

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

Competencias profesionales que las empresas requieren de  
la Licenciatura en Pedagogía en la Bolsa Universitaria de  
Trabajo de la UNAM

Tesis que

Para la obtención del título de  
Licenciado en Pedagogía  
Presenta

Bárbara Atilano Luna

Asesora de Tesis: Dra. Martha Diana Bosco Hernández



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



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

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

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

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

*Este trabajo, si bien ha requerido de mucho esfuerzo y dedicación de mi parte así como de mi asesora, no hubiese sido posible sin la cooperación desinteresada de todas y cada una de las personas que a continuación mencionaré*

*Agradecer hoy y siempre a mi papá y mi mamá porque siempre procuran mi bienestar, por todo lo que me enseñaron y porque está claro que si no fuese por ellos, yo no estaría aquí, a mis hermanos Rafael, Andrea, Daniela y Laura por el ánimo, apoyo y alegría que me brindan me dan la fortaleza necesaria para seguir adelante.*

*A Miguel, por ser la persona que ha compartido el mayor tiempo a mi lado, por el apoyo que me ha brindado durante toda la carrera y porque en su compañía las cosas son más fáciles.*

*De igual manera mi más sincero agradecimiento a la Dra. Martha Diana Bosco, mi asesora, por su paciencia, su confianza y sus conocimientos.*

*Un agradecimiento especial al Carmen Libertad y Gloria Olvera por la colaboración, paciencia, apoyo brindados desde siempre y sobre todo por esa gran amistad que me brindan, por escucharme y motivarme siempre,*

*A Claudia Elín Garduño por adoptarme en su equipo y confiar en mí además de darme todas las facilidades para pudiera terminar, también a Jorge por sus “buenas vibras”*

*A mis amigos y amigas, las nuevas y las viejas, ja ja, por todo el ánimo, toda la paciencia, y sobre todo por su valiosa amistad, porque directa o indirectamente con sus acciones o palabras siempre aportan algo bueno a mi vida.*

*En general, a todas y cada una de las personas que han vivido conmigo la realización de esta tesis, ustedes saben que desde los más profundo de mi corazón les agradezco el haberme brindado todo el apoyo, colaboración, ánimo y sobre todo cariño y amistad.*

*Gracias Totales!!!*

# ÍNDICE

<b>1. LA UNAM Y LA BOLSA UNIVERSITARIA DE TRABAJO</b>	<b>6</b>
1.1 La UNAM hoy	6
1.2 La Dirección General de Orientación y Servicios Educativos.	15
1.3 Reestructuración de la Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT)	16
1.3.1 Análisis y funcionamiento de la Bolsa de Trabajo en la UNAM	18
<b>2. EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS</b>	<b>25</b>
2.1 Antecedentes	26
2.1.1 Origen	26
2.1.2 Las competencias en México	28
2.2 Definición del concepto	32
2.2.1 Modelo de competencias	36
2.3 Aplicación de las competencias en el ámbito Educativo	38
2.4 Aplicación de las competencias en el ámbito Profesional	43
2.4.1 Gestión por competencias	44
<b>3. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU INSTRUMENTACIÓN</b>	<b>45</b>
3.1 La base de datos de la BUT (registro de ofertas publicadas por las empresas)	47
3.2 Las empresas y su registro en el sistema de la Bolsa Universitaria de Trabajo	50
3.3 Ofertas de empleo publicadas por las empresas	52
3.4 Registro de Candidatos a empleo (Alumnos y Egresados de la UNAM)	52
3.5 Descripción del modelo de competencias utilizado en la Bolsa Universitaria de Trabajo	53

<b>4. EL PERFIL PROFESIONAL DEL PEDAGOGO EN EL NUEVO PLAN DE ESTUDIOS DE LA LIC. EN PEDAGOGÍA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UNAM</b>	<b>57</b>
4.1 El nuevo plan de estudios del colegio de Pedagogía de la UNAM	57
4.2 Conocimientos, actitudes y habilidades que debe poseer un Pedagogo de acuerdo al nuevo plan de estudios del Colegio de Pedagogía de la UNAM	65
4.3 Competencias requeridas a los estudiantes y egresados de la Licenciatura en Pedagogía de la UNAM por las empresas inscritas en la BUT	81
4.4 Cuadro comparativo de competencias solicitadas por las empresas a la Bolsa Universitaria de Trabajo y habilidades y actitudes desarrollados según el nuevo plan de estudios de la licenciatura de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM	88
4.5 Análisis de resultados del cuadro comparativo de competencias solicitadas por las empresas a la Bolsa Universitaria de Trabajo y habilidades y actitudes desarrollados según el nuevo plan de estudios de la licenciatura de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM	115
4.5.1 Resultados generales de las ofertas publicadas para los estudiantes y egresados de la Licenciatura en Pedagogía (2001-2007)	118
<b>Conclusiones</b>	<b>122</b>
<b>Anexos</b>	<b>125</b>
<b>Referencias</b>	<b>126</b>



## 1. LA UNAM Y LA BOLSA UNIVERSITARIA DE TRABAJO

A lo largo de este capítulo, se realizará una breve reseña acerca de la Universidad Nacional Autónoma de México en la actualidad, respecto a su organización, al patrimonio que la conforma, las distintas opciones con las que cuenta para estudiar en ella y el lugar que ocupa la Bolsa Universitaria de Trabajo dentro de su estructura, cuál es su función y beneficio para los universitarios. Lo anterior con la finalidad de mostrar el contexto en el que se desarrolla esta investigación.

### 1.1 La UNAM hoy

La Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), es un espacio único en la sociedad mexicana que por su peculiar conformación agrupa todas las áreas del conocimiento en los tres niveles educativos superiores (bachillerato, licenciatura y posgrado), desarrolla cabalmente funciones de docencia, investigación y difusión.

Es la principal formadora de recursos humanos en el nivel de posgrado y es la principal fuerza de investigación en México. Su razón de ser es el pleno desarrollo de estas áreas y niveles para el servicio del país y del conocimiento.

La UNAM es una institución de una gran magnitud y de gran influencia a nivel nacional, ya que muchas de las universidades estatales en el momento de su creación, han basado la currícula de cada una de sus carreras en las de la máxima casa de estudios y no sólo en los estudios de licenciatura, sino también en los de posgrado. Asimismo, es una institución líder en América Latina, heredera de una rica tradición que se remonta a 1551, año en que se expide la Cédula Real sobre la fundación de la Universidad de México.

En función de su historia y sus logros, esta institución ha marcado la pauta de la actividad intelectual, científica, humanística y tecnológica, constituyéndose en el centro de la educación superior de mayor relevancia en el país. Es reconocida a nivel internacional y considerada como la mejor universidad en Iberoamérica y una de las 100 mejores del mundo<sup>1</sup>.

Esta Universidad tiene como misión impartir educación superior para formar profesionales, investigadores, profesores universitarios y técnicos útiles a la sociedad, organizar y realizar investigaciones, principalmente acerca de las condiciones y los problemas nacionales, y extender con la mayor amplitud posible

---

<sup>1</sup> UNAM. *Guía de Carreras UNAM 2007-2008*, pág. 10

los beneficios de la cultura, en resumen, la academia, la investigación y la cultura son los tres pilares en donde descansa toda su actividad.

La UNAM ofrece educación a miles de alumnos y forma profesionales con preparación académica de calidad, así como un amplio sentido de responsabilidad y compromiso social. De igual manera, crea y difunde conocimientos que permiten, por un lado, entender mejor la naturaleza y al hombre para aprovechar óptimamente los recursos y, por otro, valorar la historia y la cultura, así como entender los complejos problemas económicos, políticos y sociales que enfrenta el país, contribuyendo a su solución al vincularse con la sociedad de formas diversas, tiene como compromiso conservar, generar y transmitir el conocimiento científico, humanístico, artístico y tecnológico mediante la docencia, la investigación y la difusión de la cultura.

A través del tiempo, la Universidad ha experimentado cambios profundos, de un conjunto de escuelas diseminadas, se ha transformado en un sistema universitario producto primordialmente de su desarrollo académico, de la diversificación de sus servicios, y de la composición de una estructura académica y administrativa congruente con ese desarrollo.

Este sistema académico cuenta con cuatro niveles educativos; el bachillerato, el técnico, el de licenciatura y el posgrado; posee un amplio y diversificado campo de disciplinas, temas y problemas especializados que son el objeto de estudio de los institutos y centros de investigación científica y humanística; desarrolla un variado conjunto de actividades académicas y artísticas de extensión, y tiene una amplia red de servicios de apoyo.

En la búsqueda de nuevas alternativas de desarrollo científico, tecnológico y de formación de recursos humanos de alto nivel, ha extendido su presencia a nivel nacional e internacional, se encuentra presente en 24 entidades federativas de México, Estados Unidos, Canadá y España, cuenta con 6 campus y 17 escuelas en la Zona Metropolitana de la Ciudad de México, además de 5 polos de desarrollo regional en Michoacán, Querétaro, Morelos, Baja California y Yucatán.<sup>2</sup>

Sistemáticamente se fortalece y estimula el trabajo de la planta académica universitaria, mediante programas de actualización disciplinaria y mejoramiento didáctico, para que los alumnos encuentren, desde el bachillerato hasta el posgrado, las mejores condiciones para su formación y, de esta manera, se les permita desarrollar sus habilidades y capacidades.

---

<sup>2</sup> Véase <http://www.estadistica.unam.mx/numeralia> (Consultada el 2 de abril del 2010)



El bachillerato que en ciclo escolar 2008-2009 atendió a 107,848 alumnos, está conformado por la Escuela Nacional Preparatoria (ENP) y el Colegio de Ciencias y Humanidades. La ENP creada en 1867, está formada por nueve planteles en el Distrito Federal basados en un plan de estudios anual, uno de sus planteles, el número 2 “Erasmus Castellanos Quinto”, cuenta con un nivel de iniciación universitaria (ciclo de secundaria). Por otra parte el CCH fundado en 1971, cuenta con cinco planteles en la periferia de la ciudad y comprende un plan de estudios semestral, se integra un nuevo plan de estudios dando pie al Bachillerato a Distancia<sup>3</sup>; que tiene como objetivo apoyar a la formación de estudiantes en el Extranjero, además de contar con dos carreras técnicas: Enfermería y Música con 1,064 alumnos en el periodo 2008-2009.

En lo que respecta al nivel licenciatura, en los últimos cinco años y de acuerdo al desarrollo científico y tecnológico, y a los diversos cambios que han surgido en el entorno se ha ampliado significativamente la oferta educativa en cuanto a licenciaturas, ya que se han creado nuevas carreras en diversas áreas del conocimiento, por ejemplo: Ciencias Genómicas, Ciencias ambientales, Biotecnología, Desarrollo y Gestión Interculturales, Ingeniería Mecatrónica, Ingeniería Geomática, Manejo Sustentable de Zonas Costeras y Enseñanza de Lenguas Extranjeras (Alemán, Francés, Inglés, Español, Italiano). En total se ofrecen 85 opciones de nivel licenciatura en 158 planes de estudio,

El sistema de Universidad Abierta y Educación a Distancia funciona como una modalidad de estudios alterna a la del sistema escolarizado y busca entre otras cosas, proporcionar al estudiante nuevas formas de adquisición del conocimiento. Este sistema fue creado en 1972 con el propósito de extender los beneficios de la educación universitaria a grandes sectores de la población, por medio de métodos teórico-prácticos de transmisión y evaluación de conocimientos, y de la creación de grupos de aprendizaje que trabajan dentro y fuera de las instalaciones universitarias. Cuenta con 20 licenciaturas y diversos posgrados con 6 especializaciones, 10 maestrías en 11 facultades, 2 escuelas nacionales y un centro de extensión.<sup>4</sup>

En posgrado se ofrecen 40 opciones en 83 planes de estudio en los niveles de maestría y doctorado, actualmente el 86% de ellos se encuentran en el Programa Nacional de Posgrados de Calidad del CONACYT, existe una gran variedad de campos del conocimiento y 34 programas de especialización con 186 orientaciones. En 2008 se graduaron 6,122 especialistas, maestros y doctores.

---

<sup>3</sup>Véase [www.planeación.unam.mx/Memoria/2006/pdf/106-cab.pdf](http://www.planeación.unam.mx/Memoria/2006/pdf/106-cab.pdf) (Consultada el 2 de abril 2010)

<sup>4</sup> Véase <http://www.cuaed.unam.mx/suayed.html> (Consultada el 2 de abril 2010)

Para el ingreso a la UNAM en el nivel de bachillerato y licenciatura, es necesario presentar un examen general de conocimientos, siempre y cuando se cubran los siguientes requisitos: promedio mínimo de siete y haber concluido el nivel de estudios anterior al que se aspira. Los seleccionados, son las personas que obtuvieron la mejor calificación en dicho examen. Los estudiantes que tienen el pase reglamentado a la licenciatura, son aquellos que provienen de alguna de las dos modalidades del bachillerato de la UNAM y han concluido totalmente sus estudios en entre tres y cinco años con promedio mínimo de siete.

Dentro de la investigación científica cuenta con 28 institutos y 17 centros de investigación, tres programas y una unidad, se ubica en Ciudad Universitaria y en Baja California, Querétaro, Morelos, Michoacán y Yucatán. En ellos se desempeñan 2,360 investigadores, 1,653 técnicos académicos, que juntos desarrollan 6,000 proyectos de investigación aproximadamente, de cuyos resultados se publican casi 3,500 artículos en revistas especializadas y más de 600 libros al año.

La investigación se realiza a cargo de dos coordinaciones; la de Investigación Científica que cuenta con 19 institutos y 10 centros, agrupados en tres áreas del conocimiento (Ciencias Químico-Biológicas y de la Salud, Ciencias Físico-Matemáticas y Ciencias de la Tierra e Ingenierías) y la de Humanidades que colabora en tareas como investigación, docencia y difusión del conocimiento y la cultura, tiene como objetivo fomentar el desarrollo de la humanidades y ciencias sociales y difundir los conocimientos generados por los investigadores que se desempeñan en la actualidad, en 10 institutos, 7 centros, 3 Programas y una Unidad, como se especifica en la tabla 1.

