolle el trabajador Mertens lo llama *intercambio social* que significa el intercambio entre lo que se espera del trabajador y su desempeño real, en

<sup>56</sup> MERTENS, Leonard. *La Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*. México. OIT - CONOCER 1997

sí la relación directa entre el desempeño del trabajador y su aportación para el cumplimiento de las expectativas propuestas por la empresa.

Por esta razón la competitividad como un concepto de tipo comercial se refiere a dos aspectos: al aspecto que desarrolla las competencias humanas y por otra parte la que impulsa la creación de innovación en las funciones para generar valor agregado a sus clientes por menos y poder de esta forma, ganar en un terreno global.

Dentro de las estrategias de productividad, la empresa debe tomar en cuenta que al igual que el factor humano, pueden contribuir también a elevar la producción los avances tecnológicos y su estructura organizativa. Antes la innovación y la tecnología moldeaban a la organización, en la actualidad la base de las innovaciones tecnológicas están incluidas dentro de su misma estructura tanto laboral como de producción. Se parte de la idea de que la organización del trabajo es un complemento decisivo para la innovación del proceso productivo.

Por parte de los avances tecnológicos está la informática que aplicada como un medio para eficientar los procesos, cambia la forma en que se hace el trabajo. Entonces se llega a un punto en que es imprescindible experimentar, crear, reinventar y reaprender para innovar e impulsar la ciencia aplicada traducida en una tecnología que contribuya al desarrollo de una *organización virtual*. Comienza así un modo de *leguaje industrial* que impulsa el aprendizaje de las organizaciones. Anteriormente el sistema cerrado de la empresa dependía de la innovación tecnológica para poder definirse y organizarse; establecer funciones y tareas para esperar los resultados, característico de la Administración Científica de Taylor. El sistema abierto que se debe regir a las empresas actuales, implica que las innovaciones partan y se originen dentro de la institución y de los resultados obtenidos y no viceversa, así se consideran los logros para modificar las funciones, tareas y todo aquello que cambie el rumbo de los resultados por los esperados. Innovaciones que giran en torno de una constante mejora continua y donde la organización construye sus propios alcances y límites.

Los elementos para competir y a los cuales se debe atender prioritariamente son los sistemas tecnológicos, organizativos y de factor humano que deben de articularse óptimamente. Las estrategias de innovación para una mejora de la productividad son una respuesta a los distintos cambios frecuentes que origina el mundo globalizado. Estas respuestas deben representar una "adaptación" al cambio y esta adaptación se logra en la medida en que exista la capacidad de aprendizaje e inventiva, capacidad que sólo se logra en el ser humano en su rol de trabajador, es evidente que la concepción de la capacitación y el aprendizaje como procesos continuos, no como eventos que terminan con la recepción de un título y que no se limitan a las aulas tradicionales, requerirá cambios de fondo. Será necesario igualmente readecuar el concepto rígido de empresa, basada en procesos masivos de producción, basados en organizaciones altamente jerarquizadas, con profesiogramas definidos y poco

espacio para la creatividad y la comunicación desde las bases hasta los altos niveles de decisión.<sup>57</sup>

Cuando por un lado esta la estrategia de la competitividad y por el otro el de la mejora de la productividad, se concluye que esta dos además de la tecnología en gran parte están basadas por la contribución de la fuerza laboral y de su capacidad de aprendizaje e inventiva. Es por esta razón que la última estrategia se refiera a la gestión de los recursos humanos y su desafío consiste en que el personal de la empresa este en la dirección correcta de beneficiar e impulsar el cambio para la mejora total de las empresas. El cambio en las formas de trabajar ya no pueden ser al estilo taylorista, se requieren equipos de trabajo dirigidos a un mismo objetivo y lo que pueden llegar a lograr por medio del desarrollo de sus competencias. Es el factor humano el protagonista de la reconstrucción de la organización y el elemento que a través de su desempeño puede lograr que la organización sobreviva.

Al generarse estrategias para competir en mercados diversificados las relaciones productivas se transforman originando a manera de conclusión lo siguiente:

- La producción se enfoca principalmente a la demanda más que en la oferta. Lo que significa que la producción ya no se fundamenta en lo que pueda ofrecer, sino que se orienta hacia lo que se necesita, atendiendo a las necesidades del cliente, junto con los propósitos planteados por la misma producción como fin.
- La función estática – mecánica de la producción propia de la producción taylorista y la estandarización en serie del producto es relevada por la misión de generar y ofrecer “un valor agregado” para la total satisfacción de una necesidad que aspira ser cubierta.
- La organización del trabajo dentro de una empresa requiere de equipos de trabajo que desarrollen redes de colaboración entre los distintos participantes, tanto internos como externos que le dan una individualidad propia a la empresa, en formas horizontales incluyentes e integradoras, en lugar de los organigramas verticales, jerárquicos y excluyentes, por lo que se requieren capacidades diferentes, como las multihabilidades, que permitan la rotación de tareas y la transferibilidad de los conocimientos, la flexibilidad para aplicar cambios cuando estos se requieran en la medida de las innovaciones tecnológicas, y el aprendizaje continuo.
- La empresa va desarrollando sus propios fines, alcances y límites dentro del marco de un sistema abierto que ya no espera reorientarse a partir de resultados

---

<sup>57</sup> SAMANIEGO, Norma. Competencias Laborales y mercado de trabajo. Los desafíos de una nueva era posterior a la Revolución Industrial. En: Formación Basada en Competencia Laboral: Situación actual y perspectivas. POLFORM - CINTERFOR. 1997 Pág. 90

obtenidos, sino que tiene una visión a futuro para resultados pretendidos valiéndose de sus recursos humanos.

- Para medir el desempeño del trabajador, dependerá de la contribución intelectual que lleve a cabo para alcanzar los objetivos propuestos del lugar donde labore, ideología que reemplaza a la del esfuerzo físico invertido en una tarea a tiempos estipulados. Por lo que el trabajador debe estar consciente y enterado sobre lo que se espera de él para que los fines de la empresa se cumplan. De esta manera, se pone mayor atención a la importancia que representa la fuerza laboral antes que el proceso mismo de la producción, que se verá beneficiada en la medida en que la primera contribuya eficazmente en desempeñar su trabajo, además de representar un instrumento que crea e innova dando las características singulares a una empresa que se encuentra en el movimiento de la mejora y la calidad continua.
  
- Los elementos para competir se dirigirán hacia aquellos términos que colaboren para la óptima articulación entre: las máquinas (tecnología) hombres y una acertada administración de la organización.

Actualmente tenemos que las condiciones de los trabajadores que se solicitan se enfocan hacia su contribución directa a la producción por medio de resultados. Por lo que es importante precisar el desarrollo de competencias como la del aprendizaje continuo, que representan una respuesta adaptable a los frecuentes vaivenes de la globalización y la tecnología. Conocimientos transferibles y multihabilidades que extralimiten la función de alguna tarea específica y que permiten la creatividad continua.

### **3.5. Del trabajador tradicional al trabajador competente**

Ante la complejidad que promueven los mercados por el mundo con sus intercambios de productos, fusión de capitales, competencia, grandes bloques monopólicos comerciales resultado de la fusión de dos o más empresas, así como el aumento del capital por medio de la proliferación de empresas transnacionales en busca del mejor campo de inversión o comercialización sin considerar la cultura o beneficio del país en donde se inserten, la persona del trabajador como uno de los cimientos de esta y pasadas economías encontró el fin de un ciclo para iniciar uno nuevo en el que supone una nueva "recalificación" de sus actividades y habilidades. Las transformaciones que se le exigen parten de los cambios que han aplicado las empresas, en la que hoy demandan personal capacitado y competente que este al nivel de sus perspectivas y que encuentren en la educación técnica y profesional una opción en donde se forme y prepare este tipo de fuerza de trabajo, en el momento de

la realización de la función, el trabajador no sólo aplica y práctica conocimientos adquiridos en los momentos de reflexión y capacitación "formal" sino también descubre y aprende trabajando, desarrollándose así su competencia<sup>58</sup>. Sin embargo, se puede afirmar que las primeras determinan la formación del futuro trabajador técnico y profesionalista, para poder emplearse, siempre y cuando esta formación responda a sus necesidades y no viceversa, cuando la institución educativa ofrecía a sus egresados así como su formación final al campo laboral en el cual se insertarían.

Es por esta razón, que para las empresas es indispensable contar con una planta laboral lo más competente posible, enfocada a una educación permanente, que le permita ser eficaz por la razones antes mencionadas y que seguiremos analizando a través de este capítulo y que expondremos a continuación.

Hoy en día la demanda del tipo de trabajador que exigen las empresas es una evolución de sus calificaciones que van sustituyéndose unas por otras de acuerdo a las también transformaciones de las funciones productivas, económicas y tecnológicas. Es por esto que considerando los cambios de estos procesos, lo que actualmente se promueve en un futuro trabajador y un trabajador ya empleado, es que represente un factor en constante cambio y adaptabilidad. El ser humano es el único ser capaz de lograrlo por medio del proceso de aprendizaje que desarrolla para la adaptabilidad a su entorno, aunque este entorno no sea precisamente dentro de un hábitat natural, sino dentro del hábitat del mundo laboral y las relaciones productivas capitalistas en su modalidad global.

Por lo que una de las competencias generales, que se les demanda es la adaptación a nuevas situaciones que se van generando en su medio, como un proceso de continuo aprendizaje, ya sea para desempeñar el trabajo de un técnico, obrero o profesionalista, con el recurso elemental al que debe priorizar, no ya el esfuerzo físico, sino el de los conocimientos y aptitudes que puedan aportar y elevar la calidad de su trabajo, así como la capacidad de transferir las habilidades, destrezas y conocimientos a otros planos ocupacionales y disciplinarios, capacidad de resolver problemas asociados a una actividad laboral y el lograr resultados con calidad.

---

<sup>58</sup> MERTENS, Leonard. La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. IBERFOP - OEI 1998. Pág. 47

### 3.6. De las calificaciones a las competencias

Es de esta manera que las competencias se clasifican y dividen de acuerdo a tipos de conocimientos, habilidades y actitudes que se requieren. Dentro de la adquisición de las competencias que deben tener los trabajadores están tres familias básicas de competencias:

- Básicas
- Genéricas
- Específicas

Las competencias **básicas**, se refieren a los comportamientos elementales asociados a conocimientos de índole formativo, y que por lo general se adquieren en la educación básica, las competencias **genéricas** describen comportamientos que debe poseer cualquier trabajador y que tienen que ver con capacidades que implican atributos individuales como las aptitudes y actitudes, las competencias **específicas** se refieren a los conocimientos disciplinarios de índole técnico o profesional que les exige una función productiva determinada a un profesional universitario o técnico.

Por lo que ya no sólo se demandan calificaciones para tareas específicas, sino un conjunto integral de ellas para que formen una competencia. La calificación es sustituida por una competencia que incluye diferentes formas de aprendizajes, diversificación de habilidades y tareas, flexibilidad que permita la mejora continua de su trabajo, capacidad de resolver problemas, identificarlos y abordarlos eficazmente. Lo que se apoya es la disponibilidad y capacidad de aprender y que ese aprendizaje se traduzca en un saber utilizable y productivo que haga crecer a la empresa dándole una personalidad distintiva para competir en mercados compartidos. Esta nueva concepción del aprendizaje se va gestando dentro de las esferas económicas e industriales de las organizaciones; el saber práctico funcionará en la medida que de este se obtengan beneficios a corto plazo y resultados que garanticen la ejecución de los objetivos planteados por las organizaciones.

Al nacer la competencia laboral dentro de las empresas y como una respuesta a sus necesidades así como al campo laboral, hay quienes afirman que son el resultado inevitable de la evolución que sufrió el trabajo que bajo los esquemas tayloristas transitó al trabajador competente. Un tipo de trabajador que hace uso de sus procesos cognitivos, ya sea los adquiridos dentro de una institución educativa, o los desarrollados por medio de la experiencia laboral o en cualquier otro lugar, su herramienta de trabajo ya no es simplemente un esfuerzo físico o manual, sino la aplicación de lo que sabe para poder responder a las demandas y problemas que le exija su puesto. A través del siguiente cuadro se muestra la evolución de las calificaciones a las competencias, los cambios y diferencias entre ambos conceptos

considerando que cada una responde a los procesos sociales, económicos y laborales vigentes.

CALIFICACIONES	COMPETENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> <li>● Son autónomas y centralizadas.</li> <li>● Elaboradas para un puesto de trabajo específico.</li> <li>● Estáticas y rígidas sin variaciones por largos periodos de tiempo.</li> <li>● Se desarrollan en organizaciones verticales.</li> <li>● Se ubican en áreas de acuerdo a las tareas a realizar.</li> <li>● Se elaboran a partir de los resultados de la producción.</li> <li>● Emplea el Análisis Ocupacional para asignar el desempeño laboral al trabajador, de acuerdo a las tareas detectadas en cada puesto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>● Responden a una gran gama de familias ocupacionales.</li> <li>● Integran diferentes áreas de conocimientos.</li> <li>● Son flexibles y están en permanente actualización tomando en cuenta los cambios que van surgiendo en el entorno.</li> <li>● Se desarrollan en organizaciones horizontales.</li> <li>● Descentralización de responsabilidades y tareas.</li> <li>● Se basan en el aprendizaje, conocimiento y atributos del trabajador.</li> <li>● Forman equipos de innovación constante.</li> <li>● Emplea el Análisis Funcional para la identificación de competencias.</li> </ul>

## Conclusiones

El nuevo orden económico mundial como variante inminente del capitalismo promueve la fusión de capitales, su expansión por los países del mundo, el intercambio comercial de bienes, productos y servicios que están generando las empresas, ante este auge comercial se establecen las nuevas reglas económicas, políticas y sociales.

En este capítulo se revisaron algunas teorías más relevantes que definen el proceso económico de la globalización determinándose que su vigencia se mantiene gracias a que impulsa y crea organismos e ideologías que le son implícitas. Al referirnos a la globalización concluimos que representa un sistema organizado que traspasa las fronteras locales de los países eliminando las distancias, por lo que es transnacional para formar un único sistema mundial capitalista, por supuesto, implica un rompimiento con la ideología estatal centralista que tendrá que adaptarse a convivir con nuevos actores sociales como lo son los organismos internacionales y no gubernamentales, los cuales diseñan las normas y recomendaciones para el beneficio de la misma internacionalización del capital, y a pesar de la postura de R. Glippin apunta hacia que los Estados se unifican y permiten que se mantengan ciertas dependencias y redes de colaboración más allá de sus funciones como Estado, es evidente que ante la globalización, su función este sujeta a la ideología del libre comercio e integración de los mercados en grandes bloques comerciales. Se restringe su participación la cual se limita a coordinar y legislar para el beneficio de la hegemonía del comercio.

La globalización también genera un mayor nivel de competencia lo que provoca que actualmente sus respuestas a esta estén basadas en el impulso a la tecnología y por otra parte al capital humano. La organización del trabajo representa entre otras estrategias la parte angular para la competitividad de la empresa; con Taylor el trabajador - máquina enfocaría su esfuerzo principalmente a las labores físicas de tipo cuantitativo, hoy el trabajador competente dirigirá todas sus capacidades a los objetivos de su empresa cualitativamente. El primer concepto de trabajador se orientó a seleccionar, capacitar, evaluar y trabajar, el segundo pretende un modelo de trabajador práctico, adaptable, multihábil, invirtiendo en forma de capital humano como un bien, del cual su conocimiento es una herramienta de competencia que desarrolla las habilidades rentables humanas para enfrentar los cambios recurrentes; esto se logra en la medida en que desarrolla la capacidad de aprendizaje e innovación, llevándonos a un trabajador más competitivo. Las empresas necesitan una recalificación de las habilidades y saberes de su planta laboral, así como nuevas actitudes hacia el trabajo basadas en competencias que respondan a las demandas ocupacionales y productivas que trajo consigo la globalización, el hombre hoy en día forma parte del todo, y ante esta posición debe representar una capacidad de respuesta armónica con su entorno.

## CAPITULO 4 EL PROCESO EDUCATIVO DE LA COMPETENCIA LABORAL

La naturaleza humana no es una máquina que se construye según un modelo y dispuesta a hacer exactamente el trabajo que le sea prescrito, sino un árbol que necesita crecer y desarrollarse por todos lados, según las tendencias de sus fuerzas interiores, que hacen de él una cosa viva. John Stuart Mill. Sobre la libertad.

### 4.1. Enfoques de la Competencia Laboral

### 4.2. El modelo de inglés

El término de *competencia* como un atributo del trabajador técnico y profesional se remonta hacia la década de los 80's en Inglaterra, como consecuencia de los cambios que se presentaban en el país que obligaba a recurrir a nuevas formas de organizar tanto su educación como su entorno laboral. Entre los fundamentos que originarían estos cambios se encontraba, la necesidad de unificar y clarificar diferentes calificaciones ya que existía una gran división y variedad entre las que otorgaba el sistema educativo y las vinculadas a las áreas de capacitación y trayectoria laboral en las industrias. Se requería de una pertinencia laboral ya que la formación profesional de sus estudiantes muchas veces no coincidía con las demandas laborales imperantes, además de que con el tiempo las calificaciones se volvían obsoletas al no responder a los cambios tecnológicos y de organización de las empresas. La transferabilidad era otro tema pendiente por llevar a cabo ya que con esto se certificarían los conocimientos y habilidades que se adquirieran en programas específicos de educación o capacitación y los que no se adquirieron bajo estas formas también lo serían, así como la de impulsar la educación continua, sobre todo la de los adultos ya empleados, mejorar la educación elemental y la previa a la incorporación de los futuros jóvenes trabajadores al mercado laboral.

Por estas razones, en Inglaterra se determinó crear el Consejo Nacional para las Calificaciones Profesionales NCVQ (National Council for Vocational Qualifications) órgano público creado por el gobierno, con el fin promocionar, desarrollar y reglamentar los Sistemas de Calificaciones Profesionales (NVQ) y las Calificaciones Profesionales Nacionales Generales (GNVQ) con la participación de *Organismos Directores* (que incluyen los intereses de los sectores industrial, educativo, laboral y de capacitación) de *Organismos Certificadores* y de *centros aprobados* para tener acceso a la evaluación. La función del NCVQ es acreditar dentro del marco nacional

las calificaciones propuestas por los Organismos Certificadores y autorizar a los que podrían participar en este sistema.<sup>59</sup> A continuación se explicarán las características y funciones de las NVQ y las GNVQ.

#### **4.2.2. Calificaciones Profesionales Nacionales**

Por sus siglas en inglés las NVQ (National Vocational Qualifications) se crearon con el fin de concentrar a las normas de diferentes áreas ocupacionales en cinco niveles generales de manera nacional. Su objetivo es la evaluación y formación continua de quienes ya tienen un trabajo. Otorgan las calificaciones necesarias que certifican una competencia en una actividad laboral específica en función de la norma nacional establecida, sin tomar en cuenta la forma, tiempo y lugar de aprendizaje.

#### **4.2.3. Calificaciones Profesionales Nacionales Generales**

Las GNVQ (General National Vocational Qualifications) certifican habilidades y conocimientos adquiridos a través de la formación básica y profesional para insertarse al mercado laboral o para continuar con la educación superior. Proporcionan los conocimientos y habilidades generales para una gran parte de las áreas profesionales del mercado laboral. Las GNVQ son calificaciones pre - profesionales que certifican conocimientos y habilidades para un empleo futuro más que competencias ocupacionales de un trabajo específico.

Ante estas dos estrategias que promueven la normalización y certificación de las competencias en el Reino Unido con el fin de mantener un equilibrio y ofrecer una respuesta ante los cambios en las demandas laborales y educativas, se reconoce un enfoque orientado a *resultados*. Lo que implica que los conocimientos y las habilidades adquiridas giran en función de las metas obtenidas, más que el proceso mismo de aprendizaje, sin considerar la duración o lugar en que se llevaron acabo estos, facilitando la flexibilización y diversificación de la educación, dejando a lado la estandarización del aprendizaje para sólo enfocarse a lo que se necesita a partir de la evaluación de competencias dirigidas a proporcionar los resultados esperados.

---

<sup>59</sup> HANDLEY, David. El desarrollo del Sistema de Calificación Profesional en el Reino Unido. En: Arguelles. Pág. 178

### 4.3 El modelo Holístico de Australia

Australia es un país en el que también se tiene gran experiencia en la aplicación de una educación basada en competencias, pero a diferencia de otros modelos este se caracterizó por incorporar no sólo los conocimientos en una competencia, sino también las aptitudes y actitudes del trabajador y que influyen directamente en una función laboral. Este nuevo enfoque de entender a las competencias como un conjunto integral en el que convergen tanto habilidades, destrezas, conocimientos junto con aptitudes y actitudes se denomina holístico.

Ante los retos que enfrentaba el panorama educacional y laboral de Australia se determinó la necesidad de desarrollar una educación basada en normas de competencia orientada hacia procesos integrales y funcionales que permitieran, no sólo un grupo de competencias aisladas e insignificantes, sino que promovieran un mayor énfasis en el dominio de lo aprendido y el resultado de este aprendizaje,<sup>60</sup> por lo que no sólo era importante enseñar un cúmulo de temas y contenidos disciplinarios, estos eran relevantes pero no suficientes, ya que las aptitudes y disposición para llevar a cabo un trabajo representaban elementos esenciales que lograban que este fuera más efectivo y competitivo. Por esta razón se optó por una educación basada en normas de competencia para todo el sistema educativo en general, hasta el nivel superior con el fin de que los estudiantes se formen en conocimientos, valores, actitudes y habilidades, poniendo el mayor cuidado en la forma en que se entendería el concepto de competencia, ya que a partir del enfoque por el que se optará repercutiría en el tipo de formación que se impartiría: la competencia como una lista de tareas, como un conjunto de atributos de las personas o finalmente por uno holístico o integral, por el cual se optó y cuyas características son las siguientes:

- Este enfoque combina los atributos generales (conocimientos, valores y destrezas) con el contexto en que se aplican, y cómo los primeros influyen al momento de llevar a cabo un trabajo.
- La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas.<sup>61</sup>

<sup>60</sup> GONCZI, Andrew y ATHANASOU, James. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y práctica en Australia. En: Arguelles. Pág. 268

<sup>61</sup> Ibid. Pág. 275

- Al integrar y relacionar atributos con tareas se toma como otra parte fundamental el contexto, en el cual tienen lugar las acciones a realizar, incorporándose también la ética y los valores tanto del lugar de trabajo y los personales, como elementos del desempeño competente.
- Al currículo, el enfoque holístico le aporta una formación basada en la solución de problemas reales con los que en un futuro el estudiante se enfrentará adquiriendo la mayor cantidad de experiencias y vivencias posibles, para ejercer en la práctica real, más que la enseñanza de simples contenidos disciplinarios y poder así desempeñarse en otras situaciones similares posteriormente.
- Pugna por primero actuar para después desarrollar el concepto o las competencias que se necesitan para llevar a cabo una tarea.



### **Modelo Holístico o Integral**

#### 4.4. La Competencia Laboral en México

La historia de la competencia laboral comienza en año de 1995 cuando el entonces presidente de la República Carlos Salinas de Gortari representante del gobierno federal, así como las instituciones del sector educativo y laboral ponen en marcha el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) proyecto que surge como respuesta a las demandas productivas, políticas y laborales que requería México ante los cambios que sucedían en las economías de los países modernos y de esta manera, ubicarse al nivel de las transformaciones que originaba la globalización.

Teniendo como marco teórico al PMETYC cuyo eje central es el Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) se creó el CONOCER<sup>62</sup> como una institución con fideicomiso público sin llegar a ser paraestatal, con los convenios de la SEP - STPS- y el sector empresarial, definiéndose como “una organización virtual” que se fundamenta en la comunicación entre los diferentes actores proveedores y clientes que la conforman.<sup>63</sup> De esta manera el CONOCER se caracteriza por ser una entidad de calidad de las empresas, de los trabajadores y de las distintas instituciones de formación y capacitación del país<sup>64</sup>.

Entre los que conforman el CONOCER y sus diferentes representantes se pueden reconocer a tres medulares: el sector educativo, el sector laboral y el sector empresarial. Teniendo el objetivo común de cubrir los requerimientos de calificación de los trabajadores, mejorar los niveles de productividad y competitividad de las empresas y la economía nacional, así como, ampliar las posibilidades de incorporación, desarrollo y permanencia de los individuos en el empleo<sup>65</sup> por medio de la ejecución de las Normas Técnicas de Competencia Laboral. Dentro del marco del PMETYC se predice ya la transformación en los procesos de formación y capacitación en nuestro país por medio de una nueva relación entre la empresa-trabajador- escuela, vinculaciones que buscan impulsar un cambio para convertir la formación de los recursos humanos en el eje central del aumento de la productividad y competitividad de las empresas, del progreso personal y profesional del trabajador, principios en los que se fundamenta la competencia laboral. Se propone que el sector productivo defina las normas con los requerimientos para el desempeño

<sup>62</sup> Diario Oficial de la Federación. 2 de agosto de 1995. Ver anexo 1

<sup>63</sup> Proyecto de Modernización para la Educación Tecnológica y Capacitación (PMETYC). Avances y compromisos 1995 - 2000. Capítulo Tercero. México. CONOCER. Pág. 15

<sup>64</sup> Ibid. Pág. 16

<sup>65</sup> ESTUDIANTES. Boletín informativo. CONOCER. Pág. 2

correcto de funciones productivas<sup>66</sup> y susceptibles de ser medidas a través de la evaluación.

Esto modifica la función de la educación técnica como superior ya que no tendrían la decisiones propias sobre la formación de sus egresados, por lo que atenderían primordialmente las demandas del sector empresarial que necesita un tipo de formación y recursos humanos competentes para su planta laboral, esto exige a su vez, que las primeras adecuen sus fines, planes y programas de estudio para que sean pertinentes a los requerimientos de los futuros trabajadores y del sector productivo en sí. Se enfatiza un nuevo concepto de la fuerza laboral, como un elemento que impulsa y se mueve en torno ya no al compás de los tiempos y movimientos, sino que emerge como un *trabajador competente*, y que como vimos anteriormente, el trabajador competente será aquel que demuestre de manera válida y confiable sus conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes definidos en una Norma Técnica de Competencia Laboral que posteriormente será evaluada y certificada.

#### **4.5. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER)**

El CONOCER<sup>67</sup> tiene como objetivo principal el de planear, implantar, operar, fomentar, evaluar y actualizar los Sistemas Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral, como una organización que promueve la formación continua de las personas, mediante la certificación de competencias resaltándose así los siguientes puntos:

- El CONOCER es la única institución que puede promover la generación de las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) junto con los Comités de Normalización acreditados.
- Integra y desarrolla el Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) orientado hacia la formación y capacitación técnica que responde a los requerimientos de calificación de las empresas, independientemente de la forma en la que se hayan adquirido estos conocimientos ya que ahora podrán ser certificados.

---

<sup>66</sup> Ibid. Pág. 3

<sup>67</sup> ¿Quiénes somos?. En: <http://www.conocer.org.mx>.

- Establece los lineamientos y mecanismos aplicables a la construcción y operación de Comités de Normalización, Organismos Certificadores y Centros de Evaluación.
  
- Proporciona a las instituciones educativas y de capacitación información relativa a las NTCL.

El CONOCER establece los lineamientos y mecanismos aplicables a la construcción y operación de los Comités de Normalización, Organismos Certificadores y Centros de Evaluación que garanticen la calidad y equidad del SNCL así como la de ofrecer información para todas aquellas personas o instituciones interesadas en la competencia laboral y su certificación, representando a una organización que surge como articulador de un esquema mediante el cual las personas pueden acceder a esquemas de capacitación continua con base en estándares fijados de manera consensuada por los sectores productivo, laboral y educativo<sup>68</sup>. Es por esta razón que el gobierno federal lo estableció en el Programa de Desarrollo Educativo 1995 - 2000 como una institución que ofrece una alternativa educativa para toda la vida, adaptable y que reconoce aprendizajes empíricos:

Para hacer frente a estos desafíos, el gobierno federal ha puesto en marcha los trabajos de que habrán de culminar en el desarrollo de un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL). El primero de éstos tiene como propósito promover la definición de normas o estándares de competencia laboral. Estas normas de competencia definirán la expectativa de desempeño de un individuo en el lugar de trabajo y precisarán los conocimientos, habilidades y destrezas que se requieran para satisfacerla. Para asegurar su relevancia, dichas normas serán determinadas de manera conjunta por los empleadores y los trabajadores de las distintas ramas de la actividad económica nacional.<sup>69</sup>

En la actualidad opera junto con el recién creado Consejo Nacional de Educación para la Vida y el Trabajo (CONEVyT) implementado como una estrategia del Gobierno Federal actual que se suma a los principios del CONOCER.

---

<sup>68</sup> Ibid. ¿Quiénes somos?

<sup>69</sup> Programa de Desarrollo Educativo 1995 - 2000. Poder Ejecutivo Federal. Pág. 122.

## 4.6. Qué es una competencia laboral

El concepto de competencia laboral se define acuerdo al CONOCER como la capacidad efectiva de un individuo que se traduce en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo<sup>70</sup>. Por otra parte se encuentra la definición de la OIT entendiéndola como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Representa la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello<sup>71</sup>. A partir de estas dos definiciones se puede ir poco a poco deduciendo lo que implica la competencia laboral y los elementos en los que se basa, agrupando a diferentes conocimientos disciplinarios, pero también incluye destrezas, habilidades y en ocasiones las aptitudes de las personas, garantizando con ello un desempeño productivo del trabajador con las características de ser flexibles, interdisciplinarias, integrales y transferibles. A continuación se verá en el análisis de este apartado los orígenes de este concepto, dimensiones enfoques, metodología entre otros aspectos en los que sustenta su razón de ser, así como la evolución que ha tenido el CONOCER en nuestro país.

Como se ha venido escribiendo anteriormente, el concepto de competencia laboral inicia en los años 90's como un proceso que resulta de la tendencia económica competitiva de la globalización, de los avances tecnológicos a nivel de los microprocesadores primordialmente, que hacen que la información a través de máquinas pueda ser más rápida y efectiva para dar soluciones inmediatas de acuerdo a las necesidades cambiantes del entorno, mejorando y optimizando los recursos, para trabajar de forma más eficaz. Sin embargo, hacia los años 70's comenzó a nivel de la administración de los recursos humanos definiéndose bajo el concepto de habilidades como una respuesta a lo que fue la búsqueda de encontrar la mejor forma de dirigirlos y la de reconocer en el trabajador ese papel significativo que tiene dentro del ámbito productivo y laboral. Es en este tiempo cuando comienzan la serie de movimientos en pro del personal para su mejor desempeño en donde intervendrían factores motivacionales u organizacionales para sacar de éste lo mejor de sí a favor de la empresa. Cuando se le reconoce al trabajador esta condición como sucedió en ese momento, hoy en día el concepto actual que lo define

<sup>70</sup> La Normalización y Certificación de Competencia Laboral: Medio para incrementar la productividad de las empresas. Presentación en Power Point. México. CONOCER. Marzo de 1997.

<sup>71</sup> Formación profesional. Glosario de términos escogidos. Ginebra. OIT. 1993.

es la de ser concebido como el aporte para lograr los objetivos de la organización<sup>72</sup> lo que implica que el concepto de competencia se dirija como una herramienta orientada a también “globalizar” los conocimientos necesarios para llevar a cabo una función en el área laboral, en este caso por medio de la Normalización de Competencias.

Podríamos empezar por aclarar la diferencia entre las palabras **competencia** y **competencias**, esta es una parte importante que vale la pena diferenciar:

### Competencia

Se refiere cuando el trabajador a través de su desempeño laboral cumple satisfactoriamente con los objetivos propuestos de la organización, esto a través de sus conocimientos habilidades o destrezas, es decir cuando aplica eficazmente las competencias que ha adquirido por su formación profesional, capacitación o experiencias ocupacionales.

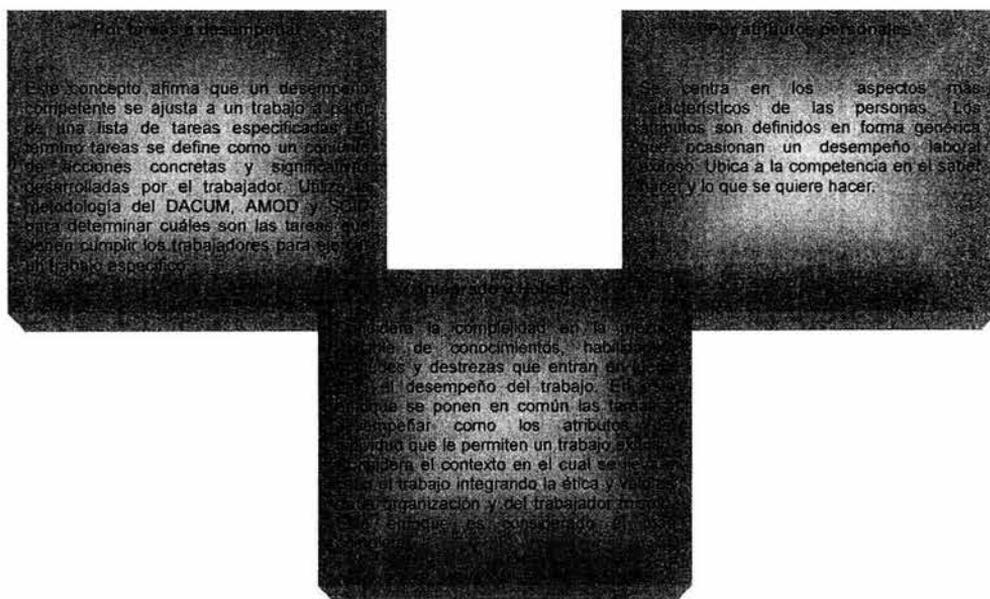
### Competencias

Apuntan hacia el “hacer” o a lo que el trabajador utiliza para llevar a cabo un “trabajo competente” cumpliendo con los objetivos de la organización. Incluye al conjunto de conocimientos, habilidades, aptitudes y calificaciones que ha adquirido, agrupadas en competencias que a su vez pueden ser clasificadas con distintos enfoques.

---

<sup>72</sup> ZARIFIAN, Philippe. El modelo de competencia y sus consecuencias sobre el trabajo y los oficios profesionales. Montevideo. CINTERFOR - OIT 1999. Pág. 41

Una vez hecha esta distinción entre cada término, existen varios autores y países que clasifican a las competencias como Mertens que las divide en competencias básicas, genéricas y específicas, o dependen también del modelo de las necesidades del país en que se apliquen, como en Alemania que las clasifican en técnicas, metodológicas, participativas y sociales. Son las competencias las que se conceptualizan de diferentes maneras ya sea como tareas o atributos de las persona, como se verá en los tres conceptos<sup>73</sup> siguientes:



<sup>73</sup> VARGAS, Fernando. *El enfoque de Competencia Laboral. Manual de formación*. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Cinterfor/OIT 2000. Págs. 21 - 34.

El enfoque holístico, es para algunos autores el más completo de los tres, ya que agrupa tanto habilidades, calificaciones, pero también las aptitudes y actitudes de los trabajadores, integra su desempeño así como su personalidad e individualidad: el saber, el saber hacer y el saber ser...

Dentro del proceso de las competencias laborales se distinguen cuatro dimensiones que son generales en aquellos países en donde se aplican y que se muestran a través del siguiente esquema, a partir del cual comenzaremos a explicar a cada una:



## 4.7. Identificación de competencias

La identificación de competencias es un proceso que se lleva a cabo a partir del enfoque que se va a utilizar, ya sea por tareas, atributos del trabajador u holístico originándose dentro del mismo trabajo que se va a desempeñar y de acuerdo a sus propias necesidades. Con su identificación se establecen los conocimientos, habilidades, aptitudes o destrezas que el trabajador aplica para desempeñar competentemente su actividad laboral.

Este proceso da como resultado un perfil de competencias, que si es aceptando de forma general se convierte en una Norma de Competencia al estandarizarse, comúnmente la identificación de competencias se genera cuando surgen las demandas ocupacionales del sector productivo y laboral que ambas necesiten.

Una primera forma con la que se comenzó a reconocer las calificaciones que se requerían para el trabajo fue a través del *Análisis Ocupacional*, el cual se vincula directamente con el enfoque de competencias entendidas como una lista de tareas por realizar. Esta técnica de identificación ha ido evolucionando con el tiempo, hasta llegar hoy en día, a representar una herramienta que se aplica para detectar y desarrollar la descripción de competencias requeridas para el desempeño de una ocupación.

El Análisis Ocupacional tuvo que ver con los contenidos de las ocupaciones, con el fin de establecer las remuneraciones de los trabajadores. Después se ocuparía de describir verticalmente las funciones de los puestos de trabajo jerarquizándolos. Sin embargo, con los cambios dentro de la organización del trabajo las ocupaciones y tareas ya no podrían seguir igual de cerradas, fragmentadas y verticales, por que se necesitaba que estas fueran más abiertas, integradas y flexibles; actualmente el Análisis Ocupacional tiene la función principal de identificar los contenidos ocupacionales para facilitar la descripción de competencias necesarias para llevar a cabo un trabajo. Parte de un método inductivo, ya que se toma como referencia una ocupación, para establecer consecuentemente sus funciones, pero representa un proceso rígido y mecánico para identificar las competencias de los trabajadores.

Por otra parte, una variante del Análisis Ocupacional y con gran aceptación por la innovación que ejerce dentro del área de la competencia laboral se encuentra el Análisis Funcional, el cual es la base principal para desarrollar las Normas de Competencia y la formación basada en competencias en nuestro país, ya que las identifica con una visión integradora: resultados y competencias clave y no solamente se limita al análisis del puesto o la descripción de sus tareas. Parte del *propósito principal* de las funciones laborales para que por medio del método deductivo, se vayan reconociendo todas aquellas competencias y actividades tanto internas como externas, que le son inherentes, con el propósito principal de que con esto se cumplan satisfactoriamente los objetivos establecidos. El Análisis Funcional

se centra en lo que el trabajador logre, en sus resultados, no meramente en el proceso para obtenerlos.

Esta técnica que parte de una función para posteriormente establecer los medios y habilidades que intervienen para que se lleve a cabo, se expresa por medio de un Mapa Funcional. Un Mapa Funcional es la representación gráfica de los resultados del Análisis Funcional en forma horizontal en el cual se establece el propósito clave, desgregándose sucesivamente en sus funciones constitutivas.

A continuación se mencionaran brevemente, los términos más importantes que constituyen el Análisis Funcional.<sup>74</sup>

**4.7.1. Función principal o propósito clave:** Es el punto de referencia del cual se empieza a elaborar un Mapa Funcional y en el que van deduciendo las diferentes funciones con el fin de lograr el objetivo. Aquí se describe lo que es necesario lograr, por lo que esta orientado a resultados.

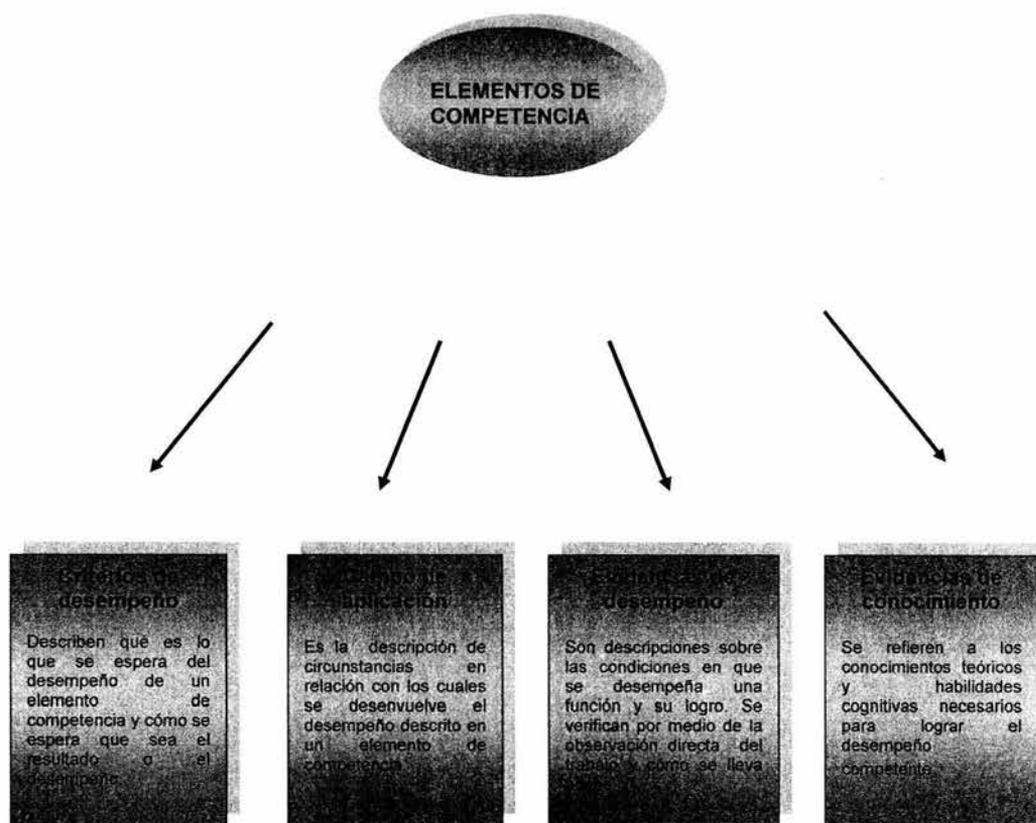
**4.7.2. Unidad de competencia:** Es una agrupación de funciones productivas previamente identificadas en el Análisis Funcional a su nivel mínimo, en el que la función ya puede ser realizada por el trabajador. Esta unidad de competencia esta integrada por un conjunto de elementos de competencia.

**4.7.3. Calificación laboral:** La agrupación de unidades de competencia forman módulos de diferentes grupos ocupacionales, con un nivel de competencia definido que va estableciendo las calificaciones laborales que no son nombres de puestos de trabajo sino, conjuntos de competencias que sirven como referencia para el desempeño del primero. Una calificación laboral puede tener unidades de competencia aplicables a más de un puesto, por lo que facilita la movilidad y flexibilidad laboral.

**4.7.4. Elementos de competencia:** Es la base para la normalización de una competencia. Son diferentes funciones que pueden desempeñar los trabajadores describiéndose las actividades que debe desarrollar en su ocupación. Se refiere concretamente a las acciones, habilidades, calificaciones y aptitudes que se deben demostrar. Aquí se integran cuatro elementos más que sirven de fundamento para lograr esto: los criterios de desempeño, el campo de aplicación, las evidencias de desempeño y las evidencias de conocimientos.

---

<sup>74</sup> Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. Op. Cit.



**4.7.5. Evidencias por desempeño:** Cabe destacar que dentro de las evidencias de desempeño, es importante resaltar que sustentan toda aquellas pruebas que objetivamente demuestren que la personal posee las competencias requeridas, y para que la evaluación de la competencia sea lo mayor objetiva posible, se ha considerado que estas pruebas - evidencias - sean derivadas de un desempeño. Por lo que las evidencias de desempeño se han dividido en:

- Evidencias directas por desempeño.
- Evidencias por producto.

Las evidencias directas, son las que incluyen la utilización de diferentes técnicas para llevar a cabo una actividad, requieren de la observación y el análisis del proceso de trabajo de la persona evaluada. Las evidencias por producto refieren los resultados o productos identificables y tangibles, que pueden usarse como referentes para demostrar que la actividad fue realizada.

Tanto el Análisis Ocupacional como el Funcional recurren a diferentes metodologías para identificar competencias. Entre los métodos que utilizan se encuentran el DACUM (Developing a Curriculum), el SCID (Desarrollo Sistemático de Currículo Instruccional) y el AMOD (Un Modelo). Cada uno analiza e investiga las competencias, calificaciones, habilidades y aptitudes necesarias para desempeñar efectivamente un trabajo.

El DACUM es un método que utiliza el Análisis Ocupacional del que se obtienen resultados para su aplicación inmediata en el desarrollo de currículos de formación. Utiliza la técnica del trabajo directo con grupos de trabajadores relacionados con la ocupación a analizar, quienes describen lo que se debe saber y hacer en el puesto o sea las competencias y subcompetencias que lo conforman, señalando que las competencias son entendidas como descripciones de grandes tareas y las subcompetencias como la suma de pequeñas tareas. La suma de estas competencias representan la descripción final de las tareas necesarias para la ocupación laboral. Este tipo de metodología es recomendada para elaborar programas formativos que disminuyan las diferencias entre la oferta de los programas y lo que realmente se necesita en el trabajo.

Con el SCID se analizan detalladamente las tareas con el propósito de facilitar la identificación y formación relevantes a las demandas de los trabajadores. Apoya en la elaboración de programas orientados al autoaprendizaje, describe aspectos que el trabajador debe dominar para de esta forma desempeñar un trabajo.

Por último, el AMOD parte del análisis que lleva a cabo el DACUM, pero va más allá al establecer la forma en que las competencias y las subcompetencias, pueden ser aprendidas y evaluadas, facilitando la formación del trabajador por medio de necesidades de capacitación. Representa también, un método fácil para establecer competencias y programas formativos, el Análisis Funcional puede construirse desde este método.

#### **4.8. Normalización de competencias**

Una norma es una descripción de competencias que incluyen los conocimientos, habilidades, calificaciones y actitudes, para el desempeño competente de un trabajo, identificadas por medio del Análisis Funcional u Ocupacional con la característica de ser estandarizada al ser aceptada por la mayoría.

La función de las Normas de Competencia es la de representar un puente de comunicación y común acuerdo entre la empresa (lo que se espera del trabajador) y el trabajador (lo que el espera de su trabajo), define los diferentes elementos que debe de tener un trabajo competente permitiendo su comparación entre lo que se está desempeñando y los objetivos de este, con la posibilidad de aplicar los cambios necesarios para lograr una mayor competitividad, siendo la base de procesos

formativos, de capacitación y certificación. La flexibilidad de las normas, y su adaptación a cambios y necesidades específicas de las empresas, las hacen facilitadoras de alcanzar los objetivos propuestos por las últimas, a la vez que, exponen lo que realmente el trabajador sabe efectivamente hacer y lo que aún le falte dominar; muestran las condiciones reales de un trabajo junto con los niveles de competencia (complejidad) que requiere cada desempeño. Cada norma presenta diferentes niveles de competencia, que permiten identificar la transición entre una competencia y otra. Estas pueden estar agrupadas en áreas ocupacionales, que son conjuntos generales de ocupaciones similares que comparten características, conocimientos o materiales comunes al momento de hacer un trabajo facilitando la transferibilidad del conocimiento.

#### **4.9. Certificación de Competencias**

La certificación es la parte final y formal del proceso continuo y renovable de la competencia laboral. Implica la entrega de un documento que acredita las competencias poseídas por el trabajador. La expedición de una certificación puede ser otorgada por la institución en la cual se formó o capacitó el trabajador por competencias, o por un Organismo Certificador autónomo acreditado.

Previo a la certificación esta la evaluación de las competencias laborales, que tiene como fin el de verificar y comparar el desempeño laboral real con lo establecido en una Norma de Competencia. Los Organismos Certificadores, son los encargados de la evaluación y acreditación de competencias así como de la calidad mostrada en el proceso de su evaluación.

#### **4.10. Formación por competencias laborales**

Una formación basada en Normas de Competencia Laboral tiene el objetivo a partir de la normalización y certificación de conocimientos, habilidades y actitudes, generar trabajadores competitivos que ofrezcan resultados tangibles y no sólo supuestos a la organización donde laboren. Este tipo de formación, implica la integración y trabajo conjunto tanto del Estado como del sector productivo y educativo, así como de todos aquellos actores que intervengan o estén interesados en un Sistema Normalizado de Competencias. Cabe aclarar que al insertarse este tipo de procesos de aprendizaje, no necesariamente se conlleva a la creación de nuevos centros educativos, sino su aplicación a nivel curricular en las instituciones u organizaciones interesadas en este tipo de formación. La estructura general de un sistema de formación por competencias incluye tres niveles: el nivel político (Estado en su papel de promotor) nivel ejecutivo (organizaciones responsables de ejecutar Normas de Competencia) y el nivel operativo (organismos capacitadores y certificadores de competencias). Este apartado, por su influencia e impacto en la elaboración de este trabajo, se analizará

más adelante, reflexionando sus aplicaciones, propósitos y modificaciones en nuestro país, por lo que aquí se escribe de manera general.

#### **4.11. La ejecución de la competencia laboral en nuestro país**

Como se mencionó anteriormente, el concepto de competencia laboral, entro en vigor en nuestro país a partir de la ejecución del PMETYC. Sus antecedentes refirieron la necesidad de modernizar la capacitación para el trabajo como lo indico en su momento el Programa para la Modernización Educativa 1989 - 1994 que describe propósitos que consolidan un sistema nacional de capacitación formal para el trabajo descentralizado del Estado con la participación de todos aquellos involucrados en la organización laboral para adecuarla a los cambios producidos por un modelo económico de mercados integrados así como fomentar una cultura moderna referente a la capacitación, evaluación, acreditación y certificación del aprendizaje:

La modernización implica también actualizar los planes y programas de estudio de capacitación para dar respuesta a las necesidades del desarrollo nacional; generar una obra editorial acorde a los programas establecidos, y adecuar la normatividad referente a la evaluación, acreditación y certificación del aprendizaje.<sup>75</sup>

Con esto se pretendió en un momento dado, y que aún continua, mejorar la calidad de la capacitación para el trabajo y llevar a cabo su actualización adecuándolos a las avances científicos y condiciones del sector productivo. Por lo que tenemos que este proyecto dirigido a la capacitación laboral debe atender este tipo de educación para desarrollar:

Los mecanismos de evaluación que buscarán ponderar debidamente las peculiaridades del proceso educativo, propias de la capacitación para el trabajo, incorporando la certificación de la competencia ocupacional, inclusive la adquirida fuera del ámbito escolar.<sup>76</sup>

Se reconocen las competencias adquiridas y desarrolladas por los trabajadores ya sea por su experiencia laboral o de manera informal e indirecta.