Tabla1.  
**Coordinación de Investigación de la UNAM**

	Coordinación de Investigación Científica	Coordinación de Humanidades
Institutos	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto de Astronomía</li> <li>• Instituto de Biología (IBUNAM)</li> <li>• Instituto de Biotecnología (IBt)</li> <li>• Instituto de Ciencias Físicas (Campus Morelos)</li> <li>• Instituto de Ciencias del Mar y Limnología (ICMyL)</li> <li>• Instituto de Ciencias Nucleares (ICN)</li> <li>• Instituto de Ecología</li> <li>• Instituto de Física</li> <li>• Instituto de Fisiología Celular (IFC)</li> <li>• Instituto de Geofísica (IGEF)</li> <li>• Instituto de Geografía (IGg)</li> <li>• Instituto de Geología</li> <li>• Instituto de Ingeniería (IIUNAM)</li> <li>• Instituto de Investigaciones Biomédicas</li> <li>• Instituto de Investigaciones en Materiales (IIM-UNAM)</li> <li>• Instituto de Investigaciones en Matemáticas Aplicadas y en Sistemas (IIMAS)</li> <li>• Instituto de Matemáticas</li> <li>• Instituto de Neurobiología (INB)</li> <li>• Instituto de Química</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Instituto de Investigaciones Antropológicas (IIA)</li> <li>• Instituto de Investigaciones Bibliográficas (IIB)</li> <li>• Instituto de Investigaciones Económicas (IIEc)</li> <li>• Instituto de Investigaciones Estéticas (IIEs)</li> <li>• Instituto de Investigaciones Filológicas (IIFL)</li> <li>• Instituto de Investigaciones Filosóficas (IIF)</li> <li>• Instituto de Investigaciones Históricas (IIH)</li> <li>• Instituto de Investigaciones Jurídicas (IIJ)</li> <li>• Instituto de Investigaciones Sociales (IIS)</li> <li>• Instituto de Investigaciones Sobre la Universidad y la Educación (IISUE)</li> </ul>
Centros	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Nanociencias y Nanotecnología (CNyN)</li> <li>• Centro de Ciencias Aplicadas y Desarrollo Tecnológico (CCADET)</li> <li>• Centro de Ciencias de la Atmósfera</li> <li>• Centro de Ciencias Genómicas (CCG)</li> <li>• Centro de Física Aplicada y Tecnología Avanzada (CFATA)</li> <li>• Centro de Geociencias</li> <li>• Centro de Investigación en Energía</li> <li>• Centro de Investigaciones en Ecosistemas (CIEco)</li> <li>• Centro de Investigaciones en Geografía Ambiental (CIGA)</li> <li>• Centro de Radioastronomía y Astrofísica</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Centro de Investigaciones Sobre América Latina y el Caribe (CIALC)</li> <li>• Centro Universitario de Investigaciones Bibliotecológicas (CUIB)</li> <li>• Centro de Enseñanza de Lenguas Extranjeras (CELE)</li> <li>• Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Ciencias y Humanidades (CEIICH)</li> <li>• Centro de Investigaciones sobre América del Norte (CISAN)</li> <li>• Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias (CRIM)</li> <li>• Centro Peninsular en Humanidades y Ciencias Sociales (CEPHCIS)</li> </ul>
Programas		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)</li> <li>• Programa Universitario de Estudios Sobre la Ciudad (PUEC)</li> <li>• Programa Universitario México Nación Multicultural (PUMC)</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unidad Académica de Estudios Regionales, Sede La Ciénega (UAER)</li> </ul>

La Coordinación de Difusión Cultural se conforma por 14 dependencias que en el 2008 realizaron 7,700 actividades artísticas y culturales, cuenta con 18 museos, 18 recintos históricos y cerca de 330,000 grabaciones de cintas y discos musicales o sonoros, títulos fílmicos, piezas de arte y materiales videográficos en los acervos especializados. El sistema bibliotecario, cuenta con alrededor de 139 bibliotecas, por lo menos una en cada escuela, facultad, instituto o centro, incluidas la Biblioteca Nacional, la Biblioteca Central ubicada en Ciudad Universitaria y la Hemeroteca Nacional patrimonio cultural del que la UNAM es responsable de su custodia y conservación.

Las actividades deportivas, comprenden todos los deportes olímpicos. En las instalaciones deportivas de Ciudad Universitaria se encuentra un estadio olímpico, uno de prácticas, alberca olímpica y gran cantidad de canchas de tenis, básquetbol, volibol, volibol de playa, frontón, entre otras, así como la práctica de actividades recreativas como son la danza clásica, moderna, popular y regional, ajedrez, buceo, alpinismo, yoga, fisicoculturismo, entre otras disciplinas.

Cuenta con dos buques, el Justo Sierra y El Puma que navegan en aguas nacionales e internacionales apoyando los trabajos de investigación de varios programas, centros e institutos. Del cien por ciento de la investigación que se genera en México, el sesenta por ciento de ella, se produce en la Universidad Nacional Autónoma de México.

El Consejo Universitario es el órgano de autoridad máxima de la UNAM y está conformado por el Rector quien lo preside, el Secretario General de la Universidad, quien tiene el papel de Secretario del Consejo, los directores de facultades, escuelas e institutos, mismos que se consideran miembros ex officio, así como por representantes electos de profesores y alumnos de las distintas facultades y escuelas, también, representantes de los investigadores de los institutos, un profesor de los centros de extensión, cuatro alumnos de posgrado y un representante de los empleados administrativos, en todos los casos con titulares y suplentes, lo cual da un total de 229 integrantes, de éstos, sólo 141 consejeros tienen derecho a voto.

La función del Consejo es elaborar normas y disposiciones que coadyuven a mejorar la organización y funcionamiento de la Universidad tanto en el aspecto académico como en el técnico y administrativo.

La UNAM se rige por la Ley Orgánica, misma que entró en vigor el 9 de enero de 1945, ésta le da carácter de pública, autónoma y nacional, proporciona estabilidad, promoviendo la participación y autorregulación de la comunidad, a través de órganos universitarios internos. Establece una Junta de Gobierno

formada por quince distinguidos miembros de la comunidad académica, elegidos por el Consejo Universitario y en algunas ocasiones por la misma junta, entre sus funciones esta nombrar al Rector y a los directores de las Facultades, Escuelas e Institutos, también designa a los miembros del Patronato Universitario, resuelve conflictos que surgen entre autoridades y expide su propio reglamento.

El Patronato Universitario es una autoridad colegiada conformada por tres personas destacadas, no perciben ninguna remuneración o compensación, y se encargan de administrar todos los bienes y recursos financieros, así como de formular el presupuesto de ingresos y egresos, cuya aprobación final corresponde al Consejo Universitario.

La UNAM cuenta además con cuerpos colegiados de coordinación y asesoría, que están formados por el Colegio de Directores de Facultades y Escuelas, el Colegio de Directores de Bachillerato de la UNAM, el Consejo de Estudios de Posgrado. Estas instancias las preside el Rector y su función básica es la coordinación académica y administrativa y todas aquellas que permitan planear y mejorar el desarrollo de la institución.

Así también está el Consejo de Planeación quien coordina las actividades de planeación de las diversas dependencias universitarias y es un órgano de consulta del Rector. Los Consejos Asesores Externos, son cuerpos de carácter honorífico, integrados por egresados y personalidades destacadas por su desarrollo profesional y por su experiencia en áreas del conocimiento afines a las dependencias académicas. Su propósito es contribuir a la vinculación de la UNAM con la sociedad y elevar la calidad académica de los estudiantes universitarios.

Los Consejos Académicos de Área se encargan de la planeación, evaluación y decisiones académicas que tienen como objetivo fortalecer las tareas sustantivas de la Universidad. Son cuatro: Consejo Académico del Área de las Ciencias Físico-Matemáticas y de las Ingenierías, Consejo Académico del Área de las Ciencias Biológicas y de la Salud, Consejo Académico del Área de las Ciencias Sociales y Consejo Académico del Área de las Humanidades y de las Artes, agrupan a las diferentes facultades, escuelas, centros, unidades académicas e institutos.

El Consejo Académico del Bachillerato es un órgano colegiado de planeación, evaluación y decisión académicas que tiene como objetivo fortalecer las labores sustantivas del bachillerato y propiciar el óptimo aprovechamiento y desarrollo de sus recursos. Su función además es articular las actividades académicas de la Escuela Nacional Preparatoria con las de la Unidad Académica

del Ciclo de Bachillerato del Colegio de Ciencias y Humanidades y las de éstos con los consejos académicos de área y las dependencias que los conforman.

La Defensoría de los Derechos Universitarios es un órgano independiente y está encargado de velar por el cumplimiento de la Legislación Universitaria y recibir las quejas de los profesores y estudiantes que hayan sufrido una violación a sus derechos.

El Tribunal Universitario tiene como objeto primordial conocer y sancionar las faltas cometidas por el personal académico y el alumnado, a las obligaciones que específicamente les impone la Legislación Universitaria.

Como universidad de carácter público y autónomo, una de sus características es la pluralidad y la participación de los miembros de todos los sectores que la conforman; académicos, estudiantes, trabajadores y autoridades, en los procesos de toma de decisión, mediante representantes que cuentan con voz y voto en los cuerpos colegiados.

La responsabilidad de las decisiones académicas, administrativas, de planeación y desarrollo de las funciones de docencia, investigación y difusión de la cultura recae no sólo en autoridades unipersonales, sino también en las autoridades colegiadas, en ellas representantes de los diversos sectores de la Universidad discuten, analizan y acuerdan sobre los asuntos de interés de la institución.

Dada la magnitud de la Universidad, es comprensible que para su administración se requiera de un gran equipo de trabajo, con funciones muy específicas que permitan un mejor conocimiento y control en sus actividades.

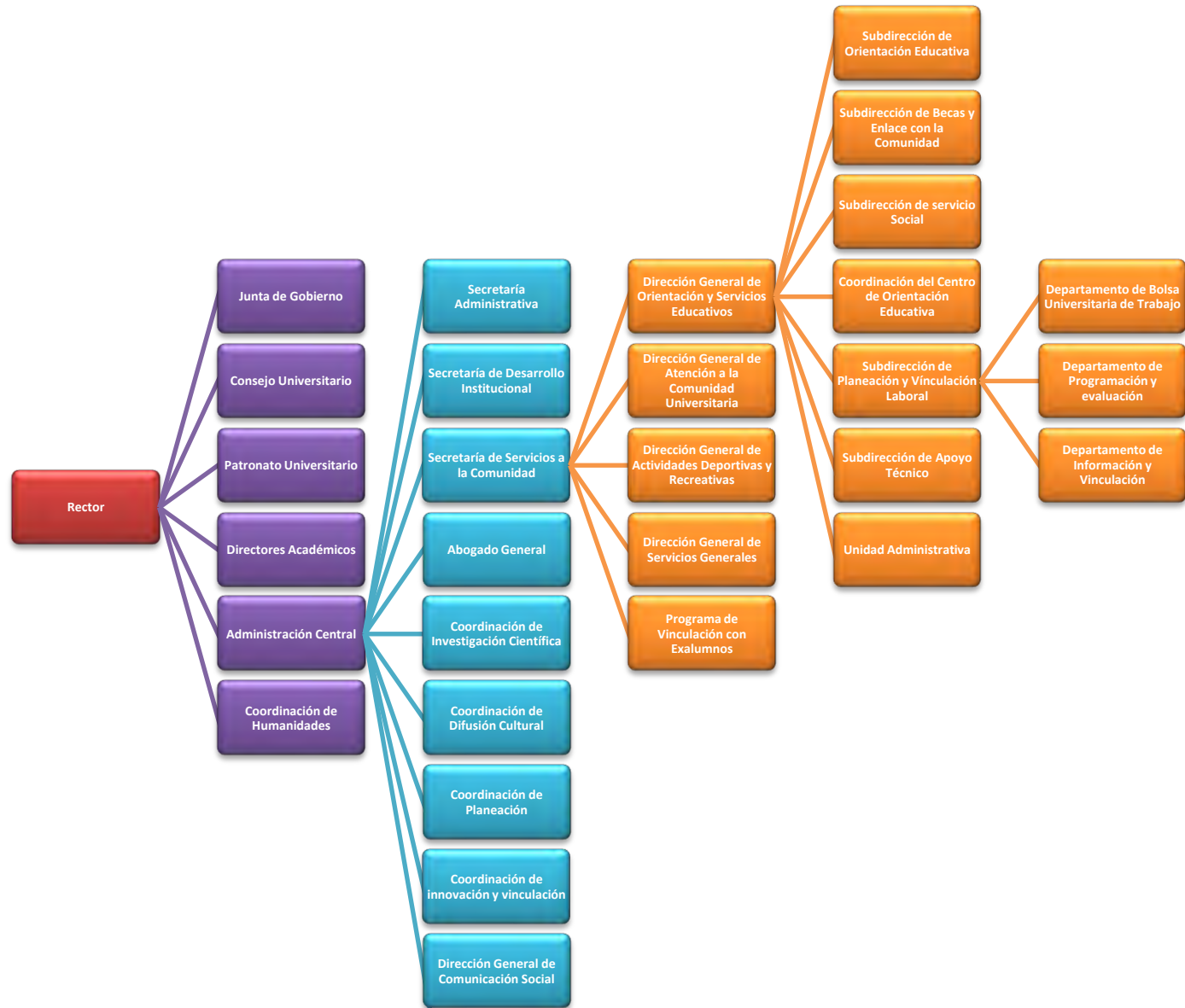
La Ley Orgánica, la define como "una corporación pública -organismo descentralizado del Estado- dotada de plena capacidad jurídica", lo cual le otorga la facultad y la responsabilidad de gobernarse a sí misma.<sup>5</sup>

A continuación se presenta una parte de su organización administrativa en donde se muestra en que parte del organigrama se encuentra ubicada la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos:

---

<sup>5</sup> Véase en <http://www.dgelu.unam.mx/m2.htm> Artículo 1º (Consultada el 2 de abril del 2010)

Fig. 1 Organigrama UNAM (segmento)



## 1.2 La Dirección General de Orientación y Servicios Educativos

La Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (DGOSE), es dependiente de la Secretaría de Servicios a la Comunidad; tiene el propósito de coadyuvar a la formación integral de los alumnos, a través de propiciar su desarrollo personal, académico y profesional durante su tránsito por la Universidad, mediante la prestación de diversos servicios educativos y de orientación, con los que se les proporcione: apoyos y estímulos para favorecer la calidad de su permanencia y desempeño académico; información que los apoye en la toma de decisiones; oportunidad para aplicar sus conocimientos y habilidades profesionales en la solución de problemas de su comunidad, fomentando en ellos una conciencia de servicio y retribución a la sociedad; y estrategias que les faciliten su incorporación al mercado laboral.<sup>6</sup>

Se encarga de ofrecer servicios de información, orientación educativa y vocacional, becas, servicio social y bolsa de trabajo a todos los estudiantes y egresados universitarios. Cuenta con un Centro de Orientación Educativa (COE) que es el encargado de recibir a su comunidad y a quien lo requiera, para brindarles la atención requerida de acuerdo a las necesidades planteadas.

Como se percibe en el organigrama, se encuentra la Subdirección de Planeación y Vinculación laboral, quien es la encargada de apoyar a los universitarios que se encuentran en el nivel escolar de licenciatura, en su proceso de búsqueda de empleo a través de la Bolsa Universitaria de Trabajo.

En agosto de 1997 se inició una coordinación funcional entre la Orientación Vocacional, la Bolsa Universitaria de Trabajo y el Servicio Social que se consolida en marzo de 1998 con la creación de la actual Dirección General de Orientación y Servicios Educativos; esta reestructuración permitió actualizar y agilizar el servicio a los alumnos y egresados para facilitar su inserción en el mercado laboral.

El modelo que se presenta se basa en el enfoque de competencias, en función de que después de un análisis de las corrientes actuales en selección y reclutamiento de personal, se identificó que de un egresado universitario, además de conocimientos propios de una profesión, se detectaban competencias generales que como fruto de su formación integral fueran predictivas de éxito en puestos determinados.