El PMETYC fue una estrategia federal para dar una respuesta que estuviera al nivel de los cambios mundiales y para aplicar los fines anteriores, se federalizó la educación técnica y de adultos para que poco a poco fuera consolidándose con el paso de tres sexenios presidenciales.

<sup>75</sup> Programa para la Modernización Educativa 1989 - 1994. Poder Ejecutivo Federal. Pág. 100

<sup>76</sup> Op. Cit. Pág. 104

El objetivo de este proyecto está orientado a impulsar como su nombre lo indica, las áreas técnicas y de capacitación basadas en competencias, con la colaboración de actores sociales y económicos como el productivo, laboral y educativo por lo que debe sentar las bases que permitan reestructurar las diversas formas de capacitación de la fuerza laboral y propiciar que esta formación eleve su calidad, ganado pertinencia respecto a las necesidades tanto de los trabajadores como de la planta productiva nacional<sup>77</sup>. El PMETYC está conformado por cinco componentes:

- Sistema Normalizado de Competencia Laboral
- Sistema de Certificación de Competencia Laboral
- Transformación de la oferta de formación y capacitación
- Estímulos a la demanda de capacitación y certificación de la competencia laboral
- Información, evaluación y estudios

Dentro de los dos primeros componentes, se ubica al CONOCER como el responsable directo de impulsar el SNCL, en los dos siguientes están a cargo tanto la STPS como la SEP, el último corresponde a los tres involucrados en este proceso, pero de acuerdo al fin de este trabajo, nos enfocaremos a los tres primeros componentes.

El PMETYC propone impulsar a los recursos humanos, ya que estos representan una parte fundamental para lograr la competitividad y productividad de las empresas y del trabajador. Establece que el sector productivo y la organización del trabajo, definan y desarrollen las normas de competencia que son necesarias para generar funciones productivas, que sean evaluadas y finalmente certificadas. Para esto es necesario que el sector educativo, adecue sus planes y programas de estudio para que estos sean flexibles, abiertos y adecuadas a los requerimientos de los trabajadores pero sobre todo dirigirse hacia el fortalecimiento de un efectivo sistema nacional de capacitación y educación para el trabajo.

Partiendo del CONOCER, se aplica en México, el Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) el cual establece las disposiciones (normas) consensuadas y aceptadas por los sectores productivos, respecto a los conocimientos, habilidades y destrezas que deben poseer los individuos para el desempeño de funciones productivas, a partir de las expectativas de calidad esperadas por el sector productivo,<sup>78</sup> pretendiéndose su operación en toda la República. En México, la normalización se establece dentro de las Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL) entendiéndose a estas como el medio que va brindar la información sobre el nivel de calificación que poseen los trabajadores, y al ámbito educativo las deficiencias sobre la formación basada en normas de competencia. Las vigencias de estas normas, depende de las innovaciones tecnológicas y productivas. En el caso de nuestro país, para poder normar funciones

<sup>77</sup> ¿Qué es la certificación de Competencia Laboral?. Folleto informativo. CONOCER. Pág. 1

<sup>78</sup> ¿Qué es la evaluación de Competencia Laboral?. Folleto informativo. CONOCER. Pág. 2

laborales se atiende el impacto que tengan con su desarrollo económico, sus aplicaciones tecnológicas, inversión, contribución positiva al empleo y el nivel de calificación general de la población que se adquiera.

De esta forma, las NTCL son identificadas por un Comité de Normalización, representado por empresarios, trabajadores y educadores de una misma área o rama productiva empleando para llevar a cabo este proceso la metodología del Análisis Funcional en el caso de nuestro país.

El segundo componente a cargo del CONOCER corresponde al Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) el cual se refiere al reconocimiento formal de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes adquiridos mediante diferentes procesos y demostrados por un individuo en el desempeño de una función productiva, conforme a una Norma Técnica de Competencia Laboral,<sup>79</sup> independientemente de cómo se hayan adquirido. Sus objetivos principales incluyen establecer los mecanismos de acreditación de centros de evaluación y organismos interesados en la certificación de NTCL mediante los cuales se determinará si un trabajador domina la competencia definida en una Norma Técnica de Competencia Laboral. La estructura del SCCL posee tres niveles de operación y responsabilidad, por lo que el CONOCER, los Organismos Certificadores, los Centros de Evaluación y Evaluadores Independientes conforman la estructura del SCCL, cuyo proceso de operación se divide en administrativo y técnico. En el administrativo el aspirante pasa por diferentes etapas de evaluación y acumulación de evidencias de su trabajo. El técnico implica la evaluación de la competencia, así como el aseguramiento de la calidad de todo el proceso. Para que finalmente se emita un juicio en el que se determine si el aspirante fue competente o no competente, tomando como referencia las NTCL vigentes. Los Centros de Evaluación así como todos aquellos interesados en la certificación son previamente acreditados por un Organismo Certificador legalmente establecido y acreditado por el CONOCER.

---

<sup>79</sup> ESTUDIANTES. Op. Cit. Pág. 8

## 4.12. Formación Basada en Normas de Competencia

Cuando se establece una Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC), nos referimos a en un primer momento previo a la creación y funcionamiento formal y legal de un Sistema Normalizado de Competencia Laboral y de su Certificación. Es por esta razón, que dentro del ámbito de los procesos de Normalización y Certificación el último corresponda a lo referente al proceso de la enseñanza - aprendizaje de competencias.

En México dicho modelo educativo tiene aún discreto pero fructífero impacto, ya que comenzó por aplicarse en la modalidad técnica media superior en instituciones como el CONALEP y DGTYS así como dentro de la esfera de la capacitación no hace más de una década, recordando también que como se mencionó anteriormente esta ideología parte teóricamente del PMETYC cuyo propósito principal de elaboración radica en lograr un sistema educativo acorde a las demandas económico - productivas de los países y formas de producción de las empresas, así como su contribución directa en el aumento de la productividad de las últimas a través de la formación de recursos humanos competentes, adaptables y en continuo proceso de aprendizaje para ejercer *funciones productivas*. Ante este breve preámbulo que nos introduce a entender la dinámica de una educación que para existir parte del concepto de competencia laboral, reflexionamos ante un nuevo tipo de educación que se pretende enfrente los retos e incertidumbres de nuestro siglo XXI en la que intervienen actores sociales "ajenos" desde hace algún tiempo, al menos para nuestro país, en el ámbito educativo y que para dicha implantación de este innovador modelo educativo se recurrió y tomaron las experiencias ya añejas y tradicionales en este tema de países como Inglaterra, Australia, Canadá, Alemania y E. U. en los procesos de Normalización de Competencias.

De esta forma, nos enfocaremos al modelo educativo basado en Normas de Competencia que en nuestro país se ha venido desarrollando y que hasta nuestros días continua creciendo con el fin de generalizarse más allá de los aspectos de la técnica y de la capacitación para el trabajo pretendiendo incluir a las instituciones educativas de los niveles técnico y superior y que expondremos a continuación.

A partir del Tratado del Libre Comercio Para América del Norte (TLCAN) que se efectuó el año de 1992, y que recordamos como la "antesala firmada para que México ingresará a las filas de los países desarrollados", se inicia una etapa en la historia social, política y económica para nuestro pueblo orientada ya, hacia principios comerciales y mercantilistas primordialmente sobre cualquier otro interés. Poco a poco la función de Estado así como el rol de instituciones como las educativas, se transformó, originándose que algunos personajes y sectores abiertamente aceptaran que se pasaba por una etapa de transición de paradigmas e ideales, que finalmente serían remplazados por otros que se caracterizarían por

reducirse al simple hecho de comercializar, vender, ganar y generar más riqueza en un orden económico globalizado.

¿Pero qué implica una educación o formación basada en Normas de Competencias? (EBNC). Como nos referimos en un primer momento, este tipo de formación necesita de la previa implantación y formalización de un Sistema de Normalización y Certificación de Competencias, para su estandarización en una norma con el acuerdo de todos aquellos interesados en aplicar este sistema formativo, y que principalmente recae en el sector empresarial, pero también se caracteriza por representar un proceso que debe de efectuarse en condiciones similares a las del ambiente laboral. El currículo debe ser modular lo que permite tener flexibilidad y basarse en un enfoque holístico, es decir integral, ya que debe de considerar los atributos de la persona, demanda de las tareas a llevar a cabo y el contexto en que se está generando y aplicando una competencia, dirigiéndola a la solución de problemas, esta es una de las características principales de una EBNC. Es por esta razón que nacen y benefician a las esferas empresariales privadas principalmente, ya que la formación de profesionales queda sujeta a sus necesidades laborales privilegiando el conocimiento que adquiere el factor humano para una mayor productividad. Se busca la vinculación de la economía con la producción de conocimientos y los empresarios se muestran como la alternativa para lograr una educación de calidad y excelencia. Con este tipo de modalidad educativa se les garantiza la formación de recursos humanos requeridos, ya que su formación estará orientada en lo real y necesario de un entorno laboral enfocando los esfuerzos personales y educativos hacia este fin.

Se reconocen procesos de enseñanza orientados *al saber, saber hacer y saber ser*, concepto que se vincula estrechamente con la génesis de las competencias, ya que al establecerse estos tres modos de organización del conocimiento se está evidenciando un nivel integral que incluye tanto la capacidad cognitiva por medio del aprendizaje continuo y dominio de conocimientos que posee y adquiere la persona, la forma efectiva en que puede aplicar sus destrezas, habilidades, y conocimientos dentro de un contexto laboral, así como sus características, aptitudes y valores individuales que en un momento dado aportan y benefician su desempeño laboral.

Pero sobre todo lo que una EBNC sustenta es que debe de efectuarse en condiciones similares a las de un ambiente laboral específico. A partir de este fin, se pretende una revisión y transformación de las tareas formativas de la educación técnica, como superior, afectando más a la última al dirigirse a otorgar conocimientos agrupados en competencias que a su vez representan necesidades de trabajos determinados que serán evaluados para finalmente lograr su certificación. El aprendizaje se ubica y presenta dentro de un contexto ya no social, ni cultural, sino necesariamente laboral, para enfrentar problemas reales y su solución efectiva.

Ante esta modalidad educativa para nuestro siglo XXI, podemos ir diferenciando que se exigen cambios a nivel técnico y del área de capacitación con la implantación de los Sistemas Normalización y Certificación de Competencias Laborales, así como el desarrollo de competencias académicas para nuestro Sistema Educativo Nacional, del que sólo nos remitiremos al nivel superior al pretenderse la aplicación de

competencias profesionales en las diversas disciplinas que sustentan las universidades públicas de nuestro país acentuándose más la formación de habilidades para el trabajo que genere funciones productivas sin importar la forma en qué se hayan adquirido sobre la función de la transmisión cultural y humanista que ejercen en la sociedad.

Con él termino de competencias, nos referimos a una vinculación formal entre la educación y el sector productivo. Relación que da prioridad a un aprendizaje práctico, integral y eficiente que garantice el buen funcionamiento de los sistemas productivos por medio de la observación y aplicación de comportamientos requeridos para desempeñar una tarea. Al diseñarse un currículum basado en Normas de Competencia, se permite establecer una mayor dependencia entre las competencias establecidas dentro de una norma y los contenidos que deben de tener los programas de formación. Este currículum puede empezarse a elaborar con ayuda de la metodología del Análisis Ocupacional y Funcional, que pueden ir mostrando aquellas habilidades y aptitudes clave para llevar a cabo en una ocupación.

Finalmente podemos concluir que una educación basada en competencias significa atender las demandas de formación que solicitan las empresas, como principales depositoras de diferentes gamas de ocupacionales traducidas en empleos, que exigen a los trabajadores técnicos y profesionistas para que desempeñen su trabajo, impulsando el capital humano que por medio de una formación congruente a sus demandas y los cambios tecnológicos contribuya a elevar la calidad y la productividad de esta para continuar transitando en una economía globalizada. Por lo que la educación enfrenta un reto educativo en el que los saberes son cuartados por las exigencias del comercio, y que de no tratarlos con ecuanimidad puede disolverse dentro de los ideales de la oferta y la demanda que condiciona el libre mercado.

## Conclusiones

El Consejo de Normalización de Competencia Laboral y su implantación en nuestro país tomó como modelos principales a el Sistema de Calificación Profesional del Reino Unido, el enfoque holístico o integrado del Australiano para basar su formación por competencias y la Pedagogía Laboral del modelo Alemán para transferir las competencias de un lugar de trabajo a otro, con el fin de adquirir una identidad propia de acuerdo a la realidad de mexicana tanto ocupacional como educativa, representando una mezcla o híbrido que retomando la experiencia y trayectoria de estos países se considera finalmente como una sistema integral que atiende todos los atributos del trabajador conceptualizados en competencias favoreciendo y propiciando el aprendizaje de tipo genérico por medio de la capacitación para el trabajo en su modalidad de educación para adultos.

De está manera, se establece formalmente el Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL) proyectó que surgió con el propósito de hacer frente a los retos de una economía globalizada y abierta así como una evidente transformación en la organización del trabajo que transitó de las calificaciones y habilidades a las competencias, lo que lleva a diseñar una formación más flexible y adaptable para el trabajador dirigidas en el caso mexicano al impulso de la educación a nivel técnico y la capacitación basada en normas de competencia y su posterior certificación. El SNCL se ve idealizado en el PMETYC, el cual fue su eje central y justificación legal para preparar a nuestro país al cambio laboral.

Una competencia significa la evolución de las calificaciones y habilidades, con el objetivo de garantizar la calidad de lo aprendido y su efectiva aplicación en una ocupación que alcance objetivamente las metas de la organización. Pedagógicamente hablando utilizan la didáctica de la praxis y la teoría del aprendizaje constructivista; el aprendizaje para que verdaderamente sea significativo y útil debe ser práctico y delimitarse dentro de un contexto específico de acción, en este caso el laboral, pero a la vez debe ser renovable, transferible y generarse a partir del enfrentamiento con problemas reales y concretos buscando posibles alternativas de solución a estos.

Las competencias tienen distintos enfoques: por tareas, atributos personales u holístico, considerado el más completo el último, ya que considera aprendizajes constructivistas en los que también se toma en cuenta la individualidad y personalidad del trabajador.

Al referirnos a los ámbitos que integran la competencia laboral, cabe destacar el referente a la formación basada en competencias, que en conclusión significa más que el de ser consumidores de la información por medio de la enseñanza expositiva de conocimientos, representa el de ser productores ambulantes de conocimientos con aprendizajes renovables y funcionales. La funcionalidad del aprendizaje sustituye

una didáctica pasiva, mecánica y tradicional, por la didáctica de la vinculación directa y significativa entre la educación y el trabajo, entre los contenidos del currículum diseñados a partir de las necesidades ocupacionales, avances tecnológicos y por supuesto intereses económicos que finalizan en su conceptualización agrupándolo en unidades de competencias en una Norma Técnica de Competencia Laboral.

## CAPITULO 5 LAS COMPETENCIAS EN EL ÁMBITO DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR

La escuela -o, para ser más prudentes, las formas institucionalizadas de educación- debe, en síntesis, formar no sólo el núcleo básico del desarrollo cognitivo, sino también el núcleo básico de la personalidad. Ni siquiera el más estrecho utilitarismo autoriza hoy ni probablemente autorizó nunca- a menospreciar la formación social e inquisitiva del carácter, frente al aprendizaje de datos o procedimientos técnicos. Fernando Savater. El valor de educar.

### 5.1. Un nuevo tipo de conocimiento para nuestro siglo.

La competencia clasificada en laboral y profesional, como procesos que generan conocimiento útil y práctico tienen su fundamento principal en la Teoría del Capital Humano que fue sustentada por el estadounidense Theodore W. Shultz hacia los años 60's y que en nuestro país se muestra vigente a través de los cambios que se pretenden para el nivel superior y las exigencias del campo laboral requiere. El conocimiento se presenta como una estrategia usual para las empresas para generar ventajas competitivas y crecimiento económico en mercados compartidos bajo el régimen económico de la globalización.

Por un lado, como se ha revisado en capítulos anteriores, las competencias son una respuesta educativa a las necesidades inmediatas que surgen del modelo económico en boga así como las demandas laborales del sector productivo, que requiere a su vez una planta de trabajadores de calidad y suficientemente preparada tanto académica, técnica y emocionalmente, permitiéndole sobrevivir ante la diversidad y el cambio. Se presenta al conocimiento como la clave del éxito para lograr la competitividad, que le permite hacer más por menos, con una planta de trabajadores competentes para hacer más fructífero su desempeño, se revalora la capacidad del aprendizaje continuo en las personas que desplaza a un aprendizaje permanente, estático, especializado y lineal reivindicándose la capacidad cognitiva más que la manual o física que coartaba la creatividad e intelecto del trabajador, considerándose a la educación como un medio para lograrlo, especialmente en su modalidad de técnica y superior. El conocimiento representa un recurso que amplía las posibilidades de las empresas para la innovación y la posibilidad de adaptarse a continuos cambios, además de pretender proporcionar a los países crecimiento y bienestar social, generando empleos y el impulso a la tecnología e industria sobre todo la de servicios.

Aunque este parece un discurso alentador, la verdadera realidad es otra. Significa la formación de mano de obra técnica eficaz y la de profesionistas certificados, más que de personas creadores de ideas, promotoras del cambio y progreso para un país, por lo menos en el caso de México, que sigue formando técnicos y profesionistas para ser empleados más que el de llegar a ser generadores del mismo, sumándole además, que la formación que se está impulsando se limita al aspecto mínimo y requerido: la técnica. Por lo que el tipo de competencias y saberes que deben de adquirir se encuentran determinados por parte de la empresa y no por el trabajador, ni muchos menos por la misma institución de educación de la que haya egresado. El conocimiento para nuestro siglo es un recurso que puede manejarse bajo los criterios de la oferta y la demanda del mercado común, el conocimiento se ha convertido en una pieza estratégica con aplicaciones comerciales, de hecho, yendo más lejos, se puede decir que hoy en México coexisten dos grandes marcos legales de referencia respecto del conocimiento: uno que había estado plenamente vigente hasta hace algunos años, y el otro que ahora emerge impulsado por el viento de la integración económica.<sup>80</sup> Ante este panorama nos encontramos, por otro lado, con la certificación de competencias académicas profesionales quizás la situación más grave y que poco a poco hace presencia en el ámbito de la educación superior con los estudiantes que egresan de las universidades públicas del país y futuros candidatos a insertarse en el mercado laboral, poniendo en riesgo con este último punto, la identidad de la universidad pública, al legalizarse la participación del sector productivo en la decisión de los fines del conocimiento, que antes pertenecían sólo a la elite universitaria y académica, justificándose así "una participación social" en la que intervienen a favor de una educación de calidad diversos actores sociales como las empresas privadas en cuestiones educativas, situación que se hace inminente si se pretende que la educación superior sobreviva, si la educación superior ha de mantener- por no decir acrecentar- su rol en la sociedad moderna, debe estar dispuesta a ceder a otras instituciones sociales ciertos elementos clave de la autoridad de que ha gozado tradicionalmente. Para algunos, por supuesto, se trata de un precio demasiado alto<sup>81</sup> notándose que la autoridad que se cede al sector productivo es la referente a la formación y tipo de conocimientos y habilidades que deben de poseer los egresados universitarios respondiendo a las prioridades de calificación de sus empresas para gozar la posibilidad de obtener un empleo, generándose un nuevo tipo de conocimiento que desplaza al tradicional conocimiento universitario que parte de ideologías positivistas, humanistas y culturales del cual las universidades son las principales poseedoras y productoras.

De esta manera, considerándose que junto a profesionistas técnicos, la formación de profesionistas universitarios de las más diversas disciplinas cuyo conocimiento se aspira a ser evaluado y certificado representan una alternativa nueva de entender los

<sup>80</sup> ABOITES, Aguilar Vicente H. Viento del Norte: TLC y privatización de la educación superior en México. UAM Unidad Xochimilco, Plaza y Valdés 1997. Pág. 104

<sup>81</sup> BRENNAN, John. Conocimiento y lugar de trabajo: ¿Qué rol puede aún desempeñar la educación superior?. En: CASAS, Rosalba y GIOVANA, Valenti. Dos ejes en la vinculación de la universidad y la producción. La formación de recursos humanos y las capacidades de investigación. México. UAM Unidad Xochimilco, Plaza y Valdés 2000. Pág. 59

procesos de enseñanza – aprendizaje en la sociedad del siglo XXI y el papel protagonista de un nuevo tipo de conocimiento, en donde ambas formaciones (técnica y superior) comparten un punto en común: el de que se adquiriera el aprendizaje requerido por medio de conocimientos y aptitudes, que aplicables formen competencias para desempeñar las actividades de un puesto de trabajo específico. Ante tal panorama surgen diversos cuestionamientos sobre quiénes deben de elegir estos conocimientos hasta quiénes los deben evaluar y de esta forma trabajar de acuerdo a lo establecido por el mismo medio ocupacional, con el fin principal de que cubran las expectativas de las empresas, justificándose que este conocimiento útil y práctico concluye en un supuesto crecimiento económico nacional de los países en donde valoren su importancia. Esto podría ocasionar que el concepto de universidad en un futuro no muy lejano y su valor se transforme y se disuelva para adecuarse a las necesidades del entorno hasta llegar a concebirse mínimamente como *centros de formación por competencias o centros certificadores de competencias profesionales*, sin importar el lado humanístico y cultural, el saber por sí mismo que generan, así como la gama de disciplinas que se minimizarían por el simple hecho de no ser redituables ni pertinentes a las demandas del modelo económico actual. Se pone en evidencia que el conocimiento que se produce dentro de las universidades corre el riesgo de entrar al juego de las empresas con su privatización por la vía del poder de decisión, orientación y un financiamiento condicionante en base a el logro de resultados y el alcance de sus objetivos, la dinámica de progresiva concentración del conocimiento en manos privadas tiende a expresarse en muchos otros ámbitos: en las universidades, en el currículo escolar, en la concepción de la participación en la sociedad<sup>82</sup> entendiéndose por *manos privadas* las distintas corporaciones nacionales y transnacionales.

Por lo que concluimos que el actual interés mostrado por el sector productivo privado por las IES parte principalmente, por el conocimiento y formación de profesionistas y la adquisición de competencias, resaltándose también los siguientes puntos que ponen en riesgo la identidad de la universidad pública mexicana y que se señalan a continuación:

- El cambio de los fines de la universidad y del tipo de conocimiento que produce, el cual actualmente se considera como una herramienta de innovación y estrategia para la competitividad.
  
- Esta clase de conocimiento es justificado por medio de la premisa de representar un progreso tanto para la empresa como para las naciones.

---

<sup>82</sup> ABOITES. Op Cit. Pág. 108

- Con la introducción del concepto de calidad, se dio pauta para una intervención legal bajo el concepto de una *participación social*, a la apertura y a la descentralización de la educación superior, resultado de la inercia que provoca la globalización, y en la que pueden intervenir diferentes actores sociales en pro de una educación de calidad así como el de decidir hacia donde dirigir el aprendizaje.
- Cambios en las relaciones universidad - empresa, en donde la intervención de las segundas en las decisiones académicas, parte principalmente de las relaciones laborales y las necesidades del puesto de trabajo que se requieren, así como la demanda de investigación científica generada en los centros de investigación universitarios, utilizada como estrategia también de competitividad.
- Translocación y flexibilidad del aprendizaje. El cual se adquiere en todos lados, momentos, y mejor sí se genera en el mismo lugar de trabajo; ya no es exclusivo de un lugar específico.

Aparentemente ya no se puede entender al trabajador al estilo taylorista. Sin embargo, se retorna a lo mismo pero bajo el argumento de desarrollar *competencias* que se adquieren en diferentes formas y lugares, pero que van únicamente al logro de un objetivo preestablecido en una norma. Importando únicamente que este aprendizaje logrado o esta competencia adquirida este fundamentada en criterios de calidad; sea objetiva, medible y renovable, ya no por tiempos y movimientos, con la condición de que se aumentará el volumen del producto final, sino por el aseguramiento por medio de la evaluación y certificación del aprendizaje requerido, permitiéndole desempeñar bien y eficazmente su trabajo a su vez que sea susceptible de una renovación continua para enfrentar las modificaciones que su trabajo le exija en plazos cortos, generalmente determinados por las innovaciones tecnológicas y movimientos económicos, así como desarrollar la capacidad de adquirir nuevos aprendizajes para las necesidades que se vayan presentando pero sobre todo que ese aprendizaje sea rentable y genere ventajas para competir, ya no es suficiente una educación universitaria que a veces formaba analfabetos funcionales, o una profesión para toda la vida con la que se vivía y moría, la educación básica inicial ya no basta para satisfacer las exigencias de la vida laboral de un individuo. La mayoría de la gente va a necesitar no una profesión, sino varias. Las características del empleo están cambiando en forma notable. Sólo mediante un aprendizaje continuo, a lo largo de la vida, podrán no sólo los individuos mantener su aptitud para el empleo, sino también las sociedades de su capacidad competitiva.<sup>83</sup>

---

<sup>83</sup> BRENNAN. Op. Cit. Pág. 62

¿Pero hasta qué medida es válido este tipo de aprendizaje? El punto que se mencionó y que hoy en día pone en riesgo el papel de las universidades públicas, es el de pretenderse que este aprendizaje se puede dar en otros lugares y situaciones, como en el centro de trabajo de una empresa<sup>84</sup> que este actualizado sobre los cambios y necesidades de un puesto de trabajo, que en las propias aulas de la universidad, el de considerarse su descentralización y abrirse hacia otros lugares en donde quizás goce de más "frescura" antes que esperar a volverse obsoleto dentro de las cuatro paredes de un salón de clases, y en el que intervengan diversos actores interesados en su continua mejora y actualización, pero sobre todo en su efectiva aplicación; la noción de sociedad del aprendizaje implica hacer mayor hincapié en las funciones externas de las instituciones, más relacionado con una "ingeniería social", para atender las distintas necesidades de una gama cada vez más amplia de clientes, en vez de dedicarse a la búsqueda del conocimiento como fin en sí mismo.<sup>85</sup> Parece ser que al entenderse al conocimiento como la posibilidad de crecimiento económico en la que pueden intervenir todos aquellos interesados que entienden a la educación como un medio de bienestar (no tanto personal, sino para acrecentar el capital) se retoma la Teoría del Capital Humano, la cual parte del supuesto de generar conocimientos útiles y productivos a través del impulso al factor humano emergiendo un conocimiento libre de la hegemonía universitaria positivista, por lo que dada la importancia de ambos principios iniciaremos con la Teoría del Capital Humano y su relación con los conceptos de competencias y conocimiento que analizaremos a continuación.

## 5.2. La Teoría del Capital Humano

En la Teoría del Capital Humano,<sup>86</sup> se postula la importancia que tiene el aprendizaje en los hombres y las posibilidades de progreso que consigo lleva tanto para el bienestar personal como estatal y la forma en que puede también, hacer fructificar el capital en la industria. A veces es entendida como una teoría que da soluciones inmediatas para los problemas de rezago tanto económico como social de los países en vías de desarrollo. Tiene como signo característico que se ocupa de los "bienes educacionales" en su modalidad de servicios que puede producir una sociedad al igual que cualquier otro bien, plantea el estudiar dos aspectos importantes de la educación: su valor económico y la contribución al desarrollo económico de un país a través de la formación de capital humano y su repercusión directa en la productividad, y por el otro el de analizar los aspectos que intervienen para que la educación sea verdaderamente rentable (como los costos, financiamiento, inversiones etc...)

---

<sup>84</sup> Ver Anexo: Periódico Reforma. Sección F Empresas y Negocios. Jueves 6 de marzo de 2003.

<sup>85</sup> *Ibid.* Pág. 62

<sup>86</sup> BLAUG, M. Economía de la educación. Textos Escogidos. Madrid. Editorial Tecnos 1972.

Apuesta por que el progreso técnico a nivel máquina así como humano en el rol del trabajador, representan la causa del progreso económico de las naciones, son una posibilidad de bienestar que depende de sus recursos humanos más que de otro aspecto en los que a veces vanamente basan todas sus esperanzas. Con el lema "a mayor educación, mayor productividad", la educación es el elemento más importante y es considerada como *un capital que produce y logra rentabilidad*, formando un *capital humano* que a través de los conocimientos que adquirió en la enseñanza superior los aplique a la empresa repercutiendo en favor de la producción, mostrando la característica de representar un bien de inversión que permite generar riqueza pero que a la vez es también un bien de consumo para la persona del alumno. Recomendándose que al bien que se le debe de cuidar y procurar mayor atención es al de *inversión*, ya que se invierte en educación para que una vez insertado en un campo laboral el profesionista futuro trabajador, reditué lo que se le otorgo a través de su formación en el desempeño eficaz de su trabajo. Si la educación se limita a ser simple consumo para el bienestar individual deja de ser rentable y por lo tanto, de convenir a los intereses generales de una sociedad o de una empresa considerándose de esta manera, como factores de perdida las carreras hechas y no ejercidas o las cursadas por intereses subjetivistas, ya que no tienen un valor económico o de producción directo, limitándose sólo al valor individual. Es por está razón que el sector productivo, más que el educativo, determinan todos aquellos conocimientos y habilidades que le son necesarias y demandadas para que representen un beneficio inmediato y satisfacción garantizada a sus objetivos.

Aunque hay quienes consideran que ambas partes tanto el individuo como la empresa se verán beneficiados, ya que el primero logrará cierto estatus, posición social o bienestar, siendo necesaria para esto *una educación de calidad* capaz de cumplir con las pretensiones de ambas partes.

Es por eso, que la Teoría del Capital Humano entiende a la formación del individuo a través de la educación, como una industria que genera riqueza traducida en habilidades y conocimiento humanos, susceptible de la oferta y la demanda, con elementos de entrada y salida, con objetivos por cubrir y cumplir así como recursos que facilitar para que lo anterior sea un acercamiento al progreso social y económico de los países.

Es importante reconocer que *los conocimientos productivos* que son adquiridos representan el valor apreciado que permite el impulso económico de las naciones y de las industrias y que hoy en día es por medio de la certificación profesional, que se refleja esta realidad que en México no se había aceptado abiertamente hasta que le llegó la etapa de la modernización educativa, determinándose que el hecho de que los hombres adquieran habilidades y conocimientos útiles es algo evidente, más no es evidente sin embargo que habilidad y conocimientos sean una forma de capital, y

que ese capital sea en gran parte un producto de una inversión deliberada, que en las sociedades occidentales ha crecido a un ritmo mucho más rápido que el capital convencional (no humano) y que su crecimiento bien puede ser el rasgo más característico del sistema económico<sup>87</sup>. Sin embargo, al concentrarse el valor del conocimiento humano en las esferas de la elite empresarial, en un futuro no muy lejano esté será en único sector beneficiado y no el personal o el nacional. Al centralizarse al interior de estas esferas (que al final de cuentas resulta una contradicción, en una sociedad y economía abiertas) este impulso al aprendizaje y conocimiento práctico y rentable, sólo beneficiará a estas:

En la medida en que el conocimiento se encuentra "cercado", encerrado por la trama de los derechos de la propiedad de las corporaciones, su impacto en el bienestar de la población en general parece ser muy relativo. El bienestar de la poblaciones no parece tener relación directa con la acumulación de conocimiento de vanguardia en las corporaciones locales o transnacionales que hacen negocios en determinado país. A pesar de ello, se promueve intensamente la idea de que el proceso de generación del conocimiento planteado desde la perspectiva de las grandes empresas es un requisito indispensable para el bienestar de la población. Y con la propagación de esa idea se fortalece una concepción particular de la estrategia de desarrollo del país que supone como pieza clave la existencia de un sector de empresas con tecnología de punta, capaces de arrastrar al desarrollo al resto de la industria del país.<sup>88</sup>

De esta manera concluimos que la Teoría del Capital Humano promueve la inversión en la educación a favor de formar y desarrollar individuos capaces de generar riqueza por medio de la adquisición de sus conocimientos que son subordinados a las demandas económicas. Al invertir en educación se invierte también en las personas que la reciben y las instituciones que la imparten considerándose como un bien que en un futuro cercano será redituable. El conocimiento desplaza el burdo y limitante trabajo manual o físico, y los individuos al adquirirlo generan un valor económico, que resulta en un crecimiento económico y ganancias personales para el trabajador de acuerdo al nivel de educación y de conocimientos que haya alcanzado, provocando modernidad más que atraso o simplemente el de limitarse a formar fuerza bruta sin un objetivo fijo al cual dirigirse y encaminar todo su potencial del que puede llegar ser capaz.

Por otra parte es necesario mencionar que los recursos humanos presentan dos dimensiones: una cuantitativa y otra cualitativa. Estableciéndose que la parte cualitativa es la más importante al incluir aspectos como las habilidades, los conocimientos y atributos que repercuten en el desempeño de un trabajo eficaz creándose una relación directa de causa y efecto entre capacidades y productividad,

---

<sup>87</sup> BLAUG. Op Cit. Pág. 15

<sup>88</sup> ABOITES. Op Cit. Pág. 110

entre el nivel de conocimientos útiles adquiridos y su contribución al sector productivo, entre las destrezas y competencias.

Finalmente, la Teoría del Capital Humano también promueve la inversión en educación y el conocimiento como factores que contribuyen a una mayor productividad por lo que el hombre sin habilidad y conocimientos se inclina espantosamente contra la nada<sup>89</sup>... y sobre todo hoy más que en otros tiempos en donde nuestra era se suele denominar como “la era del conocimiento”.

El referirnos a la Teoría del Capital Humano de Schultz así como los fines del conocimiento para nuestro siglo, tiene como propósito el de justificar las propuestas y cambios por lo que actualmente pasa la educación superior en nuestro país por un lado, y por el otro de servir como el marco teórico de las competencias profesionales y que abordaremos a continuación en este quinto capítulo y que modifica los propósitos de la educación superior pública, así como las transformaciones a las que esta siendo sujeta a partir de los acercamientos y alianzas entre la universidad y sector productivo, y cómo a partir de esta nueva vinculación se generan conceptos como el de competencias, ciencia aplicada, calidad, flexibilidad, liderazgo, certificación, evaluación y diferentes modos de financiamiento, entre otros elementos que influyen directamente en el momento de determinar las funciones y el papel de la educación superior para nuestro siglo y que aquí se expondrán a continuación.

### **5.3. Las relaciones entre universidad y sector privado dentro del marco de la era del conocimiento**

La actual relación universidad - sector productivo privado, es un ejemplo de vinculación entre otros, que se caracteriza por el valor que este último le da al conocimiento al considerarlo un *bien con aplicaciones comerciales* que puede ser introducido al mercado y susceptible de manejarse bajo los criterios de la oferta y la demanda, de la calidad y eficiencia, evaluado a partir de rangos de operatividad, alcance de propósitos y la capacidad de dar soluciones inmediatas, pero certeras, con el fin de lograr ganancias y dirigir acciones encaminadas a la competencia global. Sin embargo, esto origina crisis dentro de la universidad al pretender que el conocimiento que hoy en día se requiere es aquel que se construye dentro del área de trabajo de una empresa, además de los beneficios que le resultan a éstas dentro de una economía abierta y compartida por lo que este tipo de conocimiento representa una estrategia a la cual recurren, sin olvidar el apoyo que reciben por parte del Estado para el alcance de sus objetivos. Gestión que también se ve

---

<sup>89</sup> BLAUG. Op Cit. Pág. 32

influenciada y hasta es coordinada, al establecer que dicha relación entre ambas representa una posibilidad de desarrollo para el país pero que en realidad sólo se ve beneficiada una parte, como se mencionó anteriormente. En tiempos pasados la vinculación con el sector privado casi era nula, ya que la mayoría de las decisiones y trabajo epistemológico estaban en manos del Estado y de las propias instituciones públicas de educación superior, evidenciándose que el punto de discordia entre ambas instituciones radica en la forma en que se concibe el conocimiento. A partir de la evolución de este concepto y su transición de las manos académicas a empresariales, comienza una nueva etapa en la historia de la educación superior que termina en la formación profesional por competencias, acentuándose así la vinculación entre la universidad y empresa más en lo referente a lo laboral que en lo humanístico y social.

En la actualidad los saberes, el conocimiento o lo que en un momento dado Aristóteles denominó la virtud principal a la que debe aspirar el hombre, se ve trastocado al agregársele un valor comercial, surge su nueva función: la de servir como una estrategia susceptible de intervenciones que se requieran para dirigirlo al logro de objetivos comerciales. Ya no es un conocimiento absoluto que establecía verdades denotativas, no puede continuarse con un aprendizaje lineal y único, se necesitaba que fuera adaptable a nuevos procesos epistemológicos, principalmente los de índole informática - tecnológico, un tipo de conocimiento que se construya a partir de lo inacabado, anticipado e informal, ya no de lo preestablecido y tradicional, para que poco a poco se vayan desarrollando nuevos aprendizajes y saberes, más creativos y complejos en lugar de sólo llegar a ser una mera transmisión de generación en generación de larga duración. El conocimiento específico y restringido a una elite académica o área de estudio, es sustituido por otro que entrelaza a otros para crear conexiones que circulen entre la interdisciplinariedad y la formación de competencias que precisarán en un momento dado al profesionista, el lugar hacia donde se deben aplicar, en una situación concreta de trabajo.

El conocimiento vive en una sociedad libre y democrática como señala Paul Feyerabend en *La ciencia en una sociedad libre* y por lo tanto debe estar al alcance de todos, ya no es exclusiva de algún grupo o del mismo Estado, debe beneficiar a aquellos interesados en sus investigaciones, métodos y resultados hoy más que nunca debe con su desarrollo e impulso ser práctica y estar al servicio de la sociedad en general sin distinguir posiciones o ideologías:

Tal actitud tenía perfecto sentido en los siglos XVII, XVIII e ir incluso al XIX, cuando la ciencia era una, de entre muchas ideologías en competencia, cuando el Estado aún no se había declarado en su favor y cuando su decidida carrera estaba más que equilibrada por puntos de vista e instituciones alternativas. En aquellos tiempos la ciencia era una fuerza liberadora, no porque hubiera encontrado la verdad o el método correcto (aunque los defensores de la ciencia

suponian que está era la razón), sino porque restringía la influencia de otras ideologías y dejaba así el espacio individual para el pensamiento<sup>90</sup>.

De esta forma el conocimiento se encuentra libre y es acogido por varios actores sociales, ya no es exclusivo de las instituciones educativas del nivel superior y en sus centros de investigación se puede disponer de sus ciencias y aprovecharlas en pro de un mayor beneficio humano porque convivimos en una sociedad democrata...

La vinculación universidad - empresa y el acercamiento que la última tuvo con los conocimientos que antes ahí se generaban, se ven reflejados a través de tres etapas principales que trazaron su presente y que en los estudios sobre educación superior llegan a coincidir así como el de mostrar que el punto central de esta relación parte de crear un tipo de conocimiento acorde a nuestro siglo.

La primera etapa se refiere a la importancia que se le dio a su aspecto cuantitativo basado en la oferta de sus egresados. Existió una gran cobertura y expansión de universidades y el mayor número de egresados es lo que en un momento dado se creyó podía haber logrado el progreso del país. La educación superior tenía la pauta de ofrecer sus profesionistas al mercado laboral y el conocimiento se generaba, delimitaba y evaluaba dentro y para las mismas instituciones educativas así como para él fortaleciendo de sus propias disciplinas e investigaciones, académicos y alumnos, siendo el Estado el protagonista principal de estas acciones que tenía a su cargo delineando sus alcances y objetivos.

En la segunda etapa se pasa de la expansión a la planeación. Se pensaba en ese entonces a la planeación como el último "grito de moda" que originaría un mejor respuesta de los fines educativos de la educación superior, es en este periodo cuando el Estado todavía tutor de la educación, crea organismos dirigidos a la planeación como la Secretaría de Programación y Presupuesto entre otros. La tercera y última etapa que corresponde a nuestro tiempo actual, se caracteriza por procesos de integración al mercado por parte de la educación superior, a partir del discurso de una "modernización educativa" y su pertinencia en función de la evolución y requerimientos del sector laboral basados en métodos cualitativos.

Se toma a la modernización educativa, científico y tecnológica como la bandera del cambio que justifica la integración de la educación en general al sector privado. El Estado pasa entonces de un papel protagonista a uno pasivo y antagonista desempeñándose como simple rector o vigilante que promueve y coordina proyectos encaminados a fortalecer dicha relación, sin el poder de decisión del que antes

---

<sup>90</sup> FEYERABEND, Paul. La ciencia en una sociedad libre. México. Siglo XXI Editores 1998. Pág. 239

gozaba, y que hoy considera a el sector privado como un factor de desarrollo económico y social interviniendo y dejando a su cargo, no sólo aspectos en materia educativa sino en aquellos otros que antes eran propios de la función estatal. Es por esta razón, que se observan cambios como privatizaciones de sectores que antes eran públicos, o la apertura al mercado de productos o servicios que antes eran controlados por el gobierno (algunos productos de la petroquímica de Petróleos Mexicanos, hace algún tiempo de Teléfonos de México, y las muy controvertidas reformas al sector eléctrico, fiscal y laboral, por mencionar algunas). Se denota la adaptación de las universidades públicas al modelo económico de la globalización al abrirse y permitir la intervención del sector privado en el diseño de políticas, apoyos, convenios, planes, programas y financiamiento, pero sobre todo en donde el conocimiento, ya no es propio de ellas ni se crea solamente en sus aulas, ya que hoy es compartido por las demandas y necesidades específicas de ciertos tipos de conocimientos que las empresas privadas requieren condicionándolo más que nunca. Por otro lado, encontramos que contribuyendo a estos cambios esta el también interés que las empresas mostraron por el desarrollo científico y tecnológico que se lleva a cabo principalmente en las universidades públicas, como importantes centros productores de ciencia que es utilizada como instrumento de innovación tecnológica y que les permite aplicar ventajas competitivas en el mercado, en el que existen muchos competidores y hacerse distinguir y crecer como empresas, sin dejar de lado, los beneficios que les reditúa al aumentar su capital.

Esto representa una piedra angular en la vinculación entre universidad y empresa ya que el conocimiento es considerado como un bien que puede introducirse en el mercado ayudándoles a sobrevivir en la complejidad global.

La actividad científica estuvo a cargo por muchos años de los propios centros universitarios de investigación, que trabajando ciencia básica sin un valor inmediato o acordado, se apostaba por difundir y extender las funciones de investigación y divulgación científica, así como la formación de investigadores. El saber al que se aspiraba era un saber por el saber mismo, sin condiciones, situación que se atribuye a la primera etapa histórica de transición al presente de la educación superior y que se expuso anteriormente. La ciencia estaba bajo el cuidado y control de los propios científicos universitarios quienes la entendían como *una actividad creadora de conocimiento, pero sin un valor aplicable inmediato*<sup>91</sup>.

Con el paso del tiempo y por causas de índole político económico como las devaluaciones y crisis económicas, las empresas tendrían necesidades particulares de ciencia que serían resueltas por medio de su producción continua junto con un alto desarrollo tecnológico, una ciencia que se encontraría en las universidades, y que estaría abierta a quienes necesitarán de los conocimientos que ahí se produjeran, por lo que su relación estaría orientada en un primer momento, más hacia la oferta de investigación, por parte de los investigadores, que mostraban un

---

<sup>91</sup> ORNELAS, Carlos. *Globalización y conocimiento, nuevos desafíos para las universidades latinoamericanas*. Educación Superior y Sociedad. México. Vol 6 No 2 1995. Pág. 137.

marcado interés social por las necesidades científicas del país con la contribución del gobierno, que impulsaría en parte este desarrollo científico ya que lo consideraría como un elemento primordial para el desarrollo económico del país.

Más adelante, con los cambios económicos de los 90's el sector productivo privado entendería a la ciencia como fuente productora de conocimientos, pero de conocimientos prácticos que responderían en plazos cortos a sus necesidades cubriendo sus propósitos. El conocimiento que podría crear la ciencia sería un conocimiento aplicable a demandas presentadas. Las relaciones de la universidad con las empresas se basarían hacia el cooperativismo entre ambas, donde las últimas resultarían más beneficiadas y que para atender tales prioridades tanto el gobierno como el sector empresarial modificarían sus políticas en tres sentidos. De una parte, propiciando la cooperación universitaria - sector productivo, de otra, aumentando y dirigiendo mayores recursos hacia la investigación y por último, ejerciendo una mayor influencia en el uso y destino del financiamiento,<sup>92</sup> de sus investigaciones una vez más delegándose al Estado la función de propiciar las nuevas formas de vinculación entre las instituciones públicas de nivel superior y el sector empresarial que contribuiría también a dirigir tales trabajos.

Es así que el conocimiento casi puro desarrollado a partir de las investigaciones hechas en los centros de educación superior, pasaría a ser un conocimiento cien por ciento aplicable, práctico y funcional orientado a resultados, que llegaría al punto de insertarse en el mercado hasta su comercialización denominándose como la etapa de *la comercialización del conocimiento* como algunos autores le han llegado a llamar y el nivel de su valor radica con base a su funcionalidad y pertinencia en el mercado, vislumbrándose que los lineamientos para producir ciencia los determina en un momento dado, el sector productivo quien será el mayor beneficiado directo de este nuevo conocimiento de tipo comercial y por el que hoy apuestan los centros universitarios de investigación y los fines educativos en general.

Pero qué pasa, cuando además de la investigación científica y el avance tecnológico, también se manipula el conocimiento sistematizado que parte de un plan de estudios, un programa o de una libre cátedra al interior de una universidad, en la que el profesor, los alumnos y la sociedad son los principales generadores de este... y en donde además se piensa y opina con libertad, propiciando aprendizajes libres sin las ataduras de alguna condición social y aún mucho peor, sin condiciones políticas o económicas que tienen como fin el beneficio de sólo algunos reducidos grupos hegemónicos... es difícil entender que, las universidades se dirijan junto con ayuda del Estado y las empresas a desarrollar un aprendizaje pensado a partir de las necesidades económicas, laborales y elitistas de las terceras; se apunta a la apertura

---

<sup>92</sup> DE GORTARI, Rabiela Rebeca. Los académicos: De la producción a la comercialización del conocimiento. En: CASAS, Rosalba (Compiladora). Gobierno, academia y empresas en México. Pág. 142.

del saber el cual se puede encontrar, tanto en una universidad, como en otro lugar, por lo que la función de la universidad pública de México se ve en la necesidad de reorientar sus fines para que de acuerdo a lo que J. Brennan establece, continúe vigente en un futuro no muy lejano.

Algunas empresas grandes están desarrollando su propio sistema formativo, lo que podría llevarlas a pensar en tener una especie de universidad interna. Pero, claro está, muchos empleadores no estarían en condiciones de manejar algo así eficientemente, y quizás tendrían que recurrir a otras instancias para educar y adiestrar a su fuerza laboral.

¿Recurrirían a instituciones de educación superior? Evidentemente, esto supondría que la empresa desea una educación de nivel *superior*, y que la distinción entre niveles educativos es significativa para la formación continua del adulto. Porque puede no serlo. Puede haber otros proveedores de servicios educativos, como consorcios de empresas, y medios de información dedicados a la difusión del conocimiento. Así, la educación superior es sólo una opción que se escogerá en la medida en que la universidad demuestre su capacidad ya sea para apoyar y fortalecer los aprendizajes que se generan en el mismo lugar de trabajo (por ejemplo proporcionando materiales didácticos para educación a distancia) o para establecer una forma de *certificación que sea aceptable tanto para la empresa como para el empleado*.

Mucho se ha escrito en torno a las instituciones y organizaciones dedicadas a la enseñanza, pero ¿Hasta dónde están convencidos quienes las integran de que, para tener éxito, el esfuerzo que emprenden debe actualizar continuamente sus operaciones y procesos, mejorando la calidad de éstos e introduciendo nuevos aprendizajes? En el caso de la educación superior, las actuales modalidades de aprendizajes derivadas del trabajo están orientadas a atender necesidades individuales, pero ciertos observadores sugieren que la noción de competitividad empresarial requiere de nuevos modelos de aprendizaje, más centrados en necesidades colectivas. Ahora bien, si el aprendizaje derivado del trabajo hiciese mayor hincapié en esto último, ¿Se alejaría aún más de las preocupaciones individualistas de la educación superior? ¿O podrá la educación superior dar pasos radicales de una sola vez, repensando no sólo el carácter y la fuente del conocimiento, sino también el carácter y el contexto del aprendizaje?<sup>93</sup>

Dentro del contexto de los umbrales del Siglo XXI el conocimiento producido al interior de las instituciones de educación superior pública es desafiado al tener la obligación de responder a las presiones del entorno y reconsiderar sus principios fundamentales entre los que destaca la búsqueda del conocimiento por sí mismo, por el de un conocimiento al servicio de la economía global, dominada por el capitalismo que vive en la medida que desarrolla el comercio bajo reglas neoliberalistas.