---

<sup>6</sup> Véase <http://ww.dgose.unam.mx> (Consultada el 2 de abril del 2010)



Se efectuó un estudio de competencias que permitió identificar y contrastar las características que el Sector Laboral está demandando actualmente de su personal y aquéllas que se identifiquen en los egresados de las diferentes carreras de la UNAM, todo esto permitió estructurar una nueva organización, funcionamiento y mecanismos de preselección del servicio de Bolsa Universitaria de Trabajo, diseñados para establecer estrategias de vinculación que conlleven a satisfacer las necesidades de los alumnos y egresados, usuarios de la Bolsa de Trabajo y de los oferentes de empleo, con el apoyo de la sistematización para agilizar la captura de ofertas y la prestación de un servicio integral orientado a fortalecer el autoconocimiento del egresado y brindándole herramientas modernas para una adecuada colocación en el empleo.

### **1.3 Reestructuración de la Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT)**

El Departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) forma parte de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (DGOSE), fue creado en el mes de abril de 1954 por la preocupación de las autoridades universitarias de esa época, quienes tenían la incertidumbre de qué iba a suceder con los estudiantes que terminaban sus estudios de licenciatura. En ese entonces, la función era buscar posibles empresas que pudieran interesarse en los profesionistas que egresaban de las carreras de la UNAM y fue en el mes de agosto de 1998, que la Bolsa Universitaria de Trabajo llegó a formar parte de la DGOSE, con el fin de proporcionar una atención integral a los estudiantes de esta institución.

A lo largo de más de 50 años de existencia de la BUT, se han suscitado en el país una serie de problemas socioeconómicos que hacen cada vez más difícil que los estudiantes y egresados universitarios se inserten en el mercado laboral (tanto en la calidad como en la cantidad de los empleos que se tienen a su disposición).

En la actualidad, la inserción del estudiante o egresado de la UNAM en el mercado laboral sigue siendo una de las principales preocupaciones tanto para quien decide estudiar una carrera dentro de ella, como para las autoridades en general y, en particular, a quienes tienen en sus manos esta tarea: la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos a través de su Bolsa Universitaria de Trabajo y las áreas específicas de las facultades y escuelas.

Durante 1997 y 1998 en las reuniones del Grupo de Responsables de Bolsa de Trabajo de facultades y escuelas, se pudieron observar algunas de las dificultades que presentaban los egresados que utilizaban este tipo de servicio:

- Dificultad para identificar sus competencias y elaborar el *currículum vitae*.
- No cuentan con habilidades para desempeñarse durante una entrevista y son poco asertivos.
- Toman decisiones inmediatas, sin reflexionar sobre las condiciones de contratación y funciones de puesto.
- Se muestran inseguros de sí mismos y de la formación alcanzada.

En atención a ello, la Bolsa Universitaria de Trabajo, efectuó diversas acciones encaminadas a proporcionar a los alumnos egresados, titulados y posgraduados, herramientas modernas que les permitan identificar sus competencias laborales, sus motivaciones, elaborar *su currículum* y desarrollar entrevistas exitosas en la búsqueda de empleo.

Asimismo, tiene estrecha relación con las empresas del sector público y privado de nuestro país y extranjeras, quienes le solicitan universitarios para cubrir sus vacantes de empleo, por lo que ha realizado el esfuerzo de sistematizar y de actualizar el servicio que presta y en la actualidad lo brinda a través del internet, en donde los universitarios y empresarios tienen una relación directa por esta vía.

Con base en los siguientes datos la BUT comenzó el análisis para su reestructuración<sup>7</sup>:

De cada tres egresados de educación superior, el país cuenta con sólo un empleo. El 44% de los egresados de la UNAM se emplean a través de ofertas públicas y de ellos un 51% no satisface sus expectativas laborales originales.

De las sesenta y ocho carreras existentes en la UNAM en 1998, el 20% de ellas eran de muy baja o nula demanda en el mercado de trabajo tradicional

Algunas de las razones pudieron ser:

- Una visión estrecha del mercado laboral.
- Las ofertas no consideran la diversidad de los perfiles profesionales del egresado universitario.

---

<sup>7</sup> L. Montoya (2008) "Un nuevo modelo de reclutamiento y Selección basado en competencias: La Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM", en Xihmai Revista de investigación de la Universidad La Salle Pachuca, Vol. III Núm.5 pp 23-34

- Un porcentaje importante de empleadores conoce de forma limitada el campo ocupacional de las carreras que se imparten en la UNAM.
- Los alumnos se autolimitan en la búsqueda de empleo, concentrándose únicamente en ofertas de su propia carrera.

Es importante señalar que, con la información disponible, no fue posible dimensionar la magnitud del problema, en cuanto a la colocación de egresados en el mercado laboral, por lo que se planteó la necesidad de realizar estudios para dar respuesta a esta problemática.

Los estudiantes y egresados de la UNAM han contado con el servicio de la BUT a nivel central y el de 14 Bolsas de Trabajo ubicadas en las facultades y escuelas, cuyas carreras requieren más de este apoyo para su inserción en el mercado de trabajo; sin embargo, con excepción de algunos esfuerzos sistematizados, el resultado no ha sido mayor al 10% de colocación, de aquí que se busquen nuevos modelos y formas de apoyar a todos los estudiantes y egresados, mediante herramientas modernas que permitan a una dependencia universitaria cumplir el objetivo de facilitar a sus egresados su vinculación con el mundo del trabajo.

Debido a la dimensión del problema, la DGOSE pretende formar una red entre todas las bolsas de trabajo de la UNAM, que con el intercambio de experiencias exitosas y el uso de la tecnología (computación y telecomunicaciones), sea el vínculo entre la universidad y las instituciones oferentes de empleo en la magnitud del potencial de la Institución. Se pretende la creación del Sistema Universitario de Bolsa de Trabajo, en el que se normarían los servicios que se prestan en cada Escuela y Facultad de la UNAM y Bolsa de Trabajo a nivel central, sería la encargada de apoyar, capacitar y dar todas las facilidades técnicas para que en las Escuelas y Facultades se dé el mismo servicio y el universitario no tenga que desplazarse hasta Ciudad Universitaria, si no se encuentra estudiando dentro de ella.

### **1.3.1 Análisis y funcionamiento de la Bolsa de Trabajo en la UNAM**

Con base en los problemas antes mencionados la DGOSE se dio a la tarea de rediseñar el proceso de atención del servicio de la BUT, para la búsqueda e instrumentación de un nuevo modelo, que diera respuesta a las necesidades de los estudiantes y egresados de los diferentes niveles que ofrece la UNAM.

Se llevó a cabo un proceso de reingeniería para el desarrollo del modelo y se siguieron estos pasos<sup>8</sup>:

- Análisis del proceso anterior de la BUT.
- Identificación de puestos y carreras de mayor demanda en las ofertas y vacantes de las empresas.
- Definición de competencias generales con base en los requerimientos de los puestos.
- Panel de expertos para la validación de las competencias con gente responsable de la Dirección de recursos humanos o reclutamiento de personal.

En vista de los datos obtenidos acerca de la revisión del proceso de Bolsa de Trabajo, el sistema de atención estaba sustentado principalmente en un servicio de información, no automatizado, de las ofertas y vacantes, la capacitación de algunos usuarios mediante el taller “Desarrollo de Potencial para la Búsqueda de Empleo” y la realización de entrevistas para puestos de nivel de mando. Este sistema logró la de un 7% de usuarios en promedio.

En relación a los resultados obtenidos del análisis de los datos estadísticos de la BUT en el período julio 1997-julio 1998, se identificaron algunos aspectos interesantes<sup>9</sup>:

- ✓ El 51% de los usuarios de la BUT fueron mujeres.
- ✓ En el 85% la edad osciló entre los 20 y los 35 años.
- ✓ En el 75% el campus de procedencia fue Ciudad Universitaria.
- ✓ La BUT logró colocar a egresados de 36 carreras (51%) de las 68 carreras que se impartían en la UNAM.
- ✓ Los puestos de mayor demanda sólo consideraban cinco de estas carreras.

Por otra parte, se identificó un mercado laboral que desconoce las potencialidades reales del egresado universitario y sus ámbitos de competencia, además de que los servicios profesionales no son solicitados en la proporción esperada.

Bajo este contexto se observó que los puestos más demandados en el estudio, fueron los que se observan en la tabla 2.

---

<sup>8</sup> *Ibidem*. P.25

<sup>9</sup> *Ibidem*. P.26

Tabla 2  
*Puestos de mayor demanda BUT 1997-1998*

**Puestos más demandados  
Bolsa Universitaria de Trabajo  
1997-1998**

- Analista Contable
- Analista Programador
- Auditor
- Asistente Administrativo
- Asistente de Recursos Humanos
- Control de Calidad
- Coordinador de Proyectos de Construcción
- Docente (nivel medio superior y superior)
- Jefe de Recursos Humanos
- Jefe de Producción
- Líder de Proyecto
- Planes y Programas de Capacitación
- Soporte Técnico
- Ingeniero en Telecomunicaciones

Con el propósito de completar el diagnóstico de los servicios de bolsa de trabajo de la UNAM, en el año de 1998 se diseñó un cuestionario que fue aplicado a las 19 facultades y escuelas que prestan este servicio. Los resultados obtenidos muestran un proceso de atención similar al utilizado por la BUT con índices de colocación no mayores al 10%.

De acuerdo a los resultados de estos estudios la DGOSE se dio a la labor de redefinir el proceso de atención del servicio de la BUT, en colaboración con un asesor externo, se decidió instrumentar un nuevo modelo con el enfoque de competencias para estudiantes y egresados de los diferentes niveles que ofrece la UNAM.

El modelo consideró los siguientes supuestos:

- En cada puesto algunas personas se desempeñan en forma más efectiva que otras.
- Las más eficientes realizan actividades en forma específica y poseen características diferentes a las demás.
- Tales diferencias son apreciables y se pueden evaluar en resultados del puesto.

Dichos supuestos consideran la idea de que no existen personas incompetentes, es decir, que existe un puesto para cada persona y una persona para cada puesto, lo importante es lograr la conjunción de expectativas entre el trabajo y la persona.

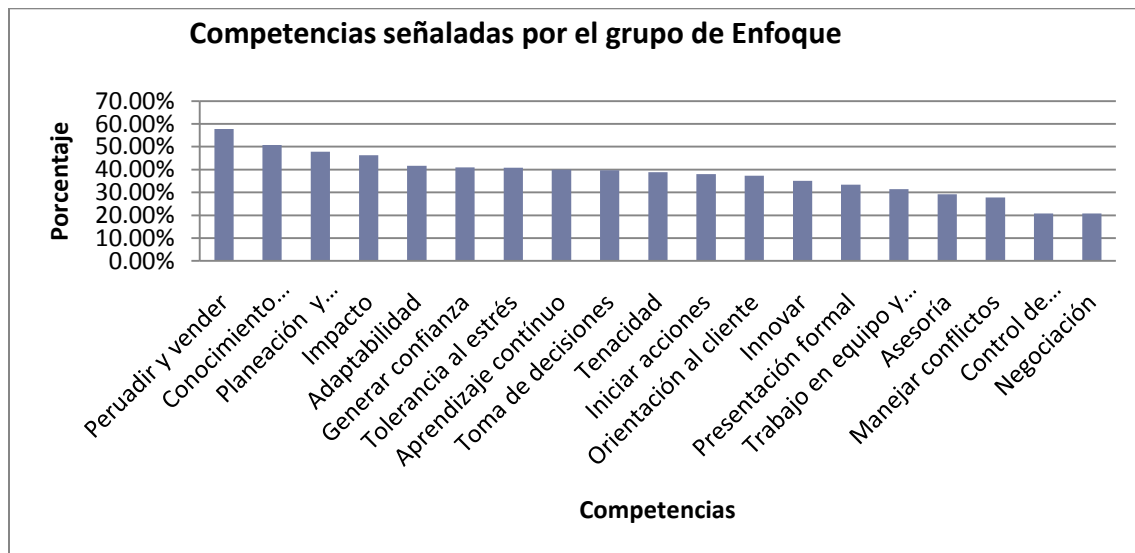
Lo anterior conlleva a preguntar ¿cómo actúa?, ¿qué sabe? y ¿qué motiva a un egresado universitario para tener un desempeño sobresaliente en un puesto determinado?, es decir, para este modelo el término competencias se refiere al:

“Conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones que tienen una correlación con el desempeño sobresaliente de los individuos en un puesto determinado<sup>10</sup>”.

Para validar el nuevo modelo del servicio de la Bolsa Universitaria de Trabajo e identificar las competencias que demanda el mercado laboral, se seleccionaron 21 competencias del Directorio de Competencias y sus Acciones Clave, de Celanese Mexicana, S.A. de C.V.; y se integró un Grupo de Enfoque formado 34 responsables del área de recursos humanos y personal seleccionado de los niveles directivos y gerenciales de 32 empresas de los sectores público, social y privado que más demandan egresados de la UNAM.

Los resultados obtenidos de esta primera reunión, sustentaron el desarrollo de guías de entrevista para las 21 competencias esperadas para los 14 puestos más demandados. Estas competencias fueron señaladas por el Grupo de Enfoque con los porcentajes que se observan en la fig.2

Fig. 2 Porcentaje de competencias solicitadas por el grupo de enfoque.



<sup>10</sup> DGOSE (2009) “Manual obteniendo el trabajo que deseo” México, UNAM, p.12

La primera de las competencias más esperada por dicho Grupo de Enfoque fue la Habilidad para Persuadir y Vender con un porcentaje de 57.78%, lo que indica que el uso de técnicas apropiadas para incitar a otros a que actúen o se comprometan es la más importante en los candidatos de empleo. Con casi ocho puntos abajo, la competencia que le continúa es la de Conocimientos Técnicos Profesionales (50.69%) que refleja la necesidad no sólo de aplicar esos conocimientos, sino también de tener la capacidad de responder a los cambios tecnológicos de manera rápida y eficaz. Las competencias de Planeación y Organización con 47.48% (fijar prioridades, programar, decidir sobre las tareas y los recursos) y de Impacto con 46.30% (mantener una imagen profesional adecuada para el mundo de los negocios) con diferencia de 1.18 puntos, se consideran en tercer lugar de importancia según este grupo.

Otro bloque de competencias, que se puede considerar ocupan el cuarto lugar por su equivalencia en porcentaje son: Adaptabilidad con 41.67%, Generar Confianza con 40.97%, Tolerancia al estrés con 40.74% y Aprendizaje Continuo con 40%, que en su conjunto, muestran la necesidad de los empleadores por encontrar gente con la capacidad de entender los cambios, ajustar su comportamiento, que operen con integridad, se mantengan concentrados en sus actividades y se enfoquen por aprender para mejorar su rendimiento.