La educación superior puede representar una opción acertada o negativa a las empresas, principalmente a las del ramo terciario o de servicios, dependiendo del nivel de adaptación y respuesta a sus necesidades. De optar por la primera opción, sería un hecho que la universidad pasaría por procesos de cambio, que irían desde entenderse desde otra perspectiva social, hasta cambios curriculares innatos, en lo que se incluiría la formación de profesionistas que por medio de sus competencias y

---

<sup>93</sup> BRENNAN. Op Cit. Pág. 65

habilidades gocen de la posibilidad de insertarse en un campo laboral que se les presenta cada vez más obscuro e incierto al acentuarse el subempleo, desempleo o empleos inseguros y parciales de esta forma los futuros trabajadores estarían respondiendo a los requerimientos laborales demandados y la universidad seguiría siendo la institución educativa que permite la posibilidad de progreso social y personal, pero de no ser así, las empresas e industrias empleadoras pondrían en tela de juicio las funciones y papel de las instituciones de educación superior al establecer que si no hay bienestar individual como social se deberá a que la educación superior lo provoca al generar su exclusión por no aplicar los procesos de cambio y pertinencia necesarios que el entorno le exigió en su momento. La transición de la universidad al trabajo implica la adquisición de las competencias requeridas que cumplan con los perfiles solicitados, así como el de vez proporcionarle a los profesionistas la estabilidad y seguridad de obtener y conservar un buen empleo.

#### **5.4. Los retos de la universidad**

Según la Organización Internacional del Trabajo, (OIT) las universidades deben de fomentar los conocimientos básicos e interdisciplinarios, la flexibilidad, las capacidades sociales y de personalidad junto con una actitud empresarial y la adquisición de competencias, de tal forma que proporcione ventajas a sus alumno, por lo que propone una mayor diversificación de éstas en las que se incluyan mayores vínculos con el mundo laboral, que espera profesionistas capaces de contribuir a la innovación, y resolución de problemas al saber abordarlos y controlarlos. A continuación expondremos los cambios y reformas que debe de movilizar la educación superior según la OIT y la ANUIES para que de esta forma prepare a los nuevos profesionistas del Siglo XXI.

La OIT<sup>94</sup> propone una mayor vinculación de las instituciones de educación superior con las exigencias del trabajo por las que hoy en día pasa sin dejar de lado su función de igualdad social y el acceso equitativo a toda la población. Por medio de tres líneas de acción que las universidades deben poner en marcha, éstas no difieren mucho de lo que hasta el momento, la UNESCO y la ANUIES han venido también delineando para la educación superior la cual debe estar al nivel de los cambios para continuar vigente.

---

<sup>94</sup> TEICHLER, Uilrich. Las exigencias del mundo del trabajo. En: La educación superior en el Siglo XXI. UNESCO. Paris. Edit. Visión et acción 1998

#### **5.4.1. Diversificación**

La diversificación según la OIT, apunta hacia el abrirse a nuevas instituciones que estén involucradas en la educación superior y sus homologas. El tradicional sistema cerrado representa un obstáculo que no les permite evolucionar ni adaptarse a los continuos cambios sociales, para esta forma aislada de trabajar la ANUIES<sup>95</sup> promueve la aplicación de un sistema abierto basado en **redes** estatales, regionales e internacionales para poder ofrecer servicios educativos de calidad, pertinentes y con cobertura:

El SES que habrá de surgir de la transformación del sistema vigente deberá ser un sistema abierto, de gran calidad, altamente innovador y dinámico que responda a las nuevas formas de organización y trabajo, así como a los cambios del entorno científico, tecnológico, económico y social. Las instituciones que lo integran se orientarán hacia el conjunto del sistema y desarrollarán amplios programas de colaboración entre sí.<sup>96</sup>

De esta forma, la diversificación en las universidades representaría la tendencia mundial de colaboración y sistema abierto que trajo consigo la globalización, al diseñarse intercambios y colaboración interinstitucionales para dar una educación de calidad y para el mejor aprovechamiento de sus recursos. La vinculación con otras modalidades y niveles educativos que se fundamenten principalmente en los aspectos de intercambios de trabajos académicos, de investigación y formación profesional.

#### **5.4.2. Competencias genéricas y flexibilidad**

Ante la heterogeneidad y complejidad del sistema educativo superior, así como su rigidez y estreches tradicionalista, es necesario que los egresados adquieran las competencias generales básicas que les permitan desarrollar diversas capacidades que puedan aplicar a diferentes campos disciplinarios entre ellos el científico y tecnológico para trasladarlo a un trabajo y transitar de un lugar a otro tanto a nivel local como internacional, por lo que también es importante la flexibilidad para enfrentar cambios recurrentes del entorno y permitir variaciones a lo que ya no puede ser permanente; la adaptación, la introducción de nuevas acciones y actualización constante, para aprender a prevenir lo que no se puede predecir. La flexibilidad también implica el adquirir la habilidad de trabajar en equipo, innovar y asumir diferentes responsabilidades. Pero el valorar el conocimiento general sobre el especializado, se debe a que el último se hace obsoleto con mayor rapidez con el vertiginoso paso del tiempo además que existe una gran interrelación entre diferentes disciplinas que tienen origen en diferentes saberes, por lo que se abre una puerta hacia el aprendizaje continuo. Se pone mayor énfasis a lo general que permite ampliar las posibilidades de estudio sobre algo, que la limitación que en un momento

<sup>95</sup> ANUIES. *Propuestas para el desarrollo de la educación superior*. Capítulo 4.

<sup>96</sup> ANUIES. Op Cit. Pág. 154

dado puede originar el conocimiento especializado, según la opinión de los expertos en el área laboral, requiriéndose una formación que organice modelos de trabajo interdisciplinario, la instrumentación de un esquema que reagrupe recursos humanos y físicos en torno a las áreas disciplinarias y multidisciplinarias para eficientar el uso de estos y favorecer la acción de los grupos de académicos en torno a los objetos de estudio,<sup>97</sup> ya que ante la complejidad que rige al mundo actual, debe de ser estudiada desde diferentes perspectivas disciplinarias.

#### **5.4.3. Actualización curricular y pedagógica**

Entre la evolución que deben de tener los currículos destaca la formación de egresados capaces de hacer frente a problemas clave recurrentes ofreciendo soluciones, espíritu empresarial, orientación hacia la práctica que aplicado a el lenguaje laboral implica el promover la capacidad de transferir conocimiento útil y real adquirido en un aula al mundo del trabajo. Promover el aprendizaje interdisciplinario que activa funciones cognitivas que permitan tomar de diferentes campos de estudio diversos conceptos para desempeñar trabajos continuos, bajo una lógica de modernización que radica en la vinculación con el sector productivo y el apoyo de los recursos humanos preparados para las demandas ocupacionales. De esta forma, dentro los cambios al currículo también se incluye un supuesto lado humanístico al considerar la formación de profesionistas socialmente responsables con la paz, su cultura, la ecología y democracia, por lo que debe comprometerse a impulsar tanto valores cívicos y culturales como las competencias intelectuales deseables, reflexionando la dualidad humanística - saber aplicado se concluye que el reto es lograr la equidad de los fines de la universidad con las demandas ajenas a su trabajo, por lo que se tendrá que lograr la combinación entre formar en valores nacionales que nos dan nuestra identidad y que permitan el no disolverse dentro del ámbito global y a la vez responder a sus necesidades, sobre todo a lo referente en los aspectos laboral, técnico y tecnológico, ya que además de proveer al sector productivo del factor humano que le es indispensable en los centros de trabajo que requieren de disciplinas tradicionales y actuales para su desempeño, se pretende que los trabajos de investigación científica que se produce en las universidades, se inserte en la producción para impulsar la economía industrial privada. Promoviéndose en los contenidos curriculares la indagación e investigación para competir internacionalmente, por lo que se generarán perfiles científicos - profesionales de calidad, acordes a los avances tecnológicos de nuestra era. Las universidades tienen que reorientar sus contenidos basados en la acumulación de contenidos a veces innecesarios por aquellos que desarrollen estrategias de aprendizajes innovadores y para toda la vida.

---

<sup>97</sup> HERRERA, Alma. La formación profesional en México: Entre la realidad y la posibilidad. En: DIDRICKSSON, Axel (Coordinador). Escenarios de la educación superior al 2005. México. CESU - UNAM 1998. Pág. 76

Por otro lado se precisa también el de incluir en sus estudiantes competencias internacionales, con las cuales poder enfrentar y desenvolverse tanto profesional como socialmente en ambientes diferentes a los de su origen, se le exige a la educación superior mayor cooperación con el mundo del trabajo, que la enseñanza y el aprendizaje en la educación superior se adapten hasta tal punto a las necesidades inmediatas que ésta pierda su función de fomentar el pensamiento crítico, preparar para tareas profesionales no determinadas y contribuir a la innovación,<sup>98</sup> así verdaderamente continuará estando vigente y conservará su valor y aprecio social con el cual se ha mantenido durante varios siglos.

Es así que los retos de la universidad apuntan hacia la apertura, la cooperación y vinculación, perfiles profesionales flexibles, de calidad y directamente relacionados con las demandas ocupacionales, a través de la formación de competencias, por lo que el conocimiento pasa a ser una aplicación para el trabajo con fines prácticos que impulsa un reaprender continuo ante un medio cambiante, además de promover los aprendizajes científicos y tecnológicos para enfrentar la competencia que existe al interior de una economía integrada y sus mismos avances vertiginosos.

Sin embargo, ante tales expectativas que se esperan de la educación superior pública, es importante reafirmar y observar que lo que se le exige en la actualidad pone en tela de juicio los fines innatos de la universidad con los cuales se creó y que continúan vigentes pero atrapados entre su presente y futuro y que analizaremos más adelante.

## **5.5. Las competencias profesionales**

La incorporación del término de competencias profesionales en la educación superior tiene el inicio común junto con las laborales que se enfocan más al nivel técnico de partir de las necesidades de cambio del sector laboral y sus diversas ocupaciones, es decir, su gestación desarrollo e impulso está contextualizado dentro del ámbito laboral como una estrategia que tiene como fin el de obtener un tipo de formación y preparación profesional adecuado a los cambiantes procesos de la política económica y organización del trabajo. Ajeno a la problemática del contexto de la globalización la formación de los estudiantes universitarios está diseñada bajo criterios humanistas, culturales y científicos, en donde el conocimiento está sistematizado por medio de las diferentes disciplinas que agrupan las carreras universitarias públicas y el pensamiento positivista ocupa un lugar preponderante en su desarrollo. Sin embargo, las competencias profesionales hoy en día representan

---

<sup>98</sup> OIT. Op Cit. Pág. 23

un nuevo proceso educativo que modifica la formación de los futuros profesionistas con la adquisición de habilidades, destrezas y aptitudes que se adecuan a continuos cambios y nuevas tecnologías, la formación de profesionistas requiere transformarse: Dirigirse a una preparación profesional básica que facilite especializaciones sucesivas, mayor capacidad de adaptación y versatilidad que permita una movilidad profesional y eventuales reconversiones laborales<sup>99</sup> las universidades y su vigencia dependerá de que sus egresados posean las disposiciones necesarias para resolver problemas, aprender continuamente y adaptarse a las situaciones de diferentes contextos laborales. Las competencias profesionales incluyen conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes que son aplicadas por el trabajador para un desempeño correcto de su profesión dentro de una ocupación determinada y que el sector productivo demanda.

De esta manera, al referirnos a las competencias profesionales hablamos de que la transformación del papel de las universidades públicas deberá centrarse en cambios que incluyan una mayor vinculación con situaciones o problemas laborales reales particulares, ya no es suficiente el aprendizaje basado en la teoría que en ocasiones no es utilizada, sin sentido práctico, se requiere de la aplicación constante de lo aprendido y contenidos pertinentes que permitan al futuro trabajador enfrentar situaciones imprevistas y reflexionar sobre posibles soluciones. La enseñanza de diferentes disciplinas en forma aislada de nada servirán, si no son integradas conjuntamente para construir nuevos aprendizajes que ayuden a enfrentar problemas y estén insertas en situaciones cotidianas y no ajenas a las tareas de los profesionistas, ya que una formación basada en competencias significa la ejercitación de la práctica profesional que incremente e integre la capacidad de producir conocimientos que transformen constantemente la propia realidad, sean reflexivos, adaptables y flexibles; representan un proceso activo de interacción y producción de conocimientos que rebasan la escuela ya que al llevarse a cabo la generación constante de nuevos aprendizajes se denota que las competencias no incluyen la preparación escolar como la única posibilidad y lugar para aprender, sino que consideran diversos contextos y tiempos, es necesario, por lo tanto una mayor y efectiva vinculación entre la teoría y la práctica profesional, al abordar el proceso de aprendizaje bajo esta concepción, entre otros aspectos, se dirige la formación de profesionistas a partir de problemas concretos mediante la ejercitación de la práctica profesional, la cual logra la integración e incrementa la capacidad de producir conocimientos.<sup>100</sup>

Pero al tener las competencias su génesis en el sector laboral y a su vez demandar a las universidades un tipo de formación para desempeñar un trabajo, se refuerza el

---

<sup>99</sup> TINOCO, Margarita. Educación basada en competencias en el ámbito de la educación superior. Didac. Año 2001. No 37. Centro de Desarrollo Educativo. Universidad Iberoamericana. México 2001. Pág. 31

<sup>100</sup> REYNAGA, Sonia. Competencias educativas integrales. Didac. Año 2001. No 37. Centro de Desarrollo Educativo. Universidad Iberoamericana. México 2001. Pág. 35

supuesto de que se pone en riesgo la universidad como institución social al servicio, si bien en una parte a las demandas laborales, también se considera el aspecto cultural y humanístico de las sociedades; por lo que su función se reduciría a preparar a estudiantes que adquieran habilidades que les permitan crear aprendizajes nuevos y constantes, adaptarse, innovar y saber enfrentar los problemas que surjan en su entorno laboral minimizándose su función humanística - cultural y el saber por sí mismo que no esta sujeto ni a condiciones ni normatividades de ninguna índole.

Según la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos de la UNAM, define a las competencias profesionales, como el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones que tienen una correlación directa con el desempeño sobresaliente de las personas en un puesto determinado<sup>101</sup> lo que garantiza que la persona adecuada en el puesto adecuado es sinónimo de un desempeño notable. Estas competencias se agrupan en cinco bloques a partir de las cuales se distinguen otras subcompetencias que permiten el ajuste al puesto y la organización a la cual se pretende ingresar al momento de solicitar o aspirar a un trabajo. Las competencias profesionales están divididas en competencias de desempeño, de habilidades y conocimientos, siendo de todas ellas sólo cinco que están presentes en cualquier trabajo: **Adaptabilidad, toma de decisiones, iniciativa, aprendizaje continuo y comunicación.** A continuación se presenta un cuadro que representa las competencias profesionales y las subcompetencias que incluyen, esta información se describe detalladamente en el anexo dos,<sup>102</sup> cabe señalar que la DGOSE indica competencias académicas profesionales generales, mientras que el CENEVAL precisa competencias específicas de algunas carreras universitarias y que todo profesional debe poseer al termino de sus estudios.

## Competencias Personales

- † Adaptabilidad.
- † Confianza
- † Aprendizaje Continuo y Crecimiento.
- † Creatividad - Innovación.
- † Energía.
- † Iniciativa.
- † Integridad
- † Tolerancia al Estrés.
- † Tenacidad.

<sup>101</sup> GÓMEZ, Díaz Javier Hernán. Manual: Obteniendo el trabajo que deseo. México. DGOSE - UNAM 1999. Pág. 13

<sup>102</sup> GÓMEZ. Op. Cit. Págs. 43 - 52

### **Competencias Interpersonales**

†	Asesoría.
†	Comunicación.
†	Trabajo en Equipo - Alianzas.

### **Competencias de Liderazgo**

†	Liderazgo e Influencia.
†	Participación en Reuniones.
†	Compartiendo Responsabilidades.

### **Competencias de Toma de Decisiones**

†	Toma de Decisiones.
†	Planeación y Organización.

### **Competencias de Negocios - Ventas**

†	Visión Global.
†	Habilidad para Vender.
†	Orientación al Cliente.

## 5.6. Certificación de competencias profesionales

### 5.6.1. Antecedentes

La necesidad de establecer un sistema de certificación profesional se da a partir de la relación trilateral de México con E.U. y Canadá bajo el régimen del Tratado de Libre Comercio de América del Norte que ofrece a los profesionistas transitar de un país a otro certificando los conocimientos que adquirió en su país de origen, lo que representaría una visa para poder desarrollarse laboralmente o estudiar en alguno de los países participantes, con el fin de globalizar tanto las competencias, habilidades y conocimientos adquiridos insertándose sin ningún contratiempo en tres países diferentes, que dominan el mismo lenguaje tanto educativo, profesional y laboral, pero también de un sistema de educación superior que responda a las exigencias del sector productivo y política económica de estos, lo que implicó centrar el conocimiento adquirido en las universidades en las competencias necesarias para desarrollarlo y aplicarlo útilmente. Dicho en otros términos, las políticas educativas universitarias buscan formar profesionales en un nuevo hábitus, el de pensar, trabajar y decidir en equipo para resolver problemas con un máximo de ejecución eficiente, dejando atrás la concepción de práctica liberal individual y material<sup>103</sup> así la formación por competencias profesionales apunta hacia el organizar y diseñar planes de estudio que habiliten a sus egresados en el aprendizaje continuo, la transferibilidad del conocimiento y su aplicación efectiva en el lugar de trabajo, los procesos de enseñanza - aprendizaje actuales agrupados en disciplinas representan un obstáculo que debe ser reemplazado por la interdisciplinariedad que abre mayores oportunidades de dar una respuesta óptima ante lo imprevisto, las universidades deben dotar a sus estudiantes y egresados en las habilidades y aptitudes que traducidas en competencias articulen diferentes aprendizajes, para generar otros diferentes.

Paralelamente los procesos productivos cada día serán más automatizados, requerirán ya no la formación en saberes profesionales materiales, consistentes en habilidades y destrezas para la aplicación de conocimientos prácticos, sino en competencias profesionales que habiliten a los egresados de las instituciones educativas en las habilidades inmateriales y cognitivas, como son la supervisión, ejecución y resolución de problemas que demandan los centros de trabajo que ya no son más las grandes plantas industriales de la era del fordismo y del taylorismo.<sup>104</sup>

---

<sup>103</sup> OROZCO, Fuentes Bertha. *De lo profesional a la formación por competencias*. En: *Formación en competencias y certificación profesional*. Pág. 107

<sup>104</sup> OROZCO. Op. Cit. Pág. 130

El panorama educativo bajo una formación por competencias profesionales implica no sólo esta problemática, sino que incluye su respectiva evaluación para que posteriormente se obtenga una certificación, como un aseguramiento de su calidad.

Más adelante las reformas educativas no se harían esperar, apuntando como se ha mencionado anteriormente a través este trabajo, hacia la calidad, competitividad y pertinencia de la educación, atendiendo a los intereses políticos que implica una economía integrada y en segundo plano los sociales e individuales, tales como la cobertura y participación de la sociedad en los temas educativos entre otros, pero sobre todo se orientarían hacia una nueva conceptualización del proceso de la evaluación que pasaría a ser una herramienta que utilizaría nuestro sistema educativo para precisar acciones que conciernen hacia a la calidad y cobertura principalmente. Dentro del nivel superior se aplicaron acciones en donde la evaluación representaría la estrategia para iniciar su descentralización del Estado y nuevas formas de financiamiento basado en la calidad de las actividades científicas, la formación de sus egresados y la diversificación de sus recursos, argumentándose que la educación superior es responsabilidad de todos; Estado, usuarios y sociedad, sin embargo, para poder implantar un sistema nacional de certificación profesional, primero se debe diseñar una educación que integre el desarrollo de competencias en los planes de estudio, se expuso lo que significan las competencias en la educación superior, proceso que algunas universidades han ido incorporando en su currículo, sin embargo aún falta trabajar más este aspecto educativo, sobre todo en las universidades públicas. A continuación se revisarán las formas en que se han ido insertando paulatinamente en la educación superior las modalidades de una nueva cultura de evaluación y acreditación de competencias en nuestro país y los diferentes proyectos que sustentan las instituciones creadas para este fin.

En el año de 1990<sup>105</sup> la responsabilidad de las universidades comenzaría un proceso evolutivo que hasta nuestros días continua. Ante un Estado menos participativo pero a la vez con la posibilidad de dirigir acciones encaminadas a la creación de órganos dedicados a la evaluación superior con el fin de responder a un nuevo tipo de demandas sociales, políticas y económicas a nivel nacional, se empezaría en primera instancia junto con las instituciones de educación superior, la creación de la Comisión Nacional para la Evaluación de la Educación Superior (**Conaeva**) con los objetivos de impulsar un proceso nacional de evaluación del Sistema de Educación Superior así como el de proponer organismos e instituciones para superar las deficiencias educativas y mejorar las condiciones de la enseñanza. Más adelante se formarían los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (**CIEES**) y en 1994 el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (**Ceneval**) que desde el año de 1995 también ha participado en el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación, junto con el

<sup>105</sup> MENDOZA, Rojas Javier. La evaluación de la educación: Recuento de acciones realizadas en la primera mitad de los noventa. Instituto de Investigaciones Económicas. Año 96. No 83. Ciudad Universitaria. México 1996

CONOCER. Todos estos organismos fueron creados con el propósito de lograr un sistema permanente y continuo de evaluación, por lo que de esta forma, el Conaeva tiene a su cargo la responsabilidad de:

- La **evaluación institucional** interna de las propias universidades a nivel individual.
- La **evaluación interinstitucional** y externa sobre los servicios, programas, proyectos y formación profesional de la educación superior utilizando la **evaluación de pares académicos**, es decir una evaluación en base a la comparación de aciertos y deficiencias de las universidades del país entre sí o en función de ellas mismas, lo que implica abrirse hacia sus homologas.
- La **evaluación general** del sistema de educación superior.

También se incluyeron evaluaciones para la asignación de recursos por lo que fue creado el Fondo para Modernizar la Educación Superior (**Fomes**), es así que retomando las funciones del Conaeva y a la que este trabajo hace referencia nos remitiremos a los procesos de evaluación generales que apuntan hacia la evaluación de los alumnos midiendo no sólo procesos e insumos sino también resultados, por lo que se establecería la aplicación de exámenes generales para egresados de licenciatura y un examen indicativo de ingreso para los niveles de bachillerato y licenciatura a cargo del Ceneval, institución civil legalmente constituida como un Organismo Certificador con reconocimiento social, no legal, con el fin de informar sobre el nivel de conocimientos, competencias y habilidades básicas requeridos para los aspirantes a cursar el nivel superior y los que ya egresaron de este, por medio del Examen Nacional Indicativo previo a la Licenciatura, el Examen Nacional de Ingreso y el Examen General para el Egreso de la Licenciatura o lo que había sido en un primer momento el Examen de Calidad Profesional.

Para las universidades se desarrolló el Examen General de Egreso de la Licenciatura, el cual tiene el objetivo de determinar si los egresados de esta modalidad educativa, poseen los conocimientos, habilidades y competencias mínimas para el desempeño adecuado de su profesión; informar a la sociedad sobre la calidad de la educación superior en relación con los profesionistas que formaron, aportar con esta evaluación los niveles de calidad de la educación superior e informar al propio profesionista sobre la calidad de su formación, evaluando y acreditando las competencias requeridas en diferentes carreras, para el ejercicio eficaz de estas en el ámbito laboral. Es importante indicar, en este momento la

diferencia entre los conceptos de evaluación, acreditación y certificación, ya que es evidente que ambos términos atienden procesos diferentes.

**Evaluación:** Es un proceso continuo, integral y participativo que permite identificar una problemática, analizarla y explicarla mediante información relevante. Como resultado propone juicios de valor que sustentan la consecuente toma de decisiones y se busca el mejoramiento de lo que se evalúa y se tiende a la acción, tiene un carácter relativo a cada institución. Se hace el análisis y valoración de lo procesos y resultados alcanzados respecto a propios objetivos o metas.<sup>106</sup>

**Acreditación:** La acreditación tiene como objetivo registrar y confrontar el grado de acercamiento de un programa de estudio o institución con un conjunto de criterios, lineamientos y estándares nacionales de calidad, y que implica el reconocimiento público de que cumple con determinado conjunto de cualidades. Se divide en acreditación social y legal.<sup>107</sup>

**Certificación:** Es el acto mediante el cual se hace constar que una persona posee los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes exigidos para el ejercicio de una profesión determinada, puede tener carácter legal y social. Por lo tanto corresponde, a un conjunto de pruebas que permiten la obtención de un certificado que da fe de la calificación de un profesional en un momento dado de su carrera, y permite asegurar la calidad de las competencias para ejercer correcta y adecuadamente las actividades inherentes a su profesión.<sup>108</sup>

---

<sup>106</sup> La evaluación y acreditación de la educación superior en México. Revista de Educación Superior. Año 1997. No 1. ANUIES. México. Pág. 78

<sup>107</sup> GÓMEZ, Ortiz Rosa Amalia. ¿Es necesaria la certificación profesional?. Academia. No 18. IPN. México 1998. Pág. 48

<sup>108</sup> Ibid. Pág. 49

## 5.7. Centro de Nacional de Evaluación para la Educación (CENEVAL)

El CENEVAL surge como una institución más creada con el fin de consolidar un sistema formal de medición bajo los ideales de fomentar una cultura de la evaluación de los procesos e insumos educativos así como de todos aquellos involucrados externos e internos de este ámbito.

La educación superior debe incluirse dentro de las expectativas de lograr un auténtico sistema de educación media y superior, que haga posible mejorar la calidad, pertinencia y equidad de la educación<sup>109</sup> utilizando para cumplir estos fines la estrategia de la evaluación. Dentro del marco del Programa para la Modernización Educativa 1989 - 1994 se retomaron los lineamientos referentes al fomento a la calidad educativa que incluye su innovación, actualización, formación y evaluación haciendo énfasis en los logros cualitativos o la calidad en el servicio que ofrece la educación mexicana. La aplicación de lo anterior se vio reflejada en el CENEVAL como una institución que asegura con su trabajo elevar la calidad del proceso educativo superior con la evaluación, actualmente considera evaluar no sólo al nivel superior sino que queda más abierto al establecer el proceso educativo en general, de esta manera actualmente el eslogan principal del CENEVAL es *evaluar para planificar; planificar para crecer* con el fin de sustituir la planeación y cobertura educativa por la evaluación que dirija las acciones futuras y posibilite la equidad y acceso de todos a la educación sobre todo en sus modalidades media y superior.

Según el propio CENEVAL se define como el centro encargado de ofrecer servicios de evaluación diseñando y aplicando exámenes que evalúan la formación académica y profesional de los egresados de programas educativos acreditados, también lleva a cabo convenios con diferentes instituciones y organismos que pretendan conocer el nivel de educación que imparten las IES por medio de mecanismos de medición. A continuación se muestran el tipo de servicios<sup>110</sup> que ofrece y a quienes están dirigidos:

---

<sup>109</sup> Plan Nacional de Desarrollo 1995 - 2000. Pág. 127

<sup>110</sup> En: <http://www.ceneval.org.mx>

**Las instituciones de educación media superior y superior**, a su vez, pueden disponer de información completa y directa, mediante el análisis de los resultados obtenidos por los sustentantes, que les permitan tener un parámetro de la calidad de sus procesos educativos, con el fin de orientar acciones para mejorar la formación profesional y facilitar la comunicación entre instituciones académicas, gremios de profesionales y sector productivo.

**Los colegios y asociaciones de profesionales y los consejos de certificación profesional**, al hacer uso de estos servicios, incorporan un elemento de juicio, objetivo y válido, en los procesos de ingreso y de evaluación que identificar permiten planear estrategias de solución a necesidades educativas de sus agremiados en determinadas áreas de conocimiento y facilitan el reconocimiento de la calidad de los servicios profesionales dentro y fuera del país.

**Las empresas, negocios y organismos privados** también pueden aprovechar nuestros servicios, ya que damos a conocer con mayor precisión el perfil profesional de sus empleados y de sus candidatos con lo que enriquecerán su planta productiva, ampliarán los elementos de juicio en torno a la promoción laboral y a la capacitación del personal en ejercicio, y tendrán acceso al listado de sustentantes que han sobresalido en los diferentes exámenes que se aplican en el centro.

**Los organismos de capacitación, evaluación y certificación** pueden acreditarse como Centros de Evaluación al certificar la competencia laboral de las personas conforme a las calificaciones y unidades de competencia laboral acreditadas. El CENEVAL es un organismo certificador que colabora con el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER).

**Las autoridades gubernamentales, estatales y municipales** obtienen con nuestros servicios elementos para el proceso de certificación de programas; identifican elementos adicionales sobre la calidad de las instituciones de educación superior y de las asociaciones gremiales; cuentan con un elemento de evaluación de la calidad de los profesionales extranjeros que pretenden obtener la autorización legal, para ejercer en México.

Al sistema superior ofrece la aplicación de los siguientes exámenes y los objetivos que persiguen.

El CENEVAL desarrolla, principalmente, dos tipos de programas: los Exámenes Nacionales de Ingreso (EXANI) Exámenes Generales para el Egreso de la Licenciatura (EGEL).

- El EXANI - I evalúa las habilidades y competencias fundamentales, así como los conocimientos indispensables que debe tener quien ha concluido la educación básica y aspira a continuar sus estudios de educación media superior.
- El EXANI - II lo hace quien concluyó cualquier modalidad del bachillerato y pretende seguir estudiando una licenciatura o un nivel técnico superior universitario.
- El EXANI - III está orientado a la persona que aspira a seguir estudios de posgrado.
- Los EGEL evalúan los conocimientos e información indispensables que debe mostrar un recién egresado de los estudios de licenciatura.

El CENEVAL ha construido exámenes para cada una de las siguientes licenciaturas: Administración, Actuaría, Ciencias Farmacéuticas (Química Farmacéutica Biológica) Contaduría, Derecho, Enfermería (nivel licenciatura y técnico) Informática - Computación, Ingenierías Agronómica, Civil, Eléctrica, Electrónica, Industrial, Mecánica, Mecánica Eléctrica y Química, Medicina General, Medicina Veterinaria y Zootecnia, Odontología, Pedagogía- Ciencias de la Educación, Psicología y Turismo (Gestión Empresarial y Planificación y Desarrollo).

Además de estas funciones señaladas se exhibe como una institución que permite obtener un mejor conocimiento del perfil profesional de los egresados que permita garantizar la calidad de los servicios que ofrecen las instituciones de educación

superior denotándose su compromiso social y personal al informar a los individuos que presentan dichos exámenes sus competencias débiles para lograr su fortalecimiento. Precisamente dentro del EGEL se evalúan las competencias que deben desarrollar y adquirir los egresados de las más importantes carreras universitarias y que de manera general todas ellas se encuentran agrupadas en cinco competencias: conceptual, metodológica, técnica, adaptativa - ética, y conceptuales; las competencias técnicas contextuales e integrativas son de carácter específico y se encuentran divididas en otras subcompetencias de acuerdo a los contenidos de cada licenciatura. En el anexo 4 se presentan reproducciones de las guías de examen<sup>111</sup> de las carreras de Psicología y Pedagogía que indican las competencias y subcompetencias específicas que deben poseer los egresados de estas licenciaturas.

---

<sup>111</sup> Ver Anexo. Guía de examen para las licenciaturas en Psicología y Pedagogía. En: <http://www.ceneval.org.mx>.

## 5.8. Los fines de la educación superior

El hablar de la educación superior representa remontarnos hacia el ideal de hombre que se pretende alcanzar y que hace referencia al tipo de sociedad que se tiene o que en un momento dado también se desea obtener. Sociedad y hombre son una dualidad compatible y a veces inseparable, ya que tanto uno como el otro son elementos que se enriquecen y fortalecen entre sí. Esta misma dicotomía se nos presenta al momento de problematizar o filosofar sobre el fenómeno educativo cual fuese su modalidad, que en el caso de este trabajo se enfocará sólo al nivel superior.

Anteriormente en el capítulo primero se analizaron los fines educativos generales de diferentes épocas hasta llegar al actual o por lo menos lo que se pretende que sea la educación en nuestro siglo, con el fin de comprender las direcciones que ha tomado este proceso en diferentes sociedades y que la nuestra las retoma observándose que en nuestros días, poco tienen que ver con aquellos ideales de hombre y sociedad a los que tradicionalmente siempre se ha aspirado formar, y como ejemplo, el antiguo pensar clásico griego. Para este apartado, nos referiremos al trabajo de G. Hierro<sup>112</sup> que en su ensayo *Los fines de la educación superior*, nos introduce a la función y papel de la educación superior de una manera clara y sencilla, que junto con el pensamiento positivista, entenderemos el concepto de la universidad pública en México y su estructura, por lo que nos enfocaremos en este momento a este tema para evidenciar que las reformas y nuevos rumbos que debe tomar la universidad representan una bomba de tiempo que le supone continuar como una institución siempre presente y acorde a las exigencias que surgen del entorno y en las que el conocimiento al descentralizarse deja de lado la idea de que la universidad siga representando el centro de generación de nuevos saberes así como su control, para ceder a otros actores llámense empresas u organismos, la responsabilidad de canalizar, evaluar y coordinar lo que se debe o se tiene que saber y cómo se tiene que saber. Por lo que la universidad pública mexicana se enfrenta a dos dilemas: el de continuar siendo una institución humanística generadora de saberes sociales y científicos sin perder este papel, así como su identidad y efectiva acción cultural y social, respondiendo a las necesidades sociales del momento y por otro lado, seguir formando hombres libres y responsables por medio del saber por sí mismo para que esté le represente una oportunidad de trascendencia humana y personal que permita al mundo continuar siendo un mundo, en el que todos gocen de las posibilidades de ser ante todo, seres humanos y no medios o estrategias manipulables para el beneficio primero de unos pocos y después para él mismo, aún sin que este supuesto beneficio sea el que él haya deseado, y que le sea sólo necesario para sobrevivir, en donde el conocimiento no útil genere más para llegar a lo útil, sin que uno supere al otro, sino que se complementen mutuamente.

---

<sup>112</sup> HIERRO, Graciela. *Naturaleza y fines de la educación superior*. México. UNAM - ANUIES 1990

Dentro de los fines de la educación superior, la autora los divide en dos: en primarios y secundarios. Los primeros se refieren a su trabajo humanista y los segundos a fines más prácticos relacionados con las necesidades del Estado, que en este caso ya no es precisamente lo que esté determine sino la hegemónica clase empresarial como ya se ha hecho mención, la que ha minimizado el papel estatal ante su aparente incapacidad por enfrentar y resolver las expectativas y problemas económicos y políticos. Los ideales de este nivel educativo, parten de criterios libres y universales ya que corresponden a el valor más trascendente del hombre: la excelencia humana y social, que implica tomar en cuenta la personalidad e individualidad del hombre, pero también reconocer su contribución e influencia como ser social ante su ámbito, ante los otros, por lo que sus fines responden tanto a necesidades particulares de cada humano, así como las generales que implican la convivencia y desarrollo de una sociedad y la respuesta a sus necesidades. Cuando la universidad considera los fines humanistas sobre los prácticos que en un momento dado les serán útiles al hombre en su vida social, como elementos ajenos a cualquier interés, son universales porque son ajenos a intereses privados y son para toda la humanidad, son considerados como la recuperación de la esencia humana, sea cual fuesen las características, étnicas, genéricas o religiosas, significa la adquisición de una actitud liberadora de los humanos y una constante acción crítica permanente, sin que esto lo lleve a renunciar a sus ideales personales:

Sostenemos que los fines primarios de la educación superior son la formación de hombres y mujeres que posean una perspectiva cognoscitiva humanista que les permita acceder a su esencia humana. Una educación que libremente discuta e impugne todo el saber en crítica constante, sin que esto suponga el abandono de las lealtades políticas y sociales. El fundamento de esta última finalidad que hemos caracterizado como humanística, es el valor intrínseco de los humano, que en última instancia, es el fundamento de todos los demás valores, es un fin final, que se busca por sí mismo y que constituye la felicidad. Que este fin se realice para el mayor número, es el compromiso ético y político de todo educador.<sup>113</sup>

En los fines secundarios se persigue la formación de profesionales que el Estado en un momento dado requiera, dirigidos en alguna disciplina, prepararlos para el mundo laboral, adquiriendo una cultura general y la especialización en un campo de conocimiento determinado, en donde también se incluyen los intereses personales de los educandos, por lo que responden tanto a necesidades sociales, como individuales. Ambos fines, los primarios y los secundarios deben de complementarse mutuamente, sin que uno eclipse al otro, deben de promover el éxito personal así como una contribución directa por medio de su formación a la sociedad en la que se desenvuelve. Los fines secundarios responden a la adquisición de una cultura general y la especialización en una área determinada de la ciencia, en lograr cubrir las exigencias sociales y personales, entendiéndose que la cultura consiste en la ideas, actitudes, valores y comportamientos generalmente aceptados por la mayoría y que son aprendidos y transmitidos a través de la socialización. La cultura es un

---

<sup>113</sup> HIERRO. Op. Cit. Pág. 19

ambiente creado por el hombre, en el cual se forma y desenvuelve; la educación superior tiene el papel angular de contribuir a que la cultura de los países, sobreviva y se renueve constantemente al desarrollar y hacer fluir los factores que generan el cambio social, en beneficio de la mayoría y no de unos cuantos:

Las universidades, en su carácter de instituciones de educación superior y servicio público, tienen como finalidad la creación y transmisión del saber social. Son instituciones que dotan a la sociedad de conocimientos que contribuyen a comprender y resolver sus necesidades y problemas e impulsan el desarrollo del país a través de la preparación y profesionalización científica, técnica y humanística. El patrimonio científico y humanístico de las IES que generan y transmiten a sus comunidades, proveen a la sociedad de recursos y habilidades que le permiten ampliar las posibilidades de crítica, innovación y enriquecimiento de su propia realidad. Las IES sostienen el ritmo de cambio, transformación y equilibrio de los factores que garantizan la producción, distribución y acceso a los bienes culturales.<sup>114</sup>

La universidad como institución social, se conceptualiza bajo la función de dedicarse a la generación y acumulación de conocimientos humanos. Es por lo tanto, al igual que muchas otras instituciones, creada por hombres en donde se discute, problematiza, investiga y surgen nuevas ideas, logos, para la vida social e individual del hombre que lo impulsan y renuevan en un continuo devenir. Coexisten el aprendizaje y la enseñanza conjuntamente. Sin embargo cabe señalar, que la universidad no puede tomar solamente el papel de difusora y conservadora de la cultura, ni tampoco el de formar profesionales y docentes o dedicarse primordialmente a la investigación, sino que representa una armónica convivencia y desarrollo de todos estos elementos para un fin ulterior que sería el de **la vinculación entre el conocimiento y el gusto de vivir**,<sup>115</sup> saberes y gusto que parten de la libertad académica que determina la autonomía de la universidad y que deambula por las paredes, laboratorios y rincones de está. Esta autonomía se da con base al nivel de satisfacción que aporte al Estado en donde se encuentre inserta para un común provecho y desarrollo, pero sí sólo favorece el desarrollo económico de un grupo favorecido, como señala la autora, sin que mejore la calidad de vida de la sociedad en general la autonomía universitaria se vería en crisis oponiéndose a sus funciones originales. Todo lo que en ella se produzca, la ciencia, la tecnología, los conocimientos humanísticos, y la formación de sus estudiantes, sus recursos, deben de estar al servicio de todos y no para una clase o grupo elitista que en ese momento ostente un poder cualquiera que fuese, el punto del cual se determina el grado de autonomía del que goce una universidad.

Ante los fines y papel de la educación superior sistematizados en la universidad pública, pasemos a cuestionarnos sobre los nuevos rumbos a los que tiene que hacer frente, comenzando por señalar que tanto sus funciones como su autonomía

<sup>114</sup> VILLAMIL, Roberto. *Las instituciones de educación superior y la formación cultural*. Pág. 12

<sup>115</sup> HIERRO. *Op Cit*. Pág. 46

tendrán que reformarse e incluso se puede decir, hasta desaparecer, como ejemplo esta su maniatada autonomía, que al minimizarse las funciones y figura del Estado que cede su poder a la cúpula empresarial que trabaja bajo criterios mercantilistas regidos por modelos económicos capitalistas que utilizando estrategias como la globalización pretenden seguir vigentes augurando un bien social, la autonomía de la universidad tendrá que ponerse a las órdenes de un grupo hegemónico violando sus propios principios fundamentales. Es por esta razón, que al hablar de competencias profesionales y su certificación, significa que este tipo de formación que después será evaluada, para finalmente certificar las habilidades de los futuros trabajadores, representa una respuesta inminente a las necesidades actuales del sector productivo principalmente en su categoría de servicios, y que a través de la ciencia que se desarrolla en los centros de investigación universitarios se traduzca en una ciencia aplicable con fines tecnológicos y comerciales que les permitan adquirir ventajas competitivas en un mundo compartido, en el cual la innovación tanto tecnológica como educativa hace frente a continuos cambios, y si este es el pensamiento actual del que se parte para repensar los fines educativos de nuestro sistema de educación superior, es evidente que nuestra universidad esta sucumbiendo ante la falacia comercial...

## Conclusiones

Las instituciones de educación superior, especialmente las públicas se encuentran en un proceso evolutivo continuo que las lleva a dirigirse a esquemas educacionales fundamentados en procesos de calidad tanto para el aspecto académico - administrativo como el referente a la formación de sus estudiantes. Esto quiere decir que debe replantear sus funciones desde la enseñanza - aprendizaje, su investigación, y docencia hasta la formación de sus egresados.

Para lograr la calidad demandada es necesario, aplicar una cultura de evaluación que establezca las acciones pertinentes que se deben de llevar a cabo y que consecutivamente las mantengan activas y actuales a las demandas de su entorno inmediato. Los cambios en sus funciones y propósitos en gran parte se refieren a un nuevo papel social que tiene como base el de representar una opción más que coayude a fomentar una ideología del conocimiento mercantil, un conocimiento funcional y práctico que mantenga un desarrollo armónico entre la demanda y la oferta de las empresas del sector privado de capital humano preparado y certificado para poder desempeñarse en actividades laborales productivas.

Este conocimiento se genera en la capacidad humana de aquellos que están listos para enfrentar un mercado laboral: los profesionistas de las más diversas disciplinas que actualmente son una respuesta que contribuye a crear ambientes de efectividad laboral, al poseer las competencias necesarias para saber resolver problemas, capacidad de respuesta y adaptabilidad a los cambios, así como el continuo aprendizaje y construcción de nuevos conocimientos, responsabilidad que corre en gran parte por la universidad, ya que tendrá que formar a sus egresados bajo los esquemas ocupacionales requeridos y en lo que radia su calidad educativa.

Por otra parte su transformación también implica la nueva vinculación de la dicotomía universidad - empresa la cual apunta hacia el desarrollar y promover ciencia aplicada en tecnología que contribuya a una expansión e impulso a la competitividad comercial y productiva.

Ante este panorama que enfrenta actualmente la universidad pública cabe la posibilidad de al replantear sus fines los cuales son esencialmente humanistas, se opte por otros meramente comerciales ante intervención del sector productivo en decisiones académicas que corresponden sólo a la élite universitaria. Es necesario que las instituciones de educación superior, encuentren el equilibrio óptimo que no las haga perderse en la aldea global ni perder su esencia primera, y continuar manteniéndose vigente por muchos años más para enfrentar los cambios de la posmodernidad del siglo XXI.

## B I B L I O G R A F Í A C O M P L E M E N T A R I A

CEPAL - UNESCO. *Educación y conocimiento: Eje de la transformación productiva con equidad*. Santiago de Chile 1992. Págs. 234

DELORS, Jacques. *La educación encierra un tesoro*. Informe de la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. Madrid - UNESCO. Santillana 1996. Págs. 216

DIDRIKSSON, Axel. (Coordinador) *Escenarios de la Educación Superior al 2005*. México. UNAM - Centro de Estudios Sobre la Universidad. 1998. Págs. 181

GALLART, Ma. Antonia y NOVICK, Marta. (Coordinadoras) *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Cinterfor - OIT Red Latinoamericana de Educación y Trabajo 1997.

HOPENHAYN, Martin y OTTONE, Ernesto. *El gran eslabón*. Educación y desarrollo en el umbral del siglo XXI. México. Fondo de Cultura Económica 1999. Págs. 125

KUCIEZYNSKY, Jürgen. *Breve historia de la economía*. México. Cultura Popular 1990. Págs. 254

MERTENS, Leonard. *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. España. Cumbre Iberoamericana 1998. Págs. 108

PORTER, E. Michael. *La ventaja competitiva de las naciones*. Barcelona. Plaza y Janes 1991. Págs 1025

SAVATER, Fernando. *El valor de educar*. México. Ariel 1997. Págs. 191

SMITH, Adams. *Riqueza de las naciones*. México. Editorial Cruz 1977. Págs. 223

## R E F E R E N C I A S E L E C T R Ó N I C A S

<http://www.conocer.org.mx>

<http://www.ceneval.edu.mx>

<http://www.cinterfor.org>

<http://www.oit.org>

<http://www.iberfop-oei.org>

**A n e x o s**

Subdirector de Ventas: J. Agustín Carras  
Gerente de Ventas: Claudio Aguilar Castañeda  
Editor: José Luis Álvarez Castellón  
Co-editora: Bárbara Hódiz Velázquez  
Co-editor gráfico: Soledad Lazzaroni M.  
Tel.: 5629 7879 fax: 5629 7511

# EMPRESAS Y NEGOCIOS

## EXPANSIÓN

5140-5140

REFORMA • SUPLEMENTO COMERCIAL • JUEVES 6 DE MARZO DEL 2003

# Invierte El Palacio de Hierro en desarrollar capital humano



Enrique Mendoza y Armando Goya durante el corte del listón inaugural.



José María Blanco, director general y Enrique Mendoza, director de Recursos Humanos y Planeación.

El Palacio de Hierro, la conocida cadena de tiendas departamentales, tiene entre sus principales estrategias el desarrollo de su capital humano para lograr la misión de la empresa, que consiste en ofrecer a los clientes la mejor experiencia de compra en México. Para apoyarla ha realizado importantes inversiones para contar con una Red de Conocimiento en Línea en toda la empresa, así como Centros de Capacitación en cada una de sus tiendas y oficinas.

El día 3 de febrero fue puesta en funcionamiento la Red de Conocimiento en Línea (RCL) en todas las tiendas, en evento encabezado por su director general, José María Blanco, al que también asistieron los directores y gerentes de las mismas, el director de Recursos Humanos y Planeación, Enrique Mendoza, y el director de Operaciones, Armando Goya.

Directivos explicaron que los programas de enseñanza en línea desarrollados por la empresa, combinados con las nuevas terminales inteligentes en los puntos de venta, han permitido a El Palacio de Hierro dar un salto cualitativo en la administración del conocimiento, que le permite pasar de un

El Palacio de Hierro cuenta también con programas de capacitación virtual mediante señal vía satélite, los cuales ha desarrollado en colaboración con instituciones como el ITAM, ITESM y la ANTAD.



La Red de Conocimiento en Línea apoya el servicio al cliente.

José María Blanco encabezó el inicio de operaciones de la Red de Conocimiento en Línea y la inauguración de los nuevos Centros de Capacitación de todas las tiendas de El Palacio de Hierro.



El sistema está apoyado en computadoras.

El Sistema RCL está disponible en todas las tiendas y oficinas de El Palacio de Hierro.

el aprendizaje a tener más de dos mil 200 aulas virtuales disponibles en todo momento para los colaboradores.

Óscar Rodríguez, subdirector de Desarrollo Humano de la empresa, comentó que de esta forma el desarrollo del capital humano se traducirá en un mejor servicio y asesoría para los clientes.

Aseguró el directivo que esta Red de Conocimiento en Línea, desarrollada por profesionistas mexicanos, es la primera en el mundo en su género dentro del sector de tiendas departamentales.

Con esto, El Palacio de Hierro cuenta tanto con espacios físicos como virtuales para que sus colaboradores aprendan, se desarrollen y reciban una capacitación continua.



Los Centros de Capacitación de El Palacio de Hierro están diseñados para que los colaboradores aprendan y se desarrollen continuamente.



Los Centros de Capacitación están equipados con mobiliario e instalaciones de alta tecnología.

La empresa, una de las pioneras en la implementación de Competencias Laborales en México, refuerza de esta manera su proceso de capacitación, enfocado en conocimientos específicos para la asesoría y servicio a clientes.

Durante la ceremonia participaron de manera especial los colaboradores que obtuvieron mejores calificaciones en la Evaluación de Competencias Laborales de cada tienda, y a nombre de todos, el director general, José María Blanco, enfatizó: "Queremos que El Palacio de Hierro sea una de las mejores empresas para trabajar en México".

El Sistema de Red de Conocimiento en Línea (RCL), conocido comúnmente como e-learning, se apoya en una red de computadoras conectadas a la Intranet de El Palacio de Hierro, en el que las cajas o terminales de punto de venta tienen también la capacidad para tener acceso a los programas de capacitación en línea que han sido elaborados específicamente por la empresa.

Lo anterior, explicaron los desarrolladores del programa, permite que los colaboradores se capaciten de forma individual y en temas concretos de acuerdo a sus necesidades, que aprendan a su propio ritmo y se autoevalúen, sin necesidad de tiempos de aula u horarios rígidos. "Esta característica es muy relevante en condiciones como las de la Ciudad de México,

en la que los tiempos invertidos en trasladarse a los centros de enseñanza desalientan muchas veces la capacitación", agregaron.

Cada una de las terminales de punto de venta en las tiendas y cada computadora de la red interna cuentan con acceso a las guías de conocimiento, las cuales también pueden ser utilizadas para brindar a los clientes asesoría sobre sus productos y servicios.

En colaboración con instituciones como el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM), el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey (ITESM) y la Asociación Nacional de Tiendas de Autoservicio y Departamentales (ANTAD), El Palacio de Hierro cuenta también con programas de capacitación virtual.