Las otras competencias manifestadas en la gráfica son Toma de Decisiones con 39.68%, Tenacidad con 38.89%, Iniciar Acciones con 37.96%, Orientación al cliente con 37.22%, Innovar con 35%, Presentación Formal con 33.33%, Trabajo en Equipo y Colaboración con 31.48%, Asesoría con 29.17%, Manejar Conflictos con 27.78%, Control de la Información con 20.83% y Negociación con 20.83%, reflejan las habilidades que deben tener los candidatos a empleo y que por si mismas se explican.

La BUT es hoy en día un servicio promovido por la Secretaría de Servicios a la Comunidad de la UNAM, a través de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativo cuyo objetivo primordial es:

“Apoyar al estudiante y egresado de la UNAM en su incorporación al mercado de trabajo dotándoles, bajo un modelo de competencias, de las estrategias y herramientas que le permitan satisfacer sus expectativas y motivaciones, enriqueciendo así su relación con el medio laboral”.

Este objetivo se pretende lograr por medio de tres estrategias principales:

- Sistema de “Selección Eficaz”: de preselección basado en entrevistas estructuradas para identificar competencias.
- Apoyo a los alumnos y egresados para identificar sus competencias.
- Elaborar su currículum y preparar su entrevista a través de un taller de seis horas de duración: “Obteniendo el Trabajo que Deseo”, con el correspondiente manual que le sirve al usuario como un instrumento permanente.

Con lo anterior, realizando una preselección acertada en los candidatos que se envían a las empresas oferentes de empleo.

Con estas estrategias y herramientas la BUT pretende que los estudiantes y egresados:

- Conozcan y entiendan los conceptos de competencias de comportamiento y motivacionales para ubicar la mejor opción de empleo.
- Conozcan y apliquen una metodología que les permita identificar sus capacidades, competencias y motivaciones.
- Conozcan y apliquen una metodología que les permita identificar las competencias del puesto al que están aspirando.
- Sepan identificar las brechas que encuentren comparando sus competencias con aquéllas que el puesto demanda.
- Desarrollen las habilidades que les permitan tener entrevistas exitosas y sepan cómo evaluar la efectividad de la entrevista.

Durante los meses de febrero, marzo y abril de 1998 que se inició la aplicación del modelo, se impartieron 16 talleres a 235 usuarios, 25 de los cuales terminaron el proceso de las tres entrevistas y se canalizaron para el proceso de selección y reclutamiento en empresas, de los cuales se tuvo conocimiento de seis contratados.

Utilizar e identificar las competencias tanto profesionales como laborales, tiene como finalidad ayudar a ubicar el empleo, de acuerdo a las capacidades propias de cada individuo, como consecuencia, éstas proporcionan la oportunidad de desempeñarse de forma notable en cualquier puesto que se encomiende, con la posibilidad de un mayor desarrollo personal y profesional.

Para facilitar el seguimiento del proceso, agilizar los trámites y la búsqueda de información, se sistematizó la captura de usuarios y de ofertas de trabajo



generando diversas bases de datos, que permitirán además de la mejora continua, una comunicación ágil y efectiva con los oferentes de empleo, los usuarios del sistema y las Bolsas de Trabajo de la UNAM que se incorporen al modelo.

La respuesta y participación de los responsables de las Bolsas de Trabajo de facultades y escuelas, fue comprometida y entusiasta, por lo que se considera que se sentaron las bases para establecer un Sistema Universitario de Bolsa de Trabajo que permita unificar criterios, extender el modelo basado en competencias y conformar una red que facilite el intercambio de información con lo que se espera incrementar la cantidad y calidad de colocación de los alumnos y egresados de la institución.

En el caso del personal que labora en Bolsas de Trabajo en las Instituciones de Educación Superior, el seguimiento de egresados y de usuarios del servicio, permitirá crear una memoria institucional para apoyar a los estudiantes de carreras nuevas o de poco conocimiento social, así como para promover a estos egresados en aquellos puestos que más se relacionan con sus competencias. Las Bolsas de Trabajo Universitarias deben ser el enlace entre las instituciones oferentes de empleo, los egresados y las escuelas y facultades para una retroalimentación que favorezca el compromiso social con la generación, difusión y aplicación del conocimiento.

En la actualidad, la BUT proporciona su servicio a empresas y universitarios desde dos vías, una a través de la siguiente dirección <http://bolsa.trabajo.unam.mx> o bien a través de una liga electrónica desde el portal de la DGOSE [www.dgose.unam.mx](http://www.dgose.unam.mx) en donde tanto empleadores como solicitantes se inscriben: unos dan de alta y los otros consultan las ofertas.

También se da el servicio en forma presencial, por una parte, a empresas a través de la asistencia de un representante de la BUT en tres grupos de intercambio, que se reúnen mensualmente para intercambiar cartera de personal con características muy específicas, en este caso las empresas solicitan que no se publiquen esas ofertas en el sistema, por lo que se hace un reclutamiento interno sin publicar ningún dato. Y por la otra, en el caso de los universitarios, se les brinda asesoría si así lo requieren y se les imparten cursos sobre elaboración de currículum, preparando la entrevista de empleo y el de identificación de sus competencias profesionales.

Asimismo, la BUT organiza anualmente su Feria del Empleo y algunos reclutamientos masivos que algunas empresas y organismos han solicitado, ya sea para tener estudiantes becarios o estudiantes participantes en simuladores de negocios, entre otros.

La Dirección General de Orientación y Servicios Educativos, a través de su departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo se ocupa de poner en contacto a los universitarios con empresas e instituciones que requieren de sus servicios por medio de un sistema moderno que atiende las necesidades actuales tanto de los empleadores como de los candidatos, implementando un modelo por competencias que facilita la incorporación al mercado laboral de los estudiantes y egresados de las distintas licenciaturas y posgrados de la UNAM, ya que les permite identificar sus competencias, desarrollarlas, plasmarlas en la elaboración de su currículum, y evidenciarlas en la entrevista de trabajo.

Como se puede observar el modelo por competencias que introduce la BUT, es un enfoque distinto al que se llevaba a cabo y requiere la comprensión de conceptos específicos del tema por parte de los involucrados, estos se abordarán en el siguiente capítulo.

## **2. El Enfoque por Competencias**

En la actualidad, las organizaciones hacen uso de distintos métodos de reclutamiento y selección de personal, entre ellos se encuentra el que está basado en habilidades, comportamientos, conocimientos y motivaciones con que cuenta el candidato a empleo, estos elementos son conocidos como competencias profesionales y son esenciales para la obtención de los distintos puestos que ofrecen las empresas.

Debido a lo anterior resulta importante conocer los métodos que utilizan así como los conceptos que manejan los encargados de Recursos Humanos con la finalidad de facilitar la inserción al mercado laboral de los estudiantes y egresados de la UNAM.

## 2.1 Antecedentes

Como se mencionó anteriormente, las organizaciones buscan herramientas que les permitan atraer al personal, retenerlo y potencializarlo; uno de los medios es a través de la selección por competencias, la cual tiene la intención de alcanzar un alto rendimiento de los recursos humanos, logrando además dar una visión integrada que permita optimizar todos los procesos, reflejándose principalmente en los resultados obtenidos en la organización.

Storey (1995) describe de manera muy clara de qué forma surge el enfoque de selección a través de competencias. Este autor menciona que en los años 80 como parte de un movimiento en las estrategias de recursos humanos, muchas de las organizaciones en Norteamérica y Europa iniciaron cuestionándose sobre sus procesos de reclutamiento y selección, como una herramienta para apoyar los cambios culturales.

Este mismo autor, señala que enfrentando un ambiente demandante y con alto nivel de dificultad, se elevaron las presiones competitivas y muchas organizaciones del Reino Unido aplicaron una variedad de iniciativas en la administración de recursos humanos, buscando motivar e impulsar a los empleadores en su proactividad y liderazgo. Por lo cual, se dió el surgimiento de las competencias sobre la base de habilidades, las ventajas competitivas de los trabajadores se vieron incrementadas basándose en la explotación de las competencias base dentro de la organización. A partir del momento en el que toma lugar en gerentes y otros miembros del grupo staff la importancia en la apreciación de las habilidades, capacidades y competencias como puntos clave de ventaja competitiva, se han presentado los cambios en cuanto al reclutamiento y selección se refiere a cambios organizacionales importantes.

### 2.1.1 Origen

El empleo del término competencia se remonta al año 1973, cuando David McClelland, profesor de psicología de la Universidad de Harvard (Estados Unidos), publicó el artículo titulado *Testing for Competence Rather Than for "Intelligence"* (Examinando la Competencia en lugar de la "Inteligencia"), que le convirtió, a partir de entonces, en el padre del *enfoque de competencias*<sup>11</sup>.

---

<sup>11</sup> J. C Pérez (2006) "La Orientación Profesional y la Evaluación desde el Enfoque de Competencias" en Revista Mexicana de Orientación Educativa, N° 8

En dicho artículo, David McClelland hizo severas críticas al concepto de inteligencia y a la utilidad de los tests estandarizados de inteligencia.

Las ideas centrales del artículo de McClelland pueden resumirse en dos puntos:

- 1) Considera que la inteligencia que miden los tests no es útil para predecir el éxito en el trabajo y/o en la vida personal. Tradicionalmente, los tests de inteligencia, al igual que los cuestionarios de personalidad, se han utilizado, en muchas ocasiones, como supuestos «predictores» de lo que las personas pueden llegar a hacer. Sin embargo, McClelland no creía que las puntuaciones obtenidas en test de papel y lápiz tuvieran poder alguno para predecir el comportamiento competente en un puesto de trabajo, defendía la idea de que lo mejor para saber si una persona puede o no puede hacer algo bien (por ejemplo, desempeñar un puesto de trabajo) es ponerla a prueba en la acción; es decir, comprobar (observar) en la práctica si realmente hace lo que se espera. Se debe evaluar si la persona pone en práctica los comportamientos (conductas observables) que se requieren para ser competente en una determinada tarea (evaluación conductual).
- 2) Plantea que el concepto de inteligencia no tiene ningún interés para la Educación ni para el Desarrollo de los Recursos Humanos, y en su lugar propuso el concepto de competencia; si se asume la creencia de que la inteligencia es una cualidad relativamente innata y estable en las personas, esto significa que, no es modificable a través de la experiencia o la intervención educativa. Entonces, ¿de qué nos sirve conocer la inteligencia de una persona si no podemos hacer nada para mejorarla?

McClelland se preocupaba por ayudar a las personas a mejorar, a desarrollarse, a cambiar, a aprender. Quizás la inteligencia no se pueda mejorar, pero las competencias sí se pueden desarrollar a través de un entrenamiento y una formación adecuados. Con estas ideas, el autor señaló que los tests de inteligencia no pueden informar acerca de cambios en las personas, puesto que se asume que la inteligencia no cambia y que el resultado de una persona en los tests es siempre el mismo.

Por el contrario, la evaluación de competencias refleja si ha habido cambios (aprendizaje) en las personas, y, por tanto, ésta se convierte en una herramienta útil para la educación y la formación, y, en definitiva, para el desarrollo personal y profesional.

Por consiguiente, como alternativa y respuesta a estas críticas, McClelland propone abandonar el concepto de inteligencia y el uso de los tests de inteligencia, y, en su lugar, insta a adoptar el concepto de competencia en la orientación, formación y gestión de recursos humanos, y a utilizar una evaluación centrada en los comportamientos, más realista, objetiva y válida que la evaluación a través de tests de papel y lápiz.

Para McClelland, la evaluación de competencias debía ser una evaluación “conductual”. En este sentido hizo afirmaciones como las siguientes: “Si quieres saber cómo de bien puede una persona conducir un coche, ponla a conducir. No le des un test de papel y lápiz [...] Si quieres averiguar quién puede llegar a ser un buen policía, descubre qué es lo que hace un policía. Síguele, elabora una lista de sus actividades, y utiliza esa lista para evaluar a los aspirantes a policía”.<sup>12</sup>

Estas ideas han sido de fuerte influencia en la opinión, tanto pública como profesional, a través del tiempo y por otra parte, han sido fuertemente rebatidas 18 años más tarde por Barret y Depinet, demostrándose rotundamente (a través de numerosos datos de investigación) que la inteligencia general (factor g) que miden los tests, en contra de lo argumentado por McClelland, tiene una importante influencia en la vida de las personas. De hecho, por el momento, el factor g parece ser el mejor predictor considerado del rendimiento laboral, especialmente cuando se trata de trabajos con mayores exigencias cognitivas, de manejo de información y de toma de decisiones complejas (Barret y Depinet)<sup>13</sup>, hasta el momento, no se ha producido ninguna evidencia empírica profesionalmente aceptable de que su concepto de competencias está relacionado con el éxito ocupacional.

En cualquier caso, independientemente de que las críticas al concepto y a los tests de inteligencia se puedan o no sostener hoy día frente a los datos disponibles de la investigación científica en el área, lo más interesante de su aportación fue defender la utilidad del concepto de competencia para el ámbito de la formación, y con ello reclamar, en consecuencia, una metodología propia para su evaluación.

---

<sup>12</sup> Ídem

<sup>13</sup> Ídem

### 2.1.2 Las competencias en México

En 1993, en México se inicia el proyecto de Modernización en la Educación Técnica y la Capacitación por parte de la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), en donde participan el sector obrero y el empresarial.

El Modelo de Normas de Competencia Laboral en México surge de la combinación de la teoría funcionalista y de la teoría holística, retoma el modelo original de Norma Técnica de Competencia Laboral (NTCL) de la Gran Bretaña y lo combina con el modelo australiano, tomando de este el holismo como sustento teórico de NTCL, y de esta manera cubre fallas que se considera tiene el modelo británico.

Según Nares (2001)<sup>14</sup> El modelo de competencias laboral en México retó a diferentes posturas teóricas del aprendizaje que se dan en los diferentes países, y que se originan de acuerdo a la cultura y necesidades de cada país, como son el Conductismo (en Estados Unidos), el Constructivismo (en Francia), el Funcionalismo (en Gran Bretaña) y el Holismo (en Australia).

Estas teorías van a formar el contexto técnico, en cuanto a la metodología y procedimiento se refieren a la certificación de las competencias laborales.

#### **Conductismo**

El análisis conductista parte de la persona que hace bien su trabajo de acuerdo a los resultados esperados y define el puesto en los términos de las características de dichas personas. El énfasis está en el desempeño superior y las competencias son las características de fondo que causan la acción de la persona. Se centra en identificar las capacidades de la persona que conllevan a desempeños superiores en la organización. Generalmente se aplica a los niveles directivos en la organización y se circunscribe a las capacidades que le hacen destacar ante circunstancias no predefinidas<sup>15</sup>.

---

<sup>14</sup> R. Nares (2001) *Modelo de competencias laborales en México* (estrategia actual de administración de recursos humanos) Tesina de licenciatura, México, UNAM P.64

<sup>15</sup> *Ibidem*. P65

## **Constructivismo**

En esta teoría no se definen a priori las competencias del personal sino que las construye a partir del análisis y proceso de solución de problemas y disfunciones que se presentan en la organización. En esta perspectiva, las competencias están ligadas a los procesos en la organización: es el desarrollo de las competencias y la mejora de los procesos.