Mediante una señal vía satélite, El Palacio de Hierro recibe cursos y seminarios de los más variados temas. De esta forma, grupos de empleados se capacitan e interactúan con sus instructores sin la necesidad de tenerlos físicamente en el aula.

"Con esta visión de desarrollo del capital humano, El Palacio de Hierro se coloca entre las empresas líderes en capacitación, permitiéndole así contar con colaboradores mejor preparados para brindar a sus clientes el servicio y atención que se merecen", concluyeron directivos de la empresa.

## APÉNDICE A

### COMPETENCIAS MÁS FRECUENTEMENTE USADAS EN UN TRABAJO (LO QUE LOS ENTREVISTADORES QUIEREN VER)

#### DESCRIPCIÓN DE COMPETENCIAS (ACCIONES CLAVE EXPLICADAS)

DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS	ACCIONES CLAVE ASOCIADAS
Adaptabilidad	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Tratar de entender los cambios</b> - Entender los cambios en las tareas, las situaciones y el ambiente de trabajo, así como la lógica o las bases del cambio; buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.</li><li>• <b>Tener una actitud positiva hacia el cambio o la novedad</b> – Reconocer en el cambio y en las nuevas situaciones la oportunidad para aprender y crecer; enfocarse en los aspectos benéficos del cambio; hablar positivamente sobre el cambio a las otras personas.</li><li>• <b>Ajustar los comportamientos</b> - Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; estar dispuesto a intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas o modificadas; no persistir en comportamientos ineficaces o antiguos y caducos.</li></ul>

<b>Confianza</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Operar con integridad</b> — Demostrar sinceridad; respetar los compromisos; comportarse de manera consistente.</li><li>• <b>Revelar las propias opiniones</b>— Compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones para que los demás comprendan las posiciones personales.</li><li>• <b>Mantenerse abierto a otras ideas</b>— Escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones, aun cuando no concuerden con las propias.</li><li>• <b>Apoyar a las otras personas</b>—Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia; reconocer adecuadamente el trabajo de los otros; respaldar a las personas que se lo merezcan, aun enfrentándose a resistencias y desafíos.</li></ul>
<b>Aprendizaje continuo y crecimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Enfocarse en las necesidades de aprendizaje</b>—Buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas.</li><li>• <b>Interesarse en actividades de aprendizaje</b>—Identificar y participar en actividades de aprendizaje (por ejemplo, cursos, lecturas, estudio independiente, asesoría, aprendizaje práctico) que ayuden a satisfacer las necesidades de aprendizaje.</li><li>• <b>Maximizar el aprendizaje</b>—Participar activamente en actividades de aprendizaje aprovechando al máximo la experiencia de aprendizaje (por ejemplo, tomar notas, hacer preguntas, analizar críticamente la información, tener en cuenta la aplicación en el trabajo, hacer las tareas requeridas).</li><li>• <b>Aplicar los conocimientos o habilidades</b>—Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; profundizar el aprendizaje mediante técnicas de ensayo y error.</li></ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asumir riesgos en el aprendizaje</b>— Ponerse en situaciones desconocidas o incómodas a fin de aprender; hacer preguntas hasta correr el riesgo de parecer tonto; hacerse cargo de tareas difíciles o desconocidas.</li> </ul>
--	--

<p><b>Creatividad – Innovación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desafiar los paradigmas</b> —Identificar los supuestos en los cuales se definen o presentan los problemas y las situaciones; considerar maneras alternativas para estudiar o definir los problemas; no dejar que las ideas o el enfoque de los demás limiten la propia perspectiva.</li> <li>• <b>Aprovechar la diversidad de recursos</b>— Valerse de fuentes múltiples y diversas (individuos, áreas, sistemas de información) para inspirarse y conseguir ideas.</li> <li>• <b>Pensar con amplitud de criterios</b>— Combinar las ideas de manera original o hacer vínculos entre ideas diversas; estudiar diferentes líneas de pensamiento; considerar las situaciones desde perspectivas múltiples; propiciar la propuesta de múltiples enfoques y/o soluciones.</li> <li>• <b>Evaluar múltiples soluciones</b>—Examinar numerosas soluciones potenciales y evaluarlas todas antes de aceptar alguna.</li> <li>• <b>Asegurar la relevancia de las ideas</b>— Enfocarse en áreas importantes para proponer innovaciones y aportar soluciones laborales significativas.</li> </ul>
--	---

<p><b>Iniciativa</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Buscar de manera activa las oportunidades</b> — Buscar las situaciones u oportunidades que puedan conducir tanto a beneficios importantes como a consecuencias significativamente negativas.</li> </ul>
--------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Calcular los riesgos</b> — Recopilar información para comprender las probabilidades de éxito, los beneficios del éxito y las consecuencias del fracaso.</li><li>• <b>Comprometerse con una acción</b>—Iniciar acciones a pesar de la incertidumbre con respecto a un resultado; estar dispuesto a aceptar las consecuencias del fracaso.</li></ul>
--	---

<b>Tolerancia al estrés</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Mantenerse concentrado en el trabajo</b> —Permanecer enfocado en las tareas laborales y usar el tiempo y la energía en forma productiva cuando se trabaja bajo presión.</li><li>• <b>Mantener las relaciones</b> — Mostrar una actitud positiva y mantener relaciones interpersonales constructivas en situaciones de estrés.</li><li>• <b>Encarar con eficacia las situaciones difíciles</b> — Desarrollar estrategias apropiadas según sea necesario, para modificar las condiciones que producen el estrés y preservar la salud física y mental.</li></ul>
-----------------------------	--

<b>Impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Vestirse adecuadamente</b> — Mantener una imagen profesional, apropiada para el mundo de los negocios.</li><li>• <b>Expresar un comportamiento profesional</b> —Mostrar una actitud serena; no mostrarse nervioso o extremadamente ansioso; cuando corresponda, responder de manera abierta y cálida.</li><li>• <b>Hablar con seguridad</b> — Hablar con un tono de voz que expresa autoconfianza.</li></ul>
----------------	---

<b>Tenacidad</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Persistir en los esfuerzos</b> —Trabajar para alcanzar el objetivo a pesar de los obstáculos o las dificultades; trabajar activamente para superar los obstáculos cambiando de estrategias, esforzándose y usando múltiples enfoques, etc.</li><li>• <b>Redirigir su enfoque</b> — Ajustar su enfoque cuando es evidente que así no</li></ul>
------------------	--

Universidad Nacional Autónoma de México  
 Secretaría de Servicios a la Comunidad Universitaria  
 Dirección General de Orientación y Servicios Educativos

	<p>puede alcanzarse un objetivo; si es apropiado, redirija su energía hacia objetivos relacionados que sean posibles de lograr.</p>
--	---

<p><b>Asesoría</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Aclarar la situación actual</b> —Aclarar los comportamientos, el conocimiento y el nivel de Competencia esperados, buscando y ofreciendo información y verificando la comprensión.</li> <li>• <b>Explicar y demostrar</b> —Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades; alentar la formulación de preguntas para asegurar la comprensión.</li> <li>• <b>Proporcionar retroalimentación y refuerzo</b> —Proporcionar retroalimentación oportuna y adecuada sobre el desempeño; reforzar los esfuerzos y progresos.</li> <li>• <b>Usar los principios clave</b> —Establecer buenas relaciones interpersonales ayudando a que los individuos se sientan valorados, apreciados e incluidos en las discusiones (incrementar la autoestima, mostrar empatía, involucrar, revelar información, apoyar).</li> </ul>
------------------------	---

<p><b>Comunicación</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organizar la comunicación</b> —Aclarar el propósito y la importancia; destacar los puntos más importantes y seguir una secuencia lógica.</li> <li>• <b>Mantener la atención de los oyentes</b>— Mantener a los oyentes interesados a través del uso de técnicas tales como analogías, ilustraciones, lenguaje corporal e inflexión de la voz.</li> <li>• <b>Adaptarse al público receptor</b>— Concordar el mensaje con la experiencia, los antecedentes y las expectativas de los oyentes; usar terminología, ejemplos y analogías que sean significativos para los receptores.</li> </ul>
----------------------------	---

	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Asegurar la comprensión</b>—Pedir ideas de los oyentes; verificar la comprensión; presentar el mensaje de diferentes maneras para mejorar el nivel de comprensión.</li><li>• <b>Adherirse a las convenciones establecidas</b> —Usar la sintaxis, el ritmo, el volumen, la dicción y la mecánica adecuados a los medios usados.</li><li>• <b>Comprender lo que comunican otros</b>— Prestar atención a los mensajes de los otros; interpretar correctamente los mensajes y responder apropiadamente.</li></ul>
--	--

<b>Trabajo en equipo – Alianzas - Colaboración</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Usar los principios clave</b>—Establecer buenas relaciones interpersonales ayudando a los individuos a sentirse valorados, apreciados e incluidos en las discusiones (incrementar la autoestima, mostrar empatía, involucrar, revelar información, apoyar).</li><li>• <b>Subordinar los objetivos personales</b>— Dar mayor prioridad a los objetivos de la organización que a los propios.</li><li>• <b>Ofrecer ayuda</b>—Ofrecer ayuda a otras personas para el logro de los objetivos mutuos.</li></ul>
--	---

<b>Orientación al cliente</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Tratar de entender a los clientes</b>— Buscar de manera activa la información necesaria para entender las circunstancias, los problemas, las expectativas y las necesidades de los clientes.</li><li>• <b>Educar a los clientes</b>—Compartir la información con los clientes a fin de consolidar su comprensión acerca de los asuntos y las posibilidades.</li><li>• <b>Establecer relaciones cooperativas</b>— Establecer una relación positiva y de colaboración con los clientes.</li><li>• <b>Tomar medidas para abordar las necesidades y preocupaciones de los</b></li></ul>
-------------------------------	--

	<p><b>clientes</b>—Considerar la manera en que las acciones y los planes afectarán al cliente; responder rápidamente para satisfacer las necesidades de los clientes y solucionar los problemas; evitar excederse en el compromiso.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Establecer sistemas de retroalimentación de los clientes</b>—Poner en práctica maneras eficaces de supervisar y evaluar las preocupaciones, los problemas y el grado de satisfacción de los clientes y prever sus necesidades.</li></ul>
--	---

<p>Planeación y organización</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Fijar prioridades</b> —Identificar las actividades y asignaciones más importantes y menos importantes; adaptar las prioridades sea necesario.</li><li>• <b>Decidir sobre las tareas y los recursos</b> —Definir los requerimientos del proyecto, la parcializar la asignación de tareas; identificar el equipo, los materiales y el personal necesarios; y coordinar con los aliados internos y externos.</li><li>• <b>Programar</b> —Asignar el tiempo apropiado para llevar a cabo el trabajo propio y el de los demás; evitar conflictos de horarios; elaborar cronogramas y metas parciales.</li><li>• <b>Dar respaldo a los recursos disponibles</b> —Aprovechar los recursos disponibles (individuos, procesos, departamentos y herramientas) para llevar a cabo el trabajo de manera eficiente.</li><li>• <b>Mantenerse enfocado</b> —Usar eficazmente el tiempo e impedir que asuntos o distracciones irrelevantes interfieran con la realización del trabajo.</li></ul>
----------------------------------	---

<b>Conocimientos técnicos/profesionales</b>	<p>El ambiente laboral de hoy día está constantemente bombardeado por cambios en la tecnología, las necesidades del mercado, las reglamentaciones y los competidores. A fin de mantener a sus organizaciones en un buen nivel de Competencia, los individuos deben ser capaces de responder a estos cambios de manera rápida y eficaz, aplicando sus conocimientos y habilidades técnicos y profesionales. No sólo necesitan tener un conocimiento básico de las áreas relacionadas con su puesto, sino que también deben continuar aprendiendo a medida que pasa el tiempo. A pesar de que el nivel de pericia técnica requerido puede disminuir cuando se pasa de una posición de miembro de equipo a jefe, es esencial que los jefes mantengan un suficiente nivel de conocimientos para poder responder adecuadamente a las situaciones comerciales, y seleccionar, entrenar y asesorar a los miembros de los equipos en relación con los aspectos técnicos de sus trabajos.</p>
---	--

<b>Habilidad para ventas</b>	<b>Preguntar e investigar</b> Buscar información a fin de comprender las situaciones, las necesidades y los beneficios potenciales deseados. <b>Establecer una estrategia</b> Desarrollar métodos que coloquen en una posición óptima a los productos, servicios o ideas; respaldar los factores de apoyo, superar o minimizar los obstáculos y abordar las necesidades y preferencias especiales de las personas clave en la toma de decisiones. <b>Establecer una relación positiva</b> Dar una impresión favorable en la interacción con clientes potenciales y actuales, a fin de construir relaciones positivas. <b>Demostrar capacidad</b> Presentar los productos, servicios o ideas de una manera tal, que muestre claramente cómo darían satisfacción a las necesidades y proporcionarían beneficios; propiciar la confianza en los productos, los servicios o las ideas. <b>Lograr compromisos</b> Usar técnicas apropiadas para incitar a los otros a que actúen o se comprometan.
------------------------------	--

---

## CAPÍTULO II. FUNDAMENTACIÓN DEL EGEL-PSICOLOGÍA

---

### a) Trabajo desarrollado por los cuerpos colegiados del examen

La finalidad de las estrategias utilizadas en la construcción del EGEL-Psicología es lograr una evaluación integral, útil, transparente, sustantiva, específica, válida y confiable de los conocimientos, habilidades y valores indispensables que debe mostrar un recién egresado de sus estudios de licenciatura para iniciar su vida profesional.

Como estrategia inicial se requirió la conformación de los cuerpos colegiados que sustentan la construcción del examen: un Consejo Técnico, de alto nivel académico, conocedor y comprometido con el desarrollo de la profesión en el ámbito nacional y orientado hacia la obtención de la calidad, la pertinencia y la congruencia de las funciones sustantivas del psicólogo recién egresado; un Comité Académico, de alto nivel, con representatividad nacional amplia, capaz de apoyar de manera experimentada las labores del Consejo Técnico y de servir de enlace entre éste y los académicos de las instituciones en la realización de las propuestas para ser analizadas y consensadas en el Pleno, así como un Consejo Consultivo constituido por expertos reconocidos en la docencia, la práctica profesional y la investigación en el campo psicológico, capaces de asegurar la **esencialidad** y la **calidad** requeridas para una delimitación útil, válida y sensible de lo que debe ser incluido en el examen.

La segunda estrategia permitió seleccionar y validar un número reducido de competencias disciplinarias y profesionales de gran importancia para la formación y la práctica profesionales, que abarcan a otras más elementales y gracias a las cuales la interpretación de los resultados del examen podrá reflejarse en un conjunto comprensible más que en una medición atomizada de conocimientos y habilidades. Su producto constituye el *Perfil Referencial de Validez*, base del examen, que fue acordado colectivamente por las instituciones participantes. Fue establecido por los cuerpos colegiados, interinstitucionales, intersectoriales y multirregionales, ampliamente representativos de las IES (públicas y privadas) que ofrecen licenciaturas en las diversas regiones geográficas. En él se tienen representados más del 80% de los planes de estudio y han colaborado más de 600 académicos relacionados con la formación, regulación profesional y empleo de los psicólogos en el país.

Mediante el trabajo colegiado de los académicos, se identificó el *deber ser* establecido en los planes y programas de estudio vigentes, así como lo recomendado por diversos especialistas en los campos de aplicación profesional del quehacer psicológico. De igual manera, se consideraron datos derivados de 25 investigaciones y estudios realizados por agencias internas y externas al CENEVAL sobre la *realidad* de la enseñanza de la profesión, el *quehacer profesional* demandado, la *opinión de los egresados* y la satisfacción de necesidades que el profesionista debe cubrir, a la luz de las demandas actuales y las emergentes previstas en un lapso de cinco años.

La figura siguiente resume las estrategias utilizadas en la construcción del examen.



Figura No. 1. Estrategias de construcción del EGEL-PSICOLOGÍA

Dado que establecer las competencias y los contenidos incluidos en el Perfil Referencial de Validez es un trabajo colectivo, recuperador de enfoques y énfasis institucionales que mostraron ser útiles, esenciales, comunes y significativos para la formación del psicólogo, que consensaron bases teóricas, metodológicas y técnicas de calidad deseable, el Consejo Técnico acordó que el examen sea el mismo para todas las instituciones. Ello promueve la equidad requerida en la evaluación y constituye un referente consensado sobre conocimientos, habilidades y valores de carácter general, fundamentales en la profesión, que servirá de referencia importante para la toma de decisiones a las instituciones formadoras. También permitirá comparar los criterios e indicadores propios de cada programa e institución con los establecidos por las instancias colegiadas, lo que permitirá evitar la endogamia, mantener vínculos con otras instituciones académicas y gremios de profesionales, así como para contribuir a mejorar la calidad de la formación profesional en la licenciatura de Psicología en el país.

Todas las estrategias utilizadas en la construcción del examen siguieron la misma mecánica interactiva de consulta a los académicos, elaboración de propuestas institucionales, análisis, debate y establecimiento de consensos razonados, tantas veces como fue necesario.

En la conformación del banco de reactivos inicial participaron 287 elaboradores pertenecientes a 37 instituciones (formadoras, colegios de profesionales y empleadores) de todo el país. En la validación lógica y técnica de cada uno de los 3694 reactivos recibidos participaron 65 especialistas de 23 instituciones diferentes. Se utilizó una escala constituida por 57 indicadores relacionados con la pertinencia del reactivo al Perfil Referencial de Validez y con la tabla de especificaciones del contenido, así como con la calidad de la redacción técnica general; la redacción de la base del reactivo; los distractores y la respuesta correcta.

Se realizó un estudio piloto para someter a prueba el banco de reactivos aceptados por los especialistas en la valoración lógica y técnica, donde participaron 940 sustentantes. La muestra nacional fue estratificada en términos de las regiones geográficas de la ANUIES, el régimen de sostenimiento de las IES y el peso porcentual correspondiente a estas categorías, cuidando que la muestra no fuera sesgada. En esta ocasión, se calibraron 960 reactivos a partir de la validación cruzada de tres muestras independientes, utilizando criterios derivados tanto de la Teoría Clásica de los Tests, como de modelos logísticos de la Teoría de Respuesta al Ítem. Con los reactivos aceptados en la validación cruzada se conformaron las versiones del examen, poniendo especial cuidado en su equivalencia.

A la fecha, con el apoyo del Comité Académico, del Consejo Consultivo y de los académicos de las instituciones que participan en la construcción del examen, el Consejo Técnico estableció:

- a) El Perfil Referencial de Validez;
- b) la naturaleza y estructura del examen;
- c) la delimitación y validación de la taxonomía de evaluación;
- d) la delimitación de los contenidos incluidos en el examen;
- e) la delimitación de la bibliografía recomendable;
- f) los formatos de reactivos;
- g) las recomendaciones técnicas y de redacción para su elaboración;
- h) los criterios y formatos para la revisión de reactivos;
- i) los mecanismos para el piloteo del banco inicial;
- j) los reactivos que conforman el banco y las versiones del examen y
- k) la definición de los componentes de la presente Guía de examen.

## **b) Perfil Referencial de Validez del EGEL-Psicología**

Los cuerpos colegiados que sustentan al EGEL-Psicología han reunido, en el ámbito nacional, académicos preocupados por: a) asegurar la presencia de componentes formativos del recién egresado establecidos como esenciales y comunes, de calidad, relevantes, suficientes y significativos a la formación profesional; b) a profesionales, capaces de validar el qué, el cómo, el porqué, el para qué y el cuándo de la práctica real del recién egresado; c) a especialistas en evaluación de resultados de aprendizaje y d) a usuarios que certifiquen el

cumplimiento de las expectativas concretas de servicios en los ámbitos público y privado.

En este contexto, el Perfil Referencial de Validez del EGEL-Psicología recupera los enfoques y énfasis institucionales más útiles a la formación y el quehacer profesional inicial del recién egresado de la licenciatura en Psicología en el país. En el análisis, la reflexión, el debate y el consenso logrado entre los académicos, se consideró la heterogeneidad de los planes y programas de estudio, así como la desigualdad financiera entre las IES. Los acuerdos establecidos en el Perfil Referencial del examen, reflejan el cuerpo de acuerdos comunes y las condiciones bajo las cuales estas desigualdades no representan obstáculos para la evaluación.

Con el Perfil Referencial de Validez se pretende establecer competencias académico-profesionales genéricas que permitan una evaluación útil, significativa, válida y confiable de la formación profesional en las diversas regiones del país, a partir de:

- *la esencialidad, generalidad, relevancia y calidad* de los fundamentos teórico-metodológicos y técnicos que caracterizan a un recién egresado competente para iniciar la vida profesional, en las diferentes regiones del país;
- *la especificidad y diversidad* de las funciones profesionales requeridas para iniciar, de manera competente, la vida profesional en los diversos campos y escenarios de la práctica profesional en las diferentes regiones del país, y
- *la relevancia y significatividad* de los conocimientos, habilidades y valores que un recién egresado debe poseer para iniciar una práctica profesional competente con base en las tendencias actuales y emergentes en el país.

De esta manera, se establecieron los requerimientos que se espera asuma un recién egresado, en cuanto a los conocimientos, las habilidades y los valores subyacentes a las competencias necesarias para iniciar su práctica profesional.

Dichos requerimientos se describen en el Perfil General y en las competencias genéricas que se ofrecen a continuación.

### **PERFIL GENERAL**

***Es el profesional que posee los conocimientos psicológicos, habilidades y valores para planear, prevenir, diagnosticar, intervenir, evaluar e investigar en el ámbito del comportamiento a fin de contribuir al bienestar de individuos y grupos, con juicio crítico y compromiso social.***

**Sus competencias genéricas son:**

<p><b>1. Competencia conceptual.</b></p> <p>Constituida por el dominio y la pericia que el recién egresado debe mostrar sobre los fundamentos teóricos de la disciplina, tanto en el ámbito de la formación básica como en el de la formación específica del área en la que se desenvuelve.</p>	<p><b>Las subcompetencias que la conforman son ocho:</b></p> <p><b>1.1. Filosófica-epistemológica.</b> Comprensión mostrada sobre las teorías del conocimiento y de su concepción de hombre.</p> <p><b>1.2. Desarrollo histórico de la Psicología.</b> Comprensión mostrada sobre la construcción y organización de las estructuras conceptuales de la Psicología, deslindándolas del sentido común y considerando su influencia recíproca con la sociedad en los diferentes periodos históricos.</p> <p><b>1.3. Conocimiento psicobiológico.</b> Comprensión mostrada sobre la interacción entre procesos biológicos y psicológicos.</p> <p><b>1.4. Conocimiento psicosocial.</b> Comprensión mostrada sobre los componentes sociales del fenómeno psicológico.</p> <p><b>1.5. Conocimiento de los procesos psicológicos básicos en desarrollo.</b> Comprensión mostrada sobre el desarrollo y la integración de procesos psicológicos básicos en función de la estructura y organización del comportamiento.</p> <p><b>1.6. Fundamentos teórico conceptuales del comportamiento.</b> Comprensión mostrada sobre los procesos psicológicos básicos en su carácter terminal.</p> <p><b>1.7. Conocimiento de teorías psicológicas.</b> Comprensión mostrada sobre los conocimientos básicos de las diferentes aproximaciones teóricas agrupadas por escuelas y enfoques.</p> <p><b>1.8. Conocimiento teórico específico del área en la que será evaluado.</b> Comprensión mostrada de los elementos teóricos específicos en el área de interés.</p>
<p><b>2. Competencia metodológica.</b></p> <p>Está constituida por el dominio y la pericia que el egresado debe mostrar en la comprensión y utilización de los fundamentos que subyacen a las estrategias, procedimientos e instrumentación empleados para resolver demandas planteadas en los campos de aplicación profesional.</p>	<p>Compuesta por cuatro subcompetencias:</p> <p><b>2.1. Metodología general.</b> Comprensión y aplicación adecuadas de los principios básicos de los métodos de investigación en general.</p> <p><b>2.2. Conocimiento metodológico de la Psicología.</b> Comprensión y aplicación adecuadas de métodos de investigación psicológica y de la instrumentación requerida por ellos para sistematizar, organizar y llevar a cabo experimentos y estudios con animales y humanos en espacios controlados y abiertos.</p> <p><b>2.3. Métodos cuantitativos y cualitativos.</b> Comprensión y aplicación adecuadas de métodos para recopilar, organizar, analizar e interpretar información cuantitativa y cualitativa para traducirla a eventos psicológicos.</p> <p><b>2.4. Métodos psicométricos.</b> Comprensión y aplicación adecuada de métodos para la construcción, análisis y evaluación de instrumentos y técnicas de medición de fenómenos psicológicos.</p>
<p><b>3. Competencia técnica.</b></p> <p>Dominio y pericia que el egresado debe mostrar para seleccionar y aplicar procedimientos e instrumentación psicológica, así como para interpretar y comunicar los resultados derivados de su función profesional.</p>	<p><b>Está constituida por las siguientes seis subcompetencias:</b></p> <p><b>3.1. En técnicas de observación y detección.</b> Comprensión y aplicación adecuada de los principios y procedimientos requeridos en la utilización e interpretación de registros conductuales, etnográficos, psicofísicos, electrofisiológicos, fenomenológicos, clínicos y otros de índole similar que le permitan caracterizar el objeto de interés.</p> <p><b>3.2. En técnicas diagnósticas.</b> Comprensión y aplicación adecuada de los principios y procedimientos requeridos en la utilización e interpretación de técnicas y herramientas psicológicas</p>

	<p>que le permitan emitir un juicio sobre un problema dado. Está constituida por:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Realización e interpretación de entrevistas dirigidas, abiertas, estructuradas y otras de índole similar.</li> <li>■ Aplicación e interpretación de cuestionarios, inventarios y escalas de naturaleza diversa.</li> <li>■ Aplicación e interpretación de pruebas psicométricas y técnicas proyectivas en el ámbito específico de su quehacer profesional.</li> <li>■ Integración de los datos recabados en las mediciones y observaciones múltiples.</li> </ul> <p><b>3.3. Procedimientos de intervención.</b> Comprensión y aplicación adecuada de principios y procedimientos requeridos para seleccionar, elaborar y aplicar estrategias que le permitan dar orientación, resolver problemas e interpretar los resultados derivados de su quehacer profesional.</p> <p><b>3.4. Procedimientos de evaluación.</b> Comprensión y aplicación adecuada de principios y procedimientos requeridos para validar, aplicar y valorar los recursos utilizados, así como para la auto-evaluación de su desempeño profesional.</p> <p><b>3.5. Procedimientos de prevención y desarrollo.</b> Comprensión y aplicación adecuada de principios y procedimientos para seleccionar, aplicar e interpretar efectos de estrategias de planeación que promuevan eficazmente la calidad de vida en todos los ámbitos del quehacer profesional del psicólogo.</p> <p><b>3.6. Procedimientos de comunicación.</b> Comprensión y aplicación adecuada de principios y procedimientos requeridos para comunicar y difundir los resultados y experiencias relevantes de su actividad profesional</p>
<p><b>4. Competencia contextual.</b></p> <p>Constituida por el dominio y la pericia que el egresado debe mostrar sobre la pertinencia de su práctica profesional con relación a la realidad social, regional y nacional.</p>	<p><b>Las tres subcompetencias que la conforman son:</b></p> <p><b>4.1. Vinculación.</b> Comprensión y habilidad que el recién egresado debe mostrar para relacionar su actividad profesional con el conocimiento de los problemas sociales en el ámbito regional y nacional.</p> <p><b>4.2. Conocimiento de los valores de identidad nacional.</b> Dominio que el egresado debe mostrar en el conocimiento de los elementos históricos, lingüísticos y culturales que determinan la identidad del mexicano.</p> <p><b>4.3. Adecuación de procedimientos.</b> Dominio de conocimientos y pericia en habilidades que el egresado debe mostrar para evaluar e intervenir de acuerdo con la realidad social.</p>
<p><b>5. Competencia Integrativa.</b></p> <p>Dominio y pericia que el egresado debe mostrar para combinar la teoría con las habilidades técnicas en la práctica profesional.</p>	<p><b>Está constituida por cuatro subcompetencias:</b></p> <p><b>5.1. Integración de casos.</b> Dominio y pericia mostrados en la organización de los datos derivados del diagnóstico, evaluación, intervención e investigación para analizar y sintetizar los resultados obtenidos.</p> <p><b>5.2 Integración teórico-metodológica.</b> Dominio y pericia mostrados para manejar coordinadamente diversas teorías, métodos y técnicas según la naturaleza de la tarea a resolver y el nivel científico que los sustenta.</p> <p><b>5.3. Integración de factores biopsicosociales.</b> Dominio mostrado para relacionar los factores biológicos con los procesos psicológicos y sociales del comportamiento.</p>

	<p><b>5.4. Integración interdisciplinaria.</b> Dominio y pericia mostrados para relacionar los conocimientos psicológicos con los de otras disciplinas para participar en el desarrollo de actividades profesionales.</p>
<p><b>6. Competencia Adaptativa.</b></p> <p>Dominio y pericia que el egresado debe mostrar para anticipar y ajustarse a cambios importantes que afecten su quehacer profesional.</p>	<p><b>La componen dos subcompetencias:</b></p> <p><b>6.1. Aprender a aprender.</b> Dominio mostrado en la generación de estrategias de aprendizaje en función de las demandas del medio y a partir de los recursos disponibles.</p> <p><b>6.2. Uso de herramientas tecnológicas.</b> Dominio mostrado en el conocimiento de las nuevas tecnologías que promueven su eficacia profesional.</p>
<p><b>7. Competencia Ética.</b></p> <p>Dominio que el egresado debe mostrar de los valores profesionales.</p>	<p><b>Está constituida por tres subcompetencias:</b></p> <p><b>7.1. Valores profesionales.</b> Dominio mostrado sobre valores de responsabilidad, honestidad, confidencialidad, consentimiento informado de los individuos con los que desarrolla su quehacer profesional y con los estándares de calidad en el ejercicio profesional.</p> <p><b>7.2. Aceptación de la diversidad.</b> Dominio mostrado en el respeto a valores de diversa índole cultural, planteamientos teóricos, trabajo de colegas, individuos y ambientes con quienes se trabaja.</p> <p><b>7.3. Promoción de la justicia.</b> Dominio mostrado para promover lo justo, equitativo y el bienestar integral de individuos con los que desarrolla su quehacer profesional.</p>

### **Para las IES**

- Contar con un instrumento indicativo previo a la presentación del examen profesional.
- Contar con un instrumento complementario a otros indicadores que generan las instituciones de educación superior (IES) a lo largo de la trayectoria académica del estudiante.
- Obtener información adicional para sustentar los procesos de planeación y evaluación curriculares.
- Identificar necesidades de formación profesional en áreas académicas específicas.
- Integrar un elemento que pueda servir de parámetro para adoptar medidas que favorezcan el incremento de la calidad de la educación profesional del psicólogo.

### **Para la sociedad**

- Obtener un mejor conocimiento del perfil profesional de los egresados que permita garantizar la calidad de los servicios que ofrecen las IES.
- Incorporar elementos de juicio respecto al desempeño profesional de los psicólogos recién egresados.

---

### **¿Quién elabora el EGEL-PSICOLOGÍA?**

---

La elaboración del examen es coordinada por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (CENEVAL), con la participación de un Consejo Técnico, un Comité Académico, un Consejo Consultivo y académicos de las instituciones. Los cuerpos colegiados están conformados por representantes de instituciones de educación superior, profesionistas, especialistas y empleadores de psicólogos, tanto del sector público como del privado. Representan, de manera proporcional, a más del 80% de la matrícula nacional de las diferentes regiones geográficas del país establecidas por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES). Su participación es de carácter honorífico.

---

### **¿Cuáles son las principales características del EGEL-PSICOLOGÍA?**

---

- Es un examen cuya presentación es el resultado de la decisión voluntaria, personal o institucional, y es independiente de los procesos de evaluación o certificación que realizan las IES.
- Está dirigido a los psicólogos que hayan cubierto el 100% de los créditos, estén titulados o no.
- Su diseño se basa en el Perfil Referencial de Validez establecido por los cuerpos colegiados del EGEL-Psicología, ampliamente representativos de las IES públicas y privadas que ofrecen licenciatura en Psicología en el país.
- Es un examen objetivo que evalúa las competencias establecidas por el Consejo Técnico como esenciales para una práctica profesional inicial de buena calidad.

---

## **CAPÍTULO II. FINALIDADES Y CARACTERÍSTICAS DEL EGEL PEDAGOGÍA-CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN**

---

---

### **¿Qué es el EGEL PEDAGOGÍA-CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN?**

---

El Examen General para el Egreso de la Licenciatura en Pedagogía-Ciencias de la Educación es un instrumento de evaluación especializado, cuyo objetivo es identificar la medida en la que se tienen los conocimientos, las habilidades y los valores que debe mostrar un recién egresado de sus estudios de licenciatura para iniciar su vida profesional.

---

### **¿Cuáles son sus finalidades?**

---

- Contribuir al mejoramiento de la formación de los profesionales en Pedagogía y Ciencias de la Educación mediante el conocimiento del alcance de la educación profesional de los recién egresados con relación al Perfil Referencial de Validez establecido por los cuerpos interinstitucionales, multirregionales y multisectoriales de académicos del país, que sustentan el EGEL Pedagogía-Ciencias de la Educación.
- Contar con un instrumento de evaluación útil, válido y confiable que permita valorar las competencias necesarias para iniciar una práctica profesional de buena calidad en todas las regiones geográficas del país.
- Proporcionar a los sustentantes información útil sobre los conocimientos, habilidades y valores, esenciales y comunes, necesarios para comenzar a ejercer competentemente.
- Promover el reconocimiento social del trabajo profesional del recién egresado, mediante la testificación de su alto rendimiento.
- Informar a la sociedad acerca de la calidad de la educación profesional de los recién egresados de Pedagogía y Ciencias de la Educación.
- Proporcionar información útil para la toma de decisiones fundamentada que apoye la planeación y la evaluación curricular de las carreras de Pedagogía y Ciencias de la Educación.

---

## ¿Quién lo elabora?

---

La elaboración del examen es coordinada por el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. (CENEVAL), con la participación de un Consejo Técnico, un Comité Académico, y académicos de las instituciones. Los cuerpos colegiados están conformados por representantes de instituciones de educación superior, profesionistas, especialistas y empleadores de pedagogos y licenciados en Ciencias de la Educación, tanto del sector público como del privado. Representan, de manera proporcional, a más del 75% de la matrícula nacional de las diferentes regiones geográficas del país establecidas por la ANUIES. Su participación es de carácter honorífico.

---

## ¿Cuáles son sus principales características?

---

- Es un examen cuya presentación es el resultado de la decisión voluntaria, personal o institucional, y es independiente de los procesos de evaluación o certificación que realizan las IES.
- Está dirigido a los egresados de las licenciaturas en Pedagogía y Ciencias de la Educación que hayan cubierto el 100% de los créditos, estén titulados o no.
- Su diseño se basa en el Perfil Referencial de Validez establecido por los cuerpos colegiados del EGEL en Pedagogía-Ciencias de la Educación, ampliamente representativos de las IES públicas y privadas que ofrecen licenciaturas en Pedagogía y Ciencias de la Educación en el país.
- Es un examen objetivo que evalúa las competencias establecidas por el Consejo Técnico como esenciales para una práctica profesional inicial de buena calidad.
- Evalúa el dominio acerca de los conocimientos, habilidades y valores esenciales, comunes, significativos y de buena calidad para:
  - comprender los fundamentos teóricos de la disciplina;
  - utilizar las estrategias, los procedimientos y la instrumentación adecuados para resolver las demandas planteadas en los campos de aplicación profesional, así como para recopilar, organizar, analizar e interpretar información cuantitativa y cualitativa para traducirla a eventos educativos;
  - seleccionar y aplicar técnicas, instrumentación y procedimientos educativos para la observación, detección, diagnóstico, intervención, planeación, evaluación, prevención y desarrollo, así como para interpretar y comunicar los resultados derivados de su función profesional;
  - contextualizar su práctica profesional con base en la realidad social nacional;
  - combinar la teoría con las habilidades técnicas requeridas en la práctica profesional;

- anticipar y ajustarse a cambios importantes que afecten su quehacer profesional y
  - dominar los valores profesionales, el respeto a la diversidad y la promoción de lo justo y equitativo.
- 
- Es un examen en el que solamente se permitirá el uso de calculadora no programable.
  - Los reactivos que conforman el examen han sido validados lógicamente y técnicamente por especialistas y calibrados mediante validación cruzada, de acuerdo con la Teoría Clásica de los Tests y a la de Respuesta al Ítem.
  - El examen evalúa la formación general del recién egresado y está constituido por cuatro competencias genéricas establecidas por el Consejo Técnico del examen: conceptual, metodológico-operativa, integrativa y ética, atendiendo a los aspectos esenciales, comunes y de calidad, para el ejercicio profesional.
  - La competencia conceptual representa el 50%, la metodológica operativa el 25%, la integrativa el 20% y la ética el 5% del examen.
  - En este contexto, los cuerpos colegiados del EGEL Pedagogía-Ciencias de la Educación asumen que las IES cubren e incluso superan este núcleo sustantivo de conocimientos, habilidades y valores en sus planes y programas de estudio.
  - El examen evalúa resultados de aprendizaje, no los insumos ni los procesos para lograrlos.
  - Aun cuando el EGEL Pedagogía-Ciencias de la Educación **no es una prueba de velocidad**, cada una de las dos sesiones programadas para contestarlo tienen una duración de cuatro horas.

---

## ¿Cuál es la naturaleza y estructura del examen?

---

El Consejo Técnico acordó que el examen sea de naturaleza **criterial** para calificar el logro de las competencias incluidas en él, lo que permitirá comparar el puntaje obtenido por el sustentante con los estándares de calidad establecidos. También es un examen **referido a la norma**, lo que permitirá establecer comparaciones entre sustentantes, instituciones y regiones del país.

---

## ¿Qué tipo de examen es el EGEL PEDAGOGÍA-CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN?

---

- Es un examen objetivo, de opción múltiple
- con cuatro opciones de respuesta cada una
- de las cuales **SÓLO UNA** es correcta
- y el resto son tres distractores verosímiles.

La selección de este tipo de examen obedeció a:

- **su versatilidad, flexibilidad y adaptabilidad.** Los reactivos de opción múltiple pueden medir tanto la comprensión de las nociones fundamentales, como la habilidad del sustentante para organizar, razonar, aplicar lo aprendido y resolver problemas propios de su formación y quehacer profesional inicial. Tienen la capacidad de evaluar diversos grados de complejidad, a partir de una gama amplia de formatos, siempre y cuando su construcción considere tales grados.
- **su facilidad de calificación.** Son calificados de manera rápida y exacta por computadora, lo que resulta indispensable cuando se requiere evaluar poblaciones extensas, ofrecer resultados rápidamente y evitar errores humanos.
- **su claridad.** Permiten una mejor comunicación entre los evaluadores y el sustentante, al ganar precisión y perder ambigüedad sobre lo que se está evaluando.

---

## ¿Cómo se califica el examen?

---

1. El sustentante responde las preguntas en una hoja de formato óptico.
2. En el centro de lectura automatizada del CENEVAL, el equipo de cómputo lee todas las hojas de respuesta y en la coordinación del EGEL-Pedagogía-Ciencias de la Educación se califican, utilizando procedimientos automatizados con las mismas claves, así como los mismos estándares y puntos de corte.

3. Se emiten los informes de resultados individuales e institucionales, en los cuales se señala el nivel de logro de cada sustentante con respecto a los criterios de desempeño establecidos.

### ¿ Cómo se hace constar el resultado obtenido en el examen?

- Mediante una constancia-reporte individual que informará al sustentante sobre el nivel de logro obtenido, con el siguiente formato:

		FOLIO 901-3
El Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior, A.C. expide la presente constancia / reporte a:		
<b>NOMBRE DEL SUSTENTANTE</b>		
por haber presentado el Examen General para el Egreso de la Licenciatura en Pedagogía-Ciencias del Educación, (FECHA). Los resultados que obtuvo se detallan en escala CENEVAL (700 – 1300)		
<b>Índice CENEVAL:</b>		
<b>Competencias</b>	<b>Resultados</b>	
Conceptual		
Metodológica-operativa		
Integrativa		
Ética		
El índice CENEVAL global no es el promedio de los resultado parciales.		
La autenticidad de este documento podrá ser verificada contra la información que obra en poder de la escuela o facultad de la cual egresó el titular de este reporte		
México, D. F., a de 2002.		
_____ Dra. Sandra Castañeda Figueiras Coordinadora del EGEL Pedagogía-Ciencias de la Educación		

- Mediante un Testimonio (Desempeño Satisfactorio o Alto Rendimiento) que otorga el CENEVAL a quienes satisfacen los estándares y criterios establecidos por el Consejo Técnico. El dictamen global que aparece en el Testimonio se construye a partir de los resultados que satisfacen los puntos de corte requeridos en las cuatro competencias del examen. Por lo tanto, no basta haber satisfecho sólo algunas de ellas, es indispensable haber satisfecho los estándares solicitados para todas y cada una de

---

## ¿Cuáles son sus beneficios?

---

### **Para el sustentante**

- Conocer las características y alcance de su formación profesional con relación al Perfil Referencial del examen.
- Obtener una constancia del logro alcanzado en el examen y, en caso de satisfacer el estándar establecido por el Consejo Técnico, obtener un Testimonio de Alto Rendimiento o uno de Desempeño Satisfactorio.
- Contar con una opción de titulación en las instituciones cuya reglamentación lo permita.
- Obtener un instrumento complementario al currículo, en la búsqueda de una inserción laboral adecuada.

### **Para la IES**

- Contar con un instrumento indicativo previo a la presentación del examen profesional.
- Contar con un instrumento complementario a otros indicadores que generan las IES a lo largo de la trayectoria académica del estudiante.
- Obtener información adicional para sustentar los procesos de planeación y evaluación curriculares.
- Identificar necesidades de formación profesional en áreas académicas específicas.
- Integrar un elemento que pueda servir de parámetro para adoptar medidas que favorezcan la mejor calidad de la educación profesional del pedagogo o estudioso de las ciencias de la educación.

### **Para la sociedad**

- Obtener un mejor conocimiento del perfil profesional de los egresados que permita garantizar la óptima calidad de los servicios que ofrecen las IES.
- Incorporar elementos de juicio respecto al desempeño profesional de los recién egresados.

## PERFIL GENERAL

Es el profesionalista que estudia de manera integral el hecho educativo, así como los problemas, necesidades y oportunidades de los procesos educativos, mediante el manejo adecuado de enfoques filosóficos, teóricos, metodológicos y técnicos, con el fin de describir, explicar, construir, aplicar y evaluar propuestas pedagógicas que contribuyan al mejoramiento de la educación.

*Sus competencias genéricas son:*

<p><b>1. Competencia conceptual.</b></p> <p>Constituida por el dominio que el egresado debe mostrar sobre los elementos epistemológicos, teóricos, conceptuales, metodológicos y axiológicos de la disciplina, tanto en el ámbito de la formación básica como en el de la formación específica en la que se desenvuelve.</p>	<p>Las subcompetencias que la conforman son nueve:</p> <p><b>1.1 Subcompetencia en el conocimiento filosófico de la educación:</b> constituida por el dominio que el egresado debe mostrar en la comprensión de diferentes escuelas filosóficas, en materia de educación, y de sus principios, fines y valores acerca del hombre y sobre el conocimiento.</p> <p><b>1.2 Subcompetencia en el conocimiento social de la educación:</b> constituida por el dominio que el egresado debe mostrar sobre la comprensión del fenómeno educativo en su carácter social, con base en las dimensiones económicas, políticas, jurídicas y culturales y sobre el conocimiento de los principales problemas de la educación en diversos contextos.</p> <p><b>1.3 Subcompetencia en el conocimiento psicológico:</b> constituida por el dominio que el egresado debe mostrar en el conocimiento e interpretación del fenómeno educativo, desde la dimensión individual hasta la colectiva, con base en las diversas teorías psicológicas del desarrollo, del aprendizaje y de la enseñanza.</p> <p><b>1.4 Subcompetencia en el conocimiento del campo de la pedagogía y ciencias de la educación como disciplinas:</b> constituida por el dominio que el egresado debe mostrar en el conocimiento de los principales debates y concepciones en la construcción de este campo disciplinario.</p> <p><b>1.5 Subcompetencia en el conocimiento de la historia de la educación y la pedagogía:</b> constituida por el dominio que el egresado debe mostrar en el conocimiento de la historia general y nacional en cuanto a las principales experiencias y sistemas educativos, así como de las teorías clásicas de la educación.</p> <p><b>1.6 Subcompetencia sobre el conocimiento</b></p>
--	---

	<p><b>metodológico de la investigación pedagógica y educativa:</b> dominio que el egresado debe mostrar sobre los fundamentos, enfoques y métodos de investigación para problematizar, analizar, interpretar, explicar y proponer soluciones acerca de los procesos educativos con la finalidad de desarrollar el conocimiento de la disciplina.</p> <p><b>1.7 Subcompetencia en el conocimiento didáctico y curricular:</b> constituida por el dominio que el egresado debe mostrar sobre los fundamentos, escuelas didácticas y ejes conceptuales para la planeación, conducción, evaluación y desarrollo de procesos y prácticas educativas sistematizadas, así como de la evaluación de las competencias individuales.</p> <p><b>1.8 Subcompetencia en el conocimiento de las políticas de la administración y la planeación educativa:</b> constituida por el dominio que el egresado debe mostrar sobre los principios básicos de la administración, planeación, gestión, normatividad, evaluación y legislación educativa.</p> <p><b>1.9 Subcompetencia sobre el conocimiento de la evaluación educativa:</b> es el dominio que el egresado debe mostrar en el conocimiento de las concepciones, fines, criterios y métodos de la evaluación de sistemas educativos en sus dimensiones sociodemográficas (internacional, nacional, regional y local) en el de las instituciones y organizaciones.</p>
<p><b>2. Competencia Metodológica-operativa.</b></p> <p>Dominio y pericia que el egresado debe mostrar para seleccionar, elaborar, aplicar, evaluar y transformar procedimientos e instrumentos en su que hacer educativo, así como para comunicar los resultados derivados</p>	<p><b>Está constituida por las siguientes siete subcompetencias:</b></p> <p><b>2.1 Subcompetencia en la utilización de procedimientos e instrumentos de investigación:</b> pericia que el egresado debe mostrar en la selección, elaboración, aplicación e interpretación de métodos cuantitativos y cualitativos para el tratamiento sistemático de los procesos educativos.</p> <p><b>2.2 Subcompetencia sobre el manejo de métodos didácticos y curriculares:</b> capacidad que el egresado debe mostrar en la selección, diseño, aplicación, transformación y evaluación de procesos y sistemas de enseñanza-aprendizaje, procedimientos, herramientas y recursos didácticos en planes y programas educativos.</p> <p><b>2.3 Subcompetencia en el manejo de métodos de administración y planeación educativas:</b> es la habilidad que el egresado debe mostrar en la selección, diseño,</p>

<p>de su función profesional.</p>	<p>aplicación, transformación y evaluación de procedimientos, medios y estrategias utilizados para elaborar diagnósticos de problemas y necesidades, así como para establecer políticas educativas.</p> <p><b>2.4 Subcompetencia en el manejo de métodos de administración escolar:</b> es la pericia que el egresado debe mostrar para organizar el funcionamiento y programar tareas para planear, desarrollar y administrar integralmente los recursos humanos y materiales de instituciones educativas.</p> <p><b>2.5 Subcompetencia en el manejo de métodos de orientación educativa:</b> es la pericia que el egresado debe mostrar para detectar, diagnosticar, canalizar, asesorar y proponer alternativas de solución a problemas en los ámbitos escolar, vocacional y profesional.</p> <p><b>2.6 Subcompetencia en el manejo de la comunicación educativa:</b> es la pericia que el egresado debe mostrar en la selección, diseño, instrumentación y aplicación de medios de comunicación con fines formativos y de difusión.</p> <p><b>2.7 Subcompetencia en el manejo de métodos de evaluación del aprendizaje:</b> es la pericia que el egresado debe mostrar en la selección, diseño, instrumentación y aplicación de medios cualitativos y cuantitativos para evaluar el aprendizaje.</p>
<p><b>3. Competencia integrativa.</b></p> <p>Dominio y pericia que el egresado debe mostrar para interrelacionar conocimientos y habilidades a partir de la contextualización de su práctica profesional.</p>	<p><b>Está constituida por las siguientes tres subcompetencias:</b></p> <p><b>3.1 Subcompetencia de integración teórico-metodológica:</b> es la pericia que el egresado debe mostrar para articular elementos teóricos, metodológicos y procedimentales para el desarrollo de procesos educativos.</p> <p><b>3.2 Subcompetencia de integración interdisciplinaria:</b> es la capacidad que el egresado debe mostrar para relacionar los conocimientos pedagógicos con los de otras disciplinas para participar en el desarrollo de actividades profesionales.</p> <p><b>3.3 Subcompetencia contextual:</b> es el dominio que el egresado debe mostrar para adecuar y vincular su práctica profesional con la realidad sociocultural local y nacional del entorno inmediato y mediato.</p>
<p><b>4. Competencia ética.</b></p> <p>Es el dominio que el egresado debe</p>	<p><b>Está constituida por las siguientes dos subcompetencias:</b></p> <p><b>4.1 Subcompetencia en valores profesionales:</b> es el dominio que el egresado debe mostrar de los valores de responsabilidad, honestidad y calidad académica en su</p>