El trabajador construye a partir de las innovaciones o junto con las mismas, surgidas de la propia experiencia de desempeño, crea su propio ambiente de trabajo y da solución a los problemas planteados, en una alternancia de aprendizaje tanto del que enseña como del que aprende, se vuelve una relación dialéctica entre su entorno y sus propias capacidades dentro del puesto de trabajo<sup>16</sup>.

## **Funcionalismo**

Para detectar los elementos de una competencia que se presentan en una actividad productiva compleja, se cuenta con el análisis de las funciones o competencia laboral, dentro del contexto laboral y productivo. La base del análisis funcional es la identificación, mediante el desglose o desagregación (con base en la relación causa-consecuencia) y el ordenamiento lógico de las funciones productivas que se llevan a cabo en una empresa o en un conjunto representativo de ellas; además de hacerse necesaria una estructura gramatical uniforme para las oraciones que expresen las funciones. Una manera de medir la conducta competente es a través del análisis funcional, donde se desglosa en unidades y elementos que conforman la parte metodológica y de evaluación, sin la cual carece de sustento<sup>17</sup>.

## **Holismo**

La conducta depende de la situación como un todo, de esta manera el holismo nos dice que el todo no es la suma de las partes (como lo presenta el funcionalismo), sino las partes son el todo.

Proponen un análisis de la competencia como una relación holística o integrada que analiza la compleja combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores y habilidades) necesarios para el desempeño en situaciones específicas,

---

<sup>16</sup> Ibídem. P66

<sup>17</sup> Ibídem. P68

permitiendo la integración del hacer, del saber hacer y del saber aprender con sus síntesis en el saber estar<sup>18</sup>.

En la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos durante 1996 y 1997 se analizaron los programas de Recursos Humanos en diversas empresas del sector privado, los diferentes aspectos de esta función estratégica. El programa de 1998 resultado del análisis, con un contenido completamente nuevo, está orientado a explorar, presentar y compartir experiencias relacionadas con el enfoque que más auge está adquiriendo en el ámbito internacional: el de los sistemas de recursos humanos basados en competencias.

La implementación de un sistema de recursos humanos basado en competencias requiere que los profesionales de recursos humanos y planeación estratégica trabajen juntos y comprendan profundamente en qué consiste el esquema de competencias, y cómo se relaciona con la estrategia y los objetivos indicadores de rendimiento del negocio. Para que la inversión en un sistema basado en competencias se aproveche en toda su extensión, el profesional de recursos humanos necesita ser capaz de presentar los beneficios que se esperan obtener a nivel organizacional y en términos del negocio.

Las empresas se dieron cuenta de la necesidad de evaluar las habilidades, actitudes y comportamientos de los empleados, lo que los llevó a un proceso de reingeniería para, posteriormente, crear un modelo basado en el enfoque de competencias que permitiera menos rotación de personal y mayor incremento en la productividad.

El proceso de reingeniería consistió en hacer un análisis del proceso anterior de reclutamiento y selección en las empresas; identificación de los puestos y carreras de mayor demanda en las ofertas y vacantes de las empresas, definición de competencias generales con base en los requerimientos de los puestos y un panel de expertos para la validación de las competencias con gente responsable del área de recursos humanos.

Empresas líderes en el mundo han adoptado el esquema de competencias, con el propósito de llevar a cabo esa integración de la estrategia, procesos y personas que se ha demostrado es esencial para el desarrollo de los factores críticos en el éxito de la organización. La promesa del enfoque de competencias está en su capacidad de ser la herramienta que permita construir una organización donde todos se comprometan con el éxito competitivo de la empresa, donde

---

<sup>18</sup>Ibidem P. 68



existan medidas e indicadores que permitan asegurar que las decisiones y actividades cotidianas están siguiendo el rumbo deseado, y donde cada persona esté capacitada y facultada para llevar a cabo su función en la forma más eficaz.

En el año de 1998 la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (DGOSE) de la UNAM, llevó a cabo un proceso de reestructuración junto con 32 responsables del área de Recursos Humanos de diferentes empresas del sector privado y 32 empresas del sector público y social en donde se concluyó que la forma de reclutamiento para una mejor cultura organizacional es a través del modelo de competencias y se consideró que era importante que se crearan talleres que proporcionaran la información adecuada para que la inserción en el mercado laboral de los estudiantes y egresados de la UNAM fuera más óptima.

En este sentido, para comprender el enfoque por competencias, es necesario comenzar por conocer algunas de sus definiciones, tomando en cuenta que el concepto se encuentra en construcción.

## **2.2 Definición del concepto**

Actualmente las competencias son una oportunidad y un desafío para el mejoramiento de las relaciones entre educación y trabajo. Los cambios tecnológicos y organizativos han producido en todo el mundo una cierta incertidumbre, entre otros, de las instituciones educativas y de capacitación, a éstas se les exigen cambios, pero muchas veces es difícil decidir cuáles y cómo.

Pero ¿qué son las competencias? Está claro que el concepto de competencias ha crecido y se ha diversificado, ya que un sinnúmero de libros, artículos y materiales de diferente tipo ha venido acumulando información sobre este tema, por lo tanto existen múltiples caracterizaciones y definiciones, por ejemplo, en las organizaciones la gente de recursos humanos selecciona candidatos con base en sus competencias, es decir, no basta con haber sido el estudiante con mención honorífica o el ganador de varios concursos estudiantiles, sino más bien, qué tan hábil se es para resolver problemas, tomar decisiones, ser proactivos, ser líderes etc. Por tal motivo las escuelas están formando a sus estudiantes en candidatos competentes y así su inserción al mercado laboral se facilitará.

Las definiciones de competencias más amplias según la literatura, son las siguientes:

McClelland (1973) habló de medir el rendimiento en el trabajo a través de competencias, definiendo competencias como “Una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada con criterios referenciados con el desarrollo efectivo o superior en un trabajo o situación”, la define como la capacidad de desarrollar eficazmente un trabajo, utilizando los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios, así como los atributos que faciliten solucionar situaciones contingentes y problemas.

Fig. 3 Esquema de competencias laborales<sup>19</sup>

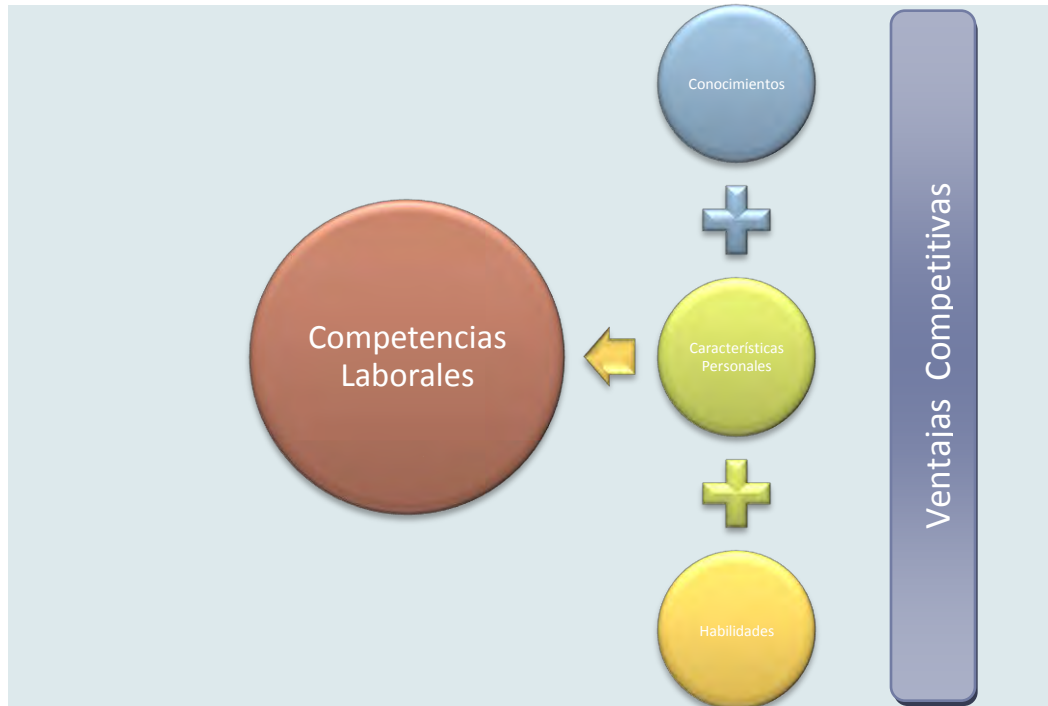


Jaime Grados (1997) define competencia laboral como: “La expresión de las especificaciones que sirven de patrón de referencia para el desempeño de una función productiva, considerándola en posibles situaciones de contingencia en el puesto de trabajo”, añade que la competencia laboral se integra por el conjunto de habilidades y conocimientos que al ser verificados en las situaciones de trabajo o en situaciones más cercanas a ella, significan que una persona ha alcanzado el tipo de nivel esperado. Las competencias laborales son una mezcla de

<sup>19</sup> Retomado de Vázquez, C.L (2008) “Metodología para la evaluación de competencias profesionales”, en Xihmai Revista de investigación de la Universidad La Salle Pachuca, Vol. III Núm.5 pág. 9

conocimientos, habilidades y características personales necesarias para obtener un determinado comportamiento que soporte un proceso de negocio, la representación de ello a través del siguiente esquema.

Fig.4 Elementos que integran la competencia laboral



El Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) es responsable de la planificación, operación, fomento y actualización del Sistema Normalizado y de Certificación de Competencias Laborales en México. El sistema abarca las fases de identificación de competencias, normalización, formación y certificación; lo cual le da una característica de cobertura total en las fases de la competencia laboral.

El CONOCER define competencia como: la capacidad para obtener resultados de calidad con el desempeño eficiente y seguro de una actividad, para resolver los problemas emergentes en el ejercicio de una función productiva, así como para transferir los conocimientos, habilidades y destrezas que ya posee, a otros contextos laborales.

Una fuente de confusión con respecto a las competencias, es que son ideas más amplias y difusas que los constructos psicológicos tradicionales. Las competencias

combinan entre sí, algo que éstos tienden a separar, lo cognoscitivo (conocimientos y habilidades), lo afectivo (motivaciones, actitudes), lo psicomotriz o conductual (hábitos y destrezas) y lo psicofísico o psicofisiológico (tiempo de reacción por ejemplo).

La misma concepción de las competencias, con su carácter multidimensional, hace que sean complejas, por lo que se requiere analizar cómo están conformadas.

Spencer y Spencer (1993) las considera como una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio, menciona competencias están compuestas de características que incluyen: motivaciones, rasgos psicofísicos (agudeza visual) y formas de comportamiento, autoconcepto, conocimientos, destrezas manuales y destrezas mentales o cognitivas.

Richard Boyatzis<sup>20</sup> (1991) plantea que una competencia puede ser una motivación, un rasgo, una destreza, la autoimagen, la percepción de su rol social o un conjunto de conocimientos que se utilizan en el trabajo.

Es importante diferenciar las competencias necesarias para realizar un trabajo exitosamente de lo que la persona hace en su trabajo. Woodruffe (1990) (Citado en Spencer y Spencer, 1993), destaca que, por ejemplo persuadir a otros no es una competencia, sino algo que la persona debe hacer en el trabajo.

Para persuadir a otros eficientemente, la persona debe tener ciertas competencias, por ejemplo, manifestar de manera espontánea su liderazgo e iniciativa, a través del impacto, buen manejo en la toma de decisiones, tenacidad, tolerancia al estrés, entre otras no menos importantes.

Antes importaba qué tanto se hacía en el trabajo de manera física pero ahora lo importante es tener de manera integral los conocimientos, habilidades y motivaciones que lleven al individuo a moverse dentro de un contexto laboral, a través del manejo de sus competencias laborales. Por ejemplo, tomar decisiones en momentos importantes, tener creatividad ante diversas cuestiones laborales, ser líder de proyectos o simplemente en el área donde se encuentre, entre otras.

---

<sup>20</sup> Citado en Spencer y Spencer 1993

Un enfoque de competencias, ayuda a una organización a:

1. Asegurar que sus empleados tienen las habilidades y conocimientos requeridos para desempeñar su puesto.
2. Mantener al día a sus empleados, objetivos y estrategias de la Organización.
3. Permitir a su personal, ser responsables de su desempeño, progresos y desarrollo.
4. Adaptarse a los cambios del entorno de una manera ágil y oportuna.

Del análisis de estas definiciones se puede decir que las competencias:

- Son conductas relacionadas con el puesto (cómo actúa).
- Son conocimientos relacionados con el puesto (qué sabe).
- Son motivos relacionados con el puesto (qué le gusta o disgusta).
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo.
- Son características permanentes de la persona que se pueden potencializar.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
- Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, sea laboral o de otro índole.
- Pueden ser generalizables a más de una actividad.

La Dirección General de Orientación y Servicios Educativos (DGOSE), a través de su departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo de la UNAM (1998) considera que las competencias son: “el conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones que tienen una correlación con el desempeño sobresaliente de las personas en un puesto determinado”.

Para aplicar el enfoque por competencias, es necesario desarrollar un modelo, generalmente construido de la manera como se explica a continuación.

### 2.2.1 Modelo de competencias

La forma de construcción de un modelo consiste en identificar las competencias previas, es decir, tener un primer acercamiento a las competencias de la población a la que se referirá el modelo. Esto puede ser basado en entrevistas, estudios o conocimientos de la población.

Los métodos para llevar a cabo un modelo de competencias son algunos de los siguientes:

- Panel de expertos, sirve como apoyo para el proceso de validación de las competencias previas con gente conocedora de la población en referencia.
- Análisis estadístico del comportamiento de estudio de validación de competencias.
- Verificación con base en el análisis estadístico, de las competencias resultantes con una muestra del grupo de enfoque.
- Emisión del reporte correspondiente con el modelo de competencias resultante.

La manera de cómo usar el modelo es la siguiente:

- Sistema de reclutamiento y selección.
- Sistema de evaluación.
- Sistema de reemplazos.
- Sistema de capacitación.

Hasta este momento se ha mostrado un panorama general acerca de las competencias con mayor énfasis en el mercado laboral, a continuación se realizará una descripción de lo que se está haciendo en el ámbito educativo y cómo se vinculan ambos.

## 2.3 Aplicación de las competencias en el ámbito Educativo

Tomando en cuenta que en la actualidad en el ámbito laboral las empresas están basando sus contrataciones bajo el enfoque por competencias, resulta necesario preguntarse si los aspirantes a estas vacantes tienen una formación congruente con lo que se está solicitando, es decir, qué se está haciendo en el ámbito educativo con respecto al enfoque por competencias.

El informe más reciente de la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI, conocido también como Informe Delors, sostiene que el proceso de globalización, es hoy en día, el más importante, el más dominante y el que, de un modo u otro, más influye en la vida diaria de todas las personas.

Los cambios que se manifiestan en todos los ámbitos de la humanidad revelan una crisis, que probablemente anuncia la llegada de un nuevo periodo, en el que la educación, el conocimiento y la información desempeñarán un papel central.

Los nuevos escenarios que plantean la revolución científica y tecnológica exigen el desarrollo de nuevos conocimientos, habilidades y actitudes (competencias) en la población de los distintos países, no sólo para los trabajadores manuales sino también para los intelectuales. La educación tiene ante sí el gran reto de dar respuesta a estas nuevas exigencias a fin de traducirlas en programas educativos de alta calidad y con significado social, que conlleven al desarrollo y aplicación de la formación basada en competencias.

Es evidente que los cambios tienen consecuencias importantes para el sistema educativo. Por una parte, la educación debe estar concebida para satisfacer la creciente demanda de trabajadores que se adapten a distintas situaciones y que sean capaces de adquirir fácilmente nuevos conocimientos, en lugar de aquellos con un conjunto fijo de conocimientos técnicos que utilizan durante toda su vida activa. Esta necesidad aumenta la importancia de desarrollar las capacidades elementales adquiridas en la enseñanza básica. Por otra, los sistemas de educación, sobre todo los niveles superiores y de posgrado, deben respaldar la ampliación permanente del acervo de conocimientos.

La educación también debe ofrecer más respuestas a las dificultades que enfrenta la humanidad, a las necesidades de vida económica y cultural, y ser más pertinente en el contexto de los problemas específicos de determinada región, país o comunidad.

En el caso de la educación superior por ejemplo, por un lado tiene que ofrecer respuestas a los cambios en las principales tendencias del mercado, con el fin de adaptar los planes y programas de estudio de calidad, asegurando así mayores posibilidades de empleo a los graduados; por otra parte también es importante que contribuya a darle forma a los mercados de trabajo del futuro, conservando sus funciones tradicionales y ayudando, además, a identificar nuevas necesidades locales y regionales que conduzcan a un desarrollo humano sustentable.

La UNESCO considera cuatro pilares y tres dimensiones para la educación del futuro los cuales serán aprender a saber, aprender a hacer, aprender a ser y aprender a convivir; y las tres dimensiones son: la ética cultural, la científica tecnológica, así como la social y económica, según lo afirmó en el informe *La educación encierra un tesoro*, preparado por la Comisión Internacional sobre Educación para el siglo XXI.

La educación basada en competencias es una propuesta presentada en la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (UNESCO, 1998) en donde se expresa que es necesario propiciar el aprendizaje permanente y la construcción de competencias adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de la sociedad.

Las funciones y tareas de la educación son:

- Generar nuevos conocimientos (función de investigación).
- Entrenar personas altamente calificadas (función de la educación).
- Proporcionar servicios a la sociedad (función social).
- Ejercer la crítica social (función ética).

En cuestiones de educación las competencias se entienden como el resultado de nuevas teorías de la cognición, básicamente en lo referente a saberes de ejecución; todo conocimiento se traduce en un saber, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber, saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar y saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás (Argudín 2001).

La adquisición de competencias implica formar capacidades con iniciativa, habilidad para comunicarse, relaciones estables, asumir riesgos y retos. Las competencias combinan los conocimientos con el comportamiento social, por el cual son algo más que habilidades que implican el dominio de procesos y métodos para aprender de la práctica, de la experiencia y de la intersubjetividad (Bazdresch 2000).



Se establece que las competencias tienen dos finalidades:

1. Dan la posibilidad de diagnosticar aspectos como: calidad de la actividad, eficiencia y el cómo ocurre el aprendizaje y las necesidades de éste.
2. Certifican el nivel académico, profesional, tecnológico y científico del individuo.

Por lo tanto se considera competente a aquella persona que fue formada profesionalmente y cuyos conocimientos han sido comprobados y a la vez han sido capaces de demostrar la experiencia adquirida en su quehacer. Competencia implica algo que se expresa en el desempeño, en el caso de la educación es aquel que lo demuestra profesionalmente o académicamente en el aula, para posteriormente aplicarlo en cualquier contexto.

En el ámbito educativo la competencia se define como la convergencia entre los conocimientos de la disciplina, las habilidades genéricas y la comunicación de ideas. Los conocimientos de la disciplina, se refiere a los contenidos aprendidos durante la formación académica, las habilidades genéricas explican lo que se debe hacer para construir una competencia y obtener un resultado o desempeño, como son: el trabajo en equipo, la resolución de problemas, el planteamiento de problemas, encontrar y evaluar información, las habilidades de expresión verbal y también escrita, y el uso de nuevas tecnologías, en cuanto a la comunicación de ideas, es la movilización de los conocimientos, aplicar lo aprendido.

Las competencias básicas desde el currículo, establecen cuatro elementos:

1. conocimientos
2. habilidades
3. actitudes y valores
4. evaluación de los logros mediante una demostración del desempeño o de la elaboración de un producto.

Cabe mencionar que si el alumnado va a adquirir competencias, los docentes juegan un papel importante en este proceso, debido ello, los profesores debieran contar con conocimientos, habilidades y actitudes y valores, para propiciar el desarrollo de las mismas.

Según Fernández Muñoz (2004) las competencias que debe tener un docente o guía de conocimiento en el proceso educativo son:

- El dominio de la materia que imparte (competencia cultural).
- Cualidades pedagógicas (habilidades didácticas, tutoría, técnicas de investigación, conocimientos psicológicos y sociales).
- Habilidades instrumentales y conocimientos de nuevos lenguajes y características personales (madurez, seguridad, autoestima, equilibrio emocional, empatía).

Las principales funciones que los profesores deben realizar según Márques (2000)

- Planificar recursos.
- Diseñar estrategias de enseñanza y aprendizaje.
- Buscar y preparar recursos y material didáctico (diseñar y gestionar recursos)
- Proporcionar información y gestionar el desarrollo de la clase manteniendo el orden (informar a los aprendices de las fuentes de información, los objetivos, contenidos, metodologías y evaluación de la asignatura)
- Motivar a los estudiantes
- Hacer participar a los aprendices
- Realizar trabajos con los estudiantes
- Evaluar
- Realizar trabajos de gestión
- Formación continua.

En México los docentes carecen de un perfil específico de las competencias, a esto se le suma que la mayoría de los docentes son profesionistas que por determinada razón se dedican a la docencia y en realidad no cuentan con conocimientos pedagógicos básicos, y esto se ve en cualquier nivel escolar, desde primaria hasta posgrado.

La formación del profesional busca dotar a las personas que se sometan a ella de conocimientos, habilidades y actitudes que les permitan desempeñar con éxito una profesión. De esa manera, garantiza que el usuario de los servicios de una profesión reciba los beneficios que ésta ofrezca. La formación del profesional debe entenderse como una entidad en constante interacción con su entorno social a través del perfil profesional. Si impacta al campo laboral, al mismo tiempo se verá impactada por éste, y tendrá que modificarse y evolucionar de acuerdo con los cambios que éste le exija.

Para que el alumnado reúna las características prescritas por el perfil profesional, será necesario que se exponga a experiencias de aprendizaje que guarden una correspondencia directa con éste, en términos de conocimientos, habilidades y actitudes concretas. Por eso es tan importante que el perfil profesional se especifique en términos de habilidades, conocimientos y actitudes. No basta con que el alumno haya escuchado a nivel conceptual acerca de las destrezas y conocimientos que vaya a necesitar para ejercer la profesión, como ocurre actualmente, sino que tendrá que dominarlos en la práctica misma.

Cabe mencionar que los sistemas educativos actuales se encuentran ante el desafío de desarrollar competencias, que puedan ofrecer a la sociedad y a los estudiantes una propuesta de formación significativa, que sea apropiada y ayude a enfrentar las demandas actuales.

La enseñanza puede dejar de ser aislada, solitaria y fragmentada, ya que surge la necesidad de integrar más a los estudiantes, por lo que se estimula el trabajo en equipo, y se puede decir que los docentes, comienzan a visualizar la práctica educativa en una concepción más amplia y no sólo se reduce a actos didácticos.

El nuevo paradigma docente permite la aplicación de nuevos métodos de enseñanza del alto poder didáctico y motivador hacia el alumnado. Anteriormente se dificultaba u obstruía realizar estudios debido a la alta demanda; por ejemplo, una licenciatura en sistema escolarizado, lo cual ha ido cambiando con el tiempo, ya que ahora la tecnología ha facilitado el medio con el simple hecho de que ahora se puede realizar una licenciatura o cualquier tipo de estudio a distancia y llevada a cabo con el apoyo de un tutor, rompiendo con el modelo tradicional de alumno-maestro- salón.

Como consecuencia de la globalización y de las tendencias y/o retos educativos, se abren nuevos espacios de trabajo, surgen las nuevas infraestructuras físicas, en las que los alumnos pueden trabajar de manera autónoma, por ejemplo en las bibliotecas, espacios de uso múltiple y salas de

estudio con computadoras y conexiones a Internet, lo que progresivamente han ido estableciendo su propia red interna de computadoras se crea la Intranet, en donde los alumnos pueden conectarse directamente a Internet. Estos espacios ayudan a propiciar el autoaprendizaje, pues los estudiantes además de su formación básica, cuentan con la posibilidad de seguir aprendiendo a lo largo de su vida. Puesto que el mundo laboral demanda que se preste más atención a la adquisición del conocimiento.

Por ello el docente ya no es solamente el que transmite los conocimientos más relevantes de las distintas asignaturas a su alumnado, también las bibliotecas, los libros de texto, los medios de comunicación como la televisión, la radio, la prensa y, sobre todo, el Internet, ayudan a acercar los conocimientos a los estudiantes ofreciendo así diversas visiones y perspectivas que más adelante se aplicaran en el campo profesional.

## **2.4 Aplicación de las competencias en el ámbito profesional**

Las organizaciones en general, en los últimos años han tenido que cambiar las formas de selección de personal, ya que no basta con los conocimientos básicos de la carrera o la experiencia en algún área en específico, sino que el personal que ingresa a las mismas, debe poseer ciertas competencias laborales que ayuden al crecimiento de la organización y de él mismo.

En cuanto al mercado laboral en México, la situación económica en los últimos años ha dificultado la generación de empleos; sin embargo, de igual forma que en otros países, los profesionistas han logrado tener mejores posibilidades de empleo que personas con menor nivel educativo.

Entre 1990 y 2006, los profesionistas han logrado colocarse en el mercado laboral, pero en la actualidad el tener un título universitario ya no es garantía de movilidad social, los egresados de instituciones de nivel superior entran en competencia con los técnicos de menor nivel o con trabajadores de poca calificación, ejerciendo una baja en las remuneraciones salariales.

No basta con contratar a un egresado con el total de créditos de una carrera o con posgrado, además debe ser una persona que cuente con conocimientos, habilidades y actitudes específicas para el puesto, debe ser productiva y aportar e innovar dentro de la empresa, otras de las herramientas con las que debe contar es con el dominio del idioma inglés, así como el conocimiento de paquetería de

computo, ya que estas herramientas resultan indispensables para desarrollarse dentro de una organización.

Los empleadores aumentan sus exigencias, solicitando diplomados y actualizaciones, ya que anteriormente los puestos estaban ocupados por personal que no contaba con las herramientas con las que cuenta un egresado universitario y con manejo de conocimientos específicos para el puesto, pero además el universitario debe mostrarse ante los oferentes como un candidato con potencial, o bien con competencias laborales para poder desarrollarse dentro de la empresa.

Cabe señalar que no todas las empresas emplean este método de selección eficaz para el personal que ingresa a la organización, sin embargo es algo que se sigue implementando dependiendo de las necesidades de la misma debido al cambio constante y globalizado.

Las empresas de consumo, por ejemplo, demuestran que tienen que administrar el personal de la organización y para ellas es muy importante implementar el modelo basado en las competencias o gestión por competencias, pero lo interesante sería saber cuáles son esas competencias laborales que solicitan a nivel profesional, porque si hay bibliografía respecto al concepto de competencias laborales, pero no cuáles son las que en la actualidad cualquier profesionista debe poseer de manera inmediata para su inserción en el mercado laboral.

#### **2.4.1 Gestión por competencias**

La Gestión por competencias es un modelo de coordinación de personal que permite evaluar las competencias específicas que requiere un puesto de trabajo para la persona que lo ejecuta, además, es una herramienta que permite flexibilizar la organización, ya que logra separar la organización del trabajo de la gestión de las personas, introduciendo a éstas como actores principales en los procesos de cambio de las empresas y finalmente, contribuir a crear ventajas competitivas de la organización.

Las dimensiones del modelo de gestión por competencias implican cuatro rubros:

1. Identificación de competencias. La cobertura de la identificación puede ir desde el puesto de trabajo hasta un concepto más amplio de área ocupacional o ámbito laboral.

2. Normalización de competencias. Una vez identificadas las competencias, su descripción puede ser de mucha utilidad para aclarar las actividades y acciones entre empleadores, trabajadores y entidades educativas. Usualmente, cuando se organizan sistemas normalizados, se desarrolla un procedimiento de estandarización ligado a un futuro institucional, de tal manera que la competencia identificada y descrita con un procedimiento común, se convierta en una norma o un referente válido para las instituciones educativas, los trabajadores y los empleadores. Este procedimiento creado y formalizado institucionalmente, normaliza las competencias y las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado (empresa, sector, país).

3. Formación basada en competencias. Significa que la formación orientada a generar competencia con referentes claros en normas existentes tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del sector empresarial.

4. Certificación de competencias. Es el reconocimiento formal acerca de la competencia demostrada (por consiguiente evaluada) de un individuo para realizar una actividad laboral normalizada. El certificado, es un sistema normalizado, no es un diploma que acredita estudios realizados; es una constancia de una competencia demostrada y se basa obviamente en el estándar definido.

La Gestión por Competencias es un modelo integral de Gestión de los Recursos Humanos con un nuevo enfoque; detectando, adquiriendo, potenciando y desarrollando las competencias que dan valor añadido a la empresa y que le diferencia en su sector.

Las empresas u organizaciones son quienes definen las competencias que requieren, ya que a través de la misión y visión se establece lo que se desea. Parte del desarrollo de las competencias inicia desde el proceso de reclutamiento y selección de personal, desarrollo y planes de sucesión, capacitación y entrenamiento, evaluación, evaluación del desempeño por competencias, políticas de remuneración y beneficios, análisis y descripción de puestos, para que de esta manera se logre desarrollarlas y/o potencializarlas.

De acuerdo con este modelo, la Bolsa Universitaria de Trabajo ha realizado las adecuaciones pertinentes en su sistema para acercar a los universitarios al mercado laboral, como se describe a continuación.

### 3. LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SU INSTRUMENTACIÓN

Este capítulo explica de manera detallada la manera como se obtuvo la información para la realización de este estudio, así como el contexto en el que se desarrolla y cuál es la finalidad los resultados obtenidos, ya que es importante conocer el proceso por el que atraviesan tanto las empresas como los alumnos y egresados para poder hacer usos de los servicios que se prestan dentro de la Bolsa Universitaria de Trabajo.

Se parte de un estudio de carácter descriptivo ya que “se busca especificar propiedades, características y rasgos importantes de cualquier fenómeno que se analice”<sup>21</sup>, en este caso, se trabajará con una base de datos con información acerca de las ofertas de empleo que las distintas empresas inscritas en la bolsa ofrecen, con los requisitos necesarios para cubrir la vacante así como un listado de siete competencias mínimas que están asociadas al puesto, concretamente con las publicadas para la carrera de Pedagogía, con el objetivo de obtener datos relevantes que sean de utilidad la comunidad universitaria, específicamente al Colegio de Pedagogía.

Actualmente las competencias son una oportunidad y un desafío para el mejoramiento de las relaciones entre educación y trabajo, los cambios tecnológicos y organizativos han producido en todo el mundo una cierta incertidumbre, entre otros, de las instituciones educativas y de capacitación; a éstas se les exigen cambios, pero muchas veces es difícil decidir cuáles y cómo.

La inserción del estudiante o egresado de la UNAM en el mercado laboral sigue siendo un asunto que preocupa no sólo a quien decide estudiar una carrera dentro de ella, sino también a las autoridades en general y en particular a quienes tienen en sus manos esta tarea: la Dirección General de Orientación y Servicios Educativos a través de su Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) se ha dado a la tarea de diseñar estrategias que faciliten a los universitarios la integración al campo laboral, una de ellas es la propuesta de un “modelo universitario que apoye al alumno en la identificación y desarrollo de sus competencias que favorezcan la toma de decisiones académicas relacionadas con la elección de carrera o posgrado y la futura incorporación del universitario en el mercado laboral por medio de un enfoque de competencias que considere las diferencias personales y la actitud emprendedora como factores de éxito en su proyecto de vida e inserción en el trabajo, que además favorezca la toma de decisiones académicas y

---

<sup>21</sup> Hernández Sampieri Roberto, *Metodología de la investigación*, México : Mc Graw Hill. 2003. pág. 119

personales en la vinculación de la universidad con el entorno social y económico”<sup>22</sup>.

Para facilitar el proceso, agilizar los trámites y la búsqueda de información se sistematizó la captura de usuarios y de ofertas de trabajo generando diversas bases de datos que permitieran además de la mejora continua, una comunicación ágil y efectiva con los oferentes de empleo, los usuarios del sistema y las Bolsas de Trabajo de la UNAM que se incorporen al modelo, es este medio el que brinda la posibilidad de realizar este estudio y para comprenderlo, es necesario describir cada uno de sus elementos.

### **3.1 la base de datos de la BUT (registro de ofertas publicadas por las empresas)**

La base de datos de la Bolsa Universitaria de trabajo, contiene las ofertas publicadas por las empresas inscritas en el sistema desde que inició el servicio por Internet el 24 de julio del 2001, hasta el 31 de diciembre del 2007.

Esta base se creó con la finalidad de contar con un control de las ofertas que las empresas publican, para saber qué tipo de empleos se ofrecen a los universitarios, cuáles son las competencias que se solicitan, obtener información detallada de los requisitos que se piden a los estudiantes y egresados, así como, para desarrollar estudios en el futuro que sirvan para mejorar el servicio y ofrecer información más precisa a los usuarios del sistema.

Para realizar esta base de datos fue preciso solicitar a las empresas que publicaran sus vacantes a través de la página de internet de la BUT para obtener la información necesaria para la misma, todos estos datos recopilados durante casi siete años fueron registrados y organizados en ella por los prestadores del servicio social para obtener una visión más clara de los que las empresas solicitan a los alumnos y egresados de la UNAM.

La manera en la que se organizó la información fue la siguiente:

En distintas columnas se muestra: el número de vacante, el nombre del puesto, el número de plazas, el tipo de nombramiento (planta, honorarios, confianza o contrato) las carreras afines a ésta (hasta seis opciones), el sueldo, el horario, el lugar, la edad, el sexo, el estado civil, la situación escolar (si es pasante, egresado o titulado), el porcentaje de créditos en caso de ser estudiante,

---

<sup>22</sup> Ponencia del Dr. Hernández, 1995, Documento de la DGOSE.



las actividades a realizar en el empleo que se ofrece y las competencias requeridas para el mismo.

Con dicha información se decidió realizar una exploración acerca de cuáles son las competencias son las más solicitadas para cada carrera, lo que proporciona datos útiles para los universitarios y para la misma BUT, pues una vez identificadas se trabajará en cómo desarrollarlas y de esta manera dotar de herramientas a los universitarios para facilitar su inserción en el ámbito laboral.

Para obtener las competencias para cada carrera se multiplicó cada oferta con sus correspondientes requisitos por el número de de carreras afines registradas, por ejemplo:

**Puesto:** Químico de Calidad

**Carreras:**

- |                                       |                                       |
|---------------------------------------|---------------------------------------|
| 1. Ingeniería Química,                | 4. Química,                           |
| 2. Química Farmacéutica<br>Biológica, | 5. Ingeniería Química<br>Metalúrgica, |
| 3. Química en alimentos,              | 6. Química Industrial.                |

**Competencias:** Adaptabilidad, Planeación y organización, Aprendizaje continuo, Iniciativa, Tolerancia al estrés, Trabajo en equipo, Toma de decisiones.

Por lo tanto:

1. Ingeniería Química.

**Competencias:** Adaptabilidad, Planeación y organización, Aprendizaje continuo, Iniciativa, Tolerancia al estrés, Trabajo en equipo, Toma de decisiones.

2. Química Farmacéutica Biológica.

**Competencias:** Adaptabilidad, Planeación y organización, Aprendizaje continuo, Iniciativa, Tolerancia al estrés, Trabajo en equipo, Toma de decisiones.

3. Química en alimentos.

**Competencias:** Adaptabilidad, Planeación y organización, Aprendizaje continuo, Iniciativa, Tolerancia al estrés, Trabajo en equipo, Toma de decisiones.

4. Química.

**Competencias:** Adaptabilidad, Planeación y organización, Aprendizaje continuo, Iniciativa, Tolerancia al estrés, Trabajo en equipo, Toma de decisiones.

5. Ingeniería Química Metalúrgica.

**Competencias:** Adaptabilidad, Planeación y organización, Aprendizaje continuo, Iniciativa, Tolerancia al estrés, Trabajo en equipo, Toma de decisiones.

6. Química Industrial.

**Competencias:** Adaptabilidad, Planeación y organización, Aprendizaje continuo, Iniciativa, Tolerancia al estrés, Trabajo en equipo, Toma de decisiones.

Este procedimiento se realiza en cada oferta publicada, posteriormente, las ofertas se agrupan por carrera y de este modo se hace un conteo de las competencias más solicitadas para cada una.

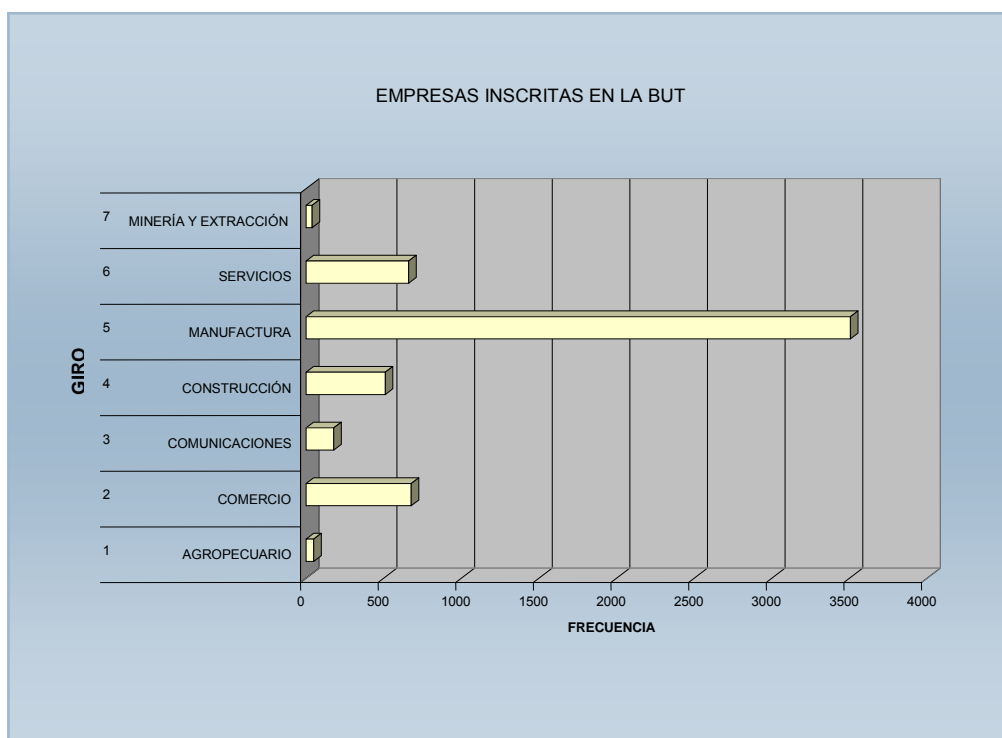
Para el presente estudio se consideró solamente las ofertas de la carrera de Pedagogía, ya que como antes se menciona es de mi interés aportar datos que sean de utilidad a los integrantes de este Colegio.

Como tercer paso, se seleccionaron solamente las ofertas para esta carrera, y así obtener las competencias más solicitadas por las empresas y de esta manera, verificar si la hipótesis se aprueba o no, además de identificar qué tipo de ofertas se hacen a los estudiantes y egresados de dicha carrera, así como las características de las vacantes.

### 3.2 Las empresas y su registro en el sistema de la bolsa universitaria de trabajo

Desde el 24 de julio del 2001 hasta el 31 de diciembre del 2007, había 5, 619 empresas inscritas en el sistema de la Bolsa Universitaria de Trabajo, entre ellas se encuentran instituciones públicas y privadas, del sector público, privado o social, empresas que ofrecen servicios, empresas de consumo, entre otras. En la siguiente gráfica se muestra el giro de las mismas en donde puede observarse que el de manufactura predomina, y ocasiona el tipo de ofertas de empleo que se solicitan.

Fig. 5 Giro de las empresas inscritas en la BUT<sup>23</sup>



Cabe destacar que también existen grupos de intercambio, entre ellos; el grupo CON COM (*Consumer Companies*) integrado por trabajadores del área de reclutamiento y selección de personal que representan a 25 empresas

<sup>23</sup> Olvera, G. (2008) “Las competencias más solicitadas en el mercado laboral de la Bolsa Universitaria de Trabajo”, en Xihmai Revista de investigación de la Universidad La Salle Pachuca, Vol. III Núm.5 pág. 19

transnacionales de consumo masivo, mismas que realizan reuniones mensuales para intercambiar las mejores prácticas en su área, algunas de ellas son:

- 3M
- Capullo
- Bacardi
- Bristol & Myers
- Adams
- Grupo Peñafiel
- Colgate
- Glaxo
- Kraft
- Nestlé
- Philips
- Reckit
- Sabritas
- Hanes
- Sc. Johnson
- Unilever
- Mattel
- Philip Morris  
Cigatam
- L'oreal
- Kellogg's
- Bimbo
- Procter &  
Gamble
- Johnson &  
Johnson
- Henkel

Por la UNAM, asisten a esas reuniones, dos académicas del departamento de Bolsa Universitaria de Trabajo (BUT) y existe una estrecha relación con el resto de sus integrantes para auxiliarles a cubrir sus vacantes de empleo, que principalmente versan en estudiantes becarios y recién egresados de cada una de las carreras de la UNAM.

Para que las empresas puedan publicar sus vacantes, primero tienen que registrarse en el sistema de la BUT, a través de la página de internet <http://bolsa.trabajo.unam.mx>, en donde se solicita el nombre de la empresa y el Registro Federal de Contribuyentes para poder ingresar, posteriormente se solicitan datos del currículum de la empresa, tales como: razón social, dirección, página web, giro, sector social, responsable de la empresa, responsable del área de recursos humanos y el responsable del reclutamiento, una vez ingresados todos los datos, se envía la solicitud vía electrónica y en las instalaciones de la BUT, una persona encargada de revisar los datos de la empresa la dará de alta, si estos son correctos y si la vacante solicitada corresponde a un egresado o

estudiante universitario, si hay dudas o aclaraciones, hay comunicación con las empresas; así también, para negociar los sueldos que se ofrecen, finalmente la empresa se da de alta y puede acceder al sistema para publicar vacantes o consultar la base de datos de los candidatos a empleo.

### **3.3 Ofertas de empleo publicadas por las empresas**

Entre el 24 de julio del 2001 y el 31 de diciembre del 2007 se publicaron 34, 998 ofertas de empleo, entre estas se encuentran también vacantes para realizar prácticas profesionales dentro de las empresas o instituciones, se solicitan becarios (estudiantes con el 70% de créditos cubiertos) egresados (estudiantes con el 100% de créditos cubiertos con y sin título).

Cabe mencionar que existen solicitudes para *Trainee*, que es un estudiante o recién egresado que se capacitará durante un periodo de uno a tres años aproximadamente, en una empresa recibiendo un sueldo y con posibilidades de ocupar algún puesto importante dentro de la compañía.

### **3.4 Registro de Candidatos a empleo (Alumnos y Egresados de la UNAM)**

Los candidatos a empleo en la BUT, son todos los alumnos y egresados de la UNAM. Para poder consultar las ofertas que publican las empresas, es necesario que los universitarios ingresen su currículum de manera electrónica al sistema de la BUT, a través de la página de internet <http://bolsa.trabajo.unam.mx>, en donde se les solicita su número de cuenta y la fecha de nacimiento, una vez ingresados los datos, se procede a llenar los campos señalados, como son: nombre, edad, domicilio, teléfono, correo electrónico, licenciatura, situación escolar, experiencia profesional, entre otros. Cuando haya terminado la solicitud, el candidato podrá ingresar nuevamente con su número de cuenta y su fecha de nacimiento, entonces, se desplegará una pantalla con las ofertas publicadas de acuerdo a su perfil.

Es importante destacar que ésta es solo una manera de ponerse en contacto con las ofertas de empleo, ya que constantemente en la BUT, se hacen reclutamientos masivos solicitados por las empresas, además también se puede pertenecer a la base de datos de los candidatos a empleo de la BUT asistiendo a los talleres que ahí se ofrecen.

### 3.5 Descripción del modelo de competencias utilizado en la Bolsa Universitaria de Trabajo.

Se decidió utilizar el modelo de competencias profesionales utilizado en la Bolsa Universitaria de Trabajo, ya que es el enfoque en el que se basan las empresas al solicitar los perfiles para sus vacantes en el sistema.

Como se mencionó anteriormente, este modelo considera tres supuestos:

- En cada puesto algunas personas se desempeñan en forma más efectiva que otras.
- Las más eficientes realizan actividades en forma específica y poseen características diferentes a las demás.
- Tales diferencias son apreciables y se pueden evaluar en resultados del puesto.

Mismos que muestran la idea de que no existen personas incompetentes, es decir, que existe un puesto para cada persona y una persona para cada puesto donde lo importante es lograr un vínculo de expectativas entre el trabajo y el individuo, de acuerdo a ello, surge la interrogante de conocer cómo actúa, qué sabe y qué le motiva a un egresado universitario para tener un desempeño sobresaliente en un puesto determinado, por lo tanto, para este modelo el término competencias se refiere al “conjunto de conocimientos, habilidades, comportamientos y motivaciones que tienen una correlación con el desempeño sobresaliente de los individuos en un puesto determinado”<sup>24</sup>.

Dentro del modelo de la BUT, existe un listado de las 15 competencias más solicitadas por los empleadores en el sistema, mismos que se muestran a continuación en la tabla 3 y asociadas a ellas intervienen algunas acciones clave.

---

<sup>24</sup>DGOSE (2009) “Manual obteniendo el trabajo que deseo” México, UNAM, p.12

Tabla 3  
*Competencias y sus acciones clave*<sup>25</sup>

COMPETENCIA	ACCIONES CLAVE
<b>Adaptabilidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratar de entender los cambios.</li> <li>• Tener una actitud positiva hacia el cambio o la novedad.</li> <li>• Ajustar los comportamientos</li> </ul>
<b>Confianza</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Operar con integridad.</li> <li>• Revelar las propias opiniones.</li> <li>• Mantenerse abierto a otras ideas.</li> <li>• Apoyar a las otras personas.</li> </ul>
<b>Aprendizaje continuo y crecimiento</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfocarse en las necesidades de aprendizaje.</li> <li>• Interesarse en actividades de aprendizaje.</li> <li>• Maximizar el aprendizaje.</li> <li>• Aplicar los conocimientos o habilidades.</li> <li>• Asumir riesgos en el aprendizaje.</li> </ul>
<b>Creatividad e innovación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desafiar los paradigmas</li> <li>• Aprovechar la diversidad de los recursos.</li> <li>• Pensar con amplitud de criterios.</li> <li>• Evaluar múltiples soluciones.</li> <li>• Asegurar la relevancia de las ideas.</li> </ul>
<b>Iniciativa</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Buscar de manera activa las oportunidades.</li> <li>• Calcular los riesgos.</li> <li>• Comprometerse con una acción.</li> </ul>
<b>Tolerancia al estrés</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenerse concentrado en el trabajo.</li> <li>• Mantener las relaciones.</li> <li>• Encarar con eficacia las situaciones difíciles.</li> </ul>
<b>Impacto</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vestirse adecuadamente.</li> <li>• Expresar un comportamiento profesional.</li> <li>• Hablar con seguridad.</li> </ul>
<b>Tenacidad</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persistir en los esfuerzos</li> <li>• Redirigir su enfoque</li> </ul>
<b>Asesoría</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aclarar la situación actual.</li> <li>• Explicar y demostrar.</li> <li>• Proporcionar retroalimentación y refuerzo.</li> <li>• Usar principios clave.</li> </ul>
<b>Comunicación</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Organizar la comunicación.</li> <li>• Mantener la atención de los oyentes.</li> <li>• Adaptarse al público receptor.</li> <li>• Asegurar la comprensión.</li> <li>• Adherirse a las convenciones establecidas.</li> <li>• Comprender lo que comunican otros.</li> </ul>
<b>Trabajo en equipo, alianzas, colaboración</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Usar principios clave.</li> <li>• Subordinar los objetivos personales.</li> <li>• Ofrecer ayuda.</li> </ul>

(Continúa)

<sup>25</sup> Gómez J., Manual Obteniendo el trabajo que deseo, p.23-28

COMPETENCIA	ACCIONES CLAVE
<b>Orientación al cliente</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tratar de entender a los clientes.</li> <li>• Educar a los clientes.</li> <li>• Establecer relaciones cooperativas.</li> <li>• Tomar medidas para abordar las necesidades y preocupaciones de los clientes.</li> <li>• Establecer sistemas de retroalimentación de los clientes.</li> </ul>
<b>Planeación y Organización</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fijar prioridades.</li> <li>• Decidir sobre las tareas y los recursos.</li> <li>• Programar.</li> <li>• Dar respaldo a los recursos disponibles.</li> <li>• Mantenerse enfocado.</li> </ul>
<b>Conocimientos técnicos/ profesionales</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Mantenerse actualizado</li> </ul>
<b>Habilidad para ventas</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Preguntar e investigar.</li> <li>• Establecer una estrategia.</li> <li>• Establecer una relación positiva.</li> <li>• Demostrar capacidad.</li> <li>• Lograr compromisos.</li> </ul>

La Bolsa Universitaria de Trabajo es un servicio promovido por la Secretaría de Servicios a la Comunidad de la UNAM, a través de la Dirección General de Orientación y Servicios Educativo cuyo objetivo primordial es:

“Apoyar al estudiante y egresado de la UNAM en su incorporación al mercado de trabajo dotándole, bajo un modelo de competencias, de las estrategias y herramientas que le permitan satisfacer sus expectativas y motivaciones, enriqueciendo así su relación con el medio laboral<sup>26</sup>”

Este objetivo se pretende lograr por medio de tres estrategias principales:

1. Sistema de “Selección Eficaz”: Este sistema es una preselección que se realiza en las instalaciones de la BUT y consiste en analizar el perfil de los candidatos con base en su currículum, esto es, si cumple con los requisitos para cubrir el puesto es llamado a una entrevista estructurada de tal manera que el postulante identifique sus competencias y si estas coinciden con las del puesto, se le ofrecen una serie de recomendaciones para que pueda optar por la vacante, en el caso contrario, se le comenta que no cubre el perfil de la oferta y se le ofrecen alternativas en otras vacantes.

<sup>26</sup> Véase en <http://www.dgoserver.unam.mx/portaldgose/bolsa-trabajo/htmls/bolsa-objetivo.html> (Consultada el 10 de abril del 2010)



En ambos casos se invita a los candidatos a tomar los talleres que son impartidos en las instalaciones de la Dirección General de Servicios Educativos y que a continuación se describirán.

2. Apoyo a los alumnos y egresados para identificar sus competencias, elaborar su currículum y preparar su entrevista. Se imparten tres talleres que apoyan al universitario a identificar sus competencias y motivaciones, en la elaboración de su currículum y en el desarrollo de estrategias para presentarse a entrevistas con mayores posibilidades de éxito.
  - Obteniendo el Trabajo que Deseo.
  - Preparando mi entrevista de trabajo.
  - Elaboración del currículum.

Cada uno con el correspondiente manual, elaborado en la mencionada Dirección que le sirve al usuario como un instrumento permanente.

3. Con lo anterior, se realiza una preselección acertada de los candidatos que se envían a las empresas oferentes de empleo.

El utilizar e identificar las competencias tanto profesionales como laborales tiene como finalidad ayudar a ubicar el empleo, de acuerdo a las capacidades propias de cada individuo, como consecuencia, éstas proporcionan la oportunidad de desempeñarse de forma notable en cualquier puesto que se encomiende, con la posibilidad de un mayor desarrollo personal y profesional y con mayor seguridad en el proceso de búsqueda de empleo.

## **4. EL PERFIL PROFESIONAL DEL PEDAGOGO EN EL NUEVO PLAN DE ESTUDIOS DE LA LIC. EN PEDAGOGÍA DE LA FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS DE LA UNAM**

En este capítulo se mostrará el perfil del Pedagogo egresado de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, así como los Conocimientos, Habilidades y Actitudes que se desarrollarán en cada una de las cuatro áreas de acuerdo al nuevo plan de estudios del Colegio de Pedagogía, el cual está siendo implementado a partir del semestre 2010-1.

Por otra parte, se expondrán los resultados obtenidos de la sistematización de información que a través de, aproximadamente, siete años, las empresas registraban en el sistema de la Bolsa Universitaria de Trabajo al publicar sus vacantes. Como ya se ha mencionado anteriormente, al publicar las ofertas, las empresas debían seleccionar siete competencias (de veinte) que fueran necesarias para desempeñar el puesto que se ofrecía, de este modo se obtuvieron los datos que sirvieron para la realización de esta investigación.

La intención de presentar en este trabajo los contenidos de éste Plan de estudios, es para realizar un comparativo entre las competencias solicitadas por las empresas en la Bolsa Universitaria de Trabajo y los Conocimientos, Habilidades y Actitudes a desarrollar en cada una de las áreas del mismo e identificar si existe congruencia entre la formación de los estudiantes de la Lic. En Pedagogía y lo requerido por los oferentes de empleo.

### **4.1 El nuevo plan de estudios del colegio de Pedagogía de la UNAM.**

El anterior plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía data de 1966, este plan cuenta con una estructura flexible que ha permitido adecuaciones de acuerdo al contexto y al desarrollo de la misma disciplina pues a él se han incorporado talleres y seminarios a través de los años con la finalidad de adaptarlo al entorno según sea el caso.

No obstante, las nuevas necesidades de la práctica profesional y las variadas condiciones de la enseñanza de la pedagogía, demandan una reestructura tanto en el plan como en los programas de estudio de la carrera, que permita a los estudiantes formarse de acuerdo a las características del ambiente profesional actual y futuro.

Para ello se designó una Comisión Revisora del Plan de Estudios formada por profesores, estudiantes, representantes del Consejo Técnico y del Comité Académico que realizaron el trabajo en tres etapas<sup>27</sup>:

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

El nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras, consta de ocho semestres; en los cuales se cursarán 48 asignaturas; 36 de carácter obligatorio y 12 de carácter optativo que sumarán un total de 330 créditos (258 obligatorios y 72 optativos).

De las 36 asignaturas obligatorias, una se considera como obligatoria de elección y en el caso de las doce optativas, dos son de elección y diez generales<sup>28</sup>.

A continuación se muestra el mapa Curricular del mismo:

---

<sup>27</sup> UNAM. Facultad de Filosofía y Letras, Colegio de Pedagogía, Plan de Estudios 2010. Aprobado por el CAAHA . Consejo Técnico en la sesión ordinaria celebrada en diciembre del 2008.

<sup>28</sup> *Ibidem*. P. 47

3.4.6 MAPA CURRICULAR DEL PLAN DE ESTUDIOS PROPUESTO. LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA 2010

SEMESTRE	Asignatura	HT	HP	TH	TC	C	Total de Horas	Total de Créditos	Total de Asignaturas
1o.	Investigación Pedagógica 1	HT2	HP2	24	6	C6	24	46	6
	Historia de la Educación y la Pedagogía 1	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Filosofía de la Educación 1	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Teoría Pedagógica 1	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Psicología y Educación 1	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Sociología y Educación 1	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
2o.	Investigación Pedagógica 2	HT2	HP2	24	6	C6	24	46	6
	Historia de la Educación y la Pedagogía 2	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Filosofía de la Educación 2	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Teoría Pedagógica 2	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Psicología y Educación 2	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Sociología y Educación 2	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
3o.	Investigación Pedagógica 3	HT2	HP2	24	6	C6	24	46	6
	Historia de la Educación y la Pedagogía 3	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Legislación y Política Educativa	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Didáctica 1	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Psicología y Educación 3	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
	Economía y Educación	HT4	HP4	24	6	C6	46	46	6
4o.	Investigación Pedagógica 4	HT2	HP2	24	6	C6	24	44	6
	Historia de la Educación y la Pedagogía 4	HT4	HP4	24	6	C6	44	44	6
	Sistema Educativo Nacional	HT4	HP4	24	6	C6	44	44	6
	Didáctica 2	HT4	HP4	24	6	C6	44	44	6
	Orientación Educativa	HT2	HP2	24	6	C6	44	44	6
	Comunicación y Educación	HT4	HP4	24	6	C6	44	44	6
5o.	Investigación Pedagógica 5	HT2	HP2	24	6	C6	24	38	6
	Educación No Formal 1	HT2	HP2	24	6	C6	38	38	6
	Organismos y Sistemas Internacionales de Educación	HT4	HP4	24	6	C6	38	38	6
	Diseño y Evaluación de Planes y Programas de Estudio	HT2	HP2	24	6	C6	38	38	6
	Organización y Administración Educativas	HT2	HP2	24	6	C6	38	38	6
	OPTATIVA DE ELECCIÓN 1	HT2	HP2	24	6	C6	38	38	6
6o.	Investigación Pedagógica 6	HT2	HP2	24	6	C6	24	38	6
	Educación No Formal 2	HT2	HP2	24	6	C6	38	38	6
	Tecnologías en la Educación	HT2	HP2	24	6	C6	38	38	6
	Planeación y Evaluación Educativas	HT2	HP2	24	6	C6	38	38	6
	OBLIGATORIA DE ELECCIÓN (Textos Clásicos)	HT4	HP4	24	6	C6	38	38	6
	OPTATIVA DE ELECCIÓN 2	HT2	HP2	24	6	C6	38	38	6
7o.	Identidad y Vinculación Profesional 1	HT2	HP2	24	6	C6	24	36	6
	OPTATIVA	HT2	HP2	24	6	C6	36	36	6
	OPTATIVA	HT2	HP2	24	6	C6	36	36	6
	OPTATIVA	HT2	HP2	24	6	C6	36	36	6
	OPTATIVA	HT2	HP2	24	6	C6	36	36	6
	OPTATIVA	HT2	HP2	24	6	C6	36	36	6
8o.	Identidad y Vinculación Profesional 2	HT2	HP2	24	6	C6	24	36	6
	OPTATIVA	HT2	HP2	24	6	C6	36	36	6
	OPTATIVA	HT2	HP2	24	6	C6	36	36	6
	OPTATIVA	HT2	HP2	24	6	C6	36	36	6
	OPTATIVA	HT2	HP2	24	6	C6	36	36	6
	OPTATIVA	HT2	HP2	24	6	C6	36	36	6
	OBLIGATORIA	HT14	HP14	24	6	C6	138-148*	258	36
	OPTATIVAS	HT38	HP38	48	12	C12	34-54*	72	12
	OBLIGATORIA DE ELECCIÓN	HT4	HP4	8	2	C2	182-192*	330	48
	PENSUM ACADEMICO	HT29	HP29	58	14	C14	Totales		

HT=Horas teóricas  
HP= Horas prácticas  
TH = Total de horas  
C= Créditos  
TC=Total de créditos

Es recomendable que el alumno curse las Asignaturas en el orden que se indica en el mapa curricular  
\*El total de horas puede variar dependiendo del tipo de asignaturas optativas (seminarios o talleres) que seleccione el alumno, lo que determinará el total que puede ir de 138 a 148 HT o de 34 a 54 HP. El total de créditos no se ve afectado por esta selección, quedan establecidos en 330.

3.4.7 MAPA CURRICULAR POR ÁREAS DEL PLAN DE ESTUDIOS PROPUESTO LICENCIATURA EN PEDAGOGÍA 2010

SEMESTRE	Investigación Pedagógica 1	Historia de la Educación y la Pedagogía 1	Filosofía de la Educación 1	Teoría Pedagógica 1	Psicología y Educación 1	Sociología y Educación 1	Total de Horas HT 22 HP 2	Total de Créditos Oblig. 46	Total de Asignaturas Oblig. 6
1o.	HT2 HP2 C6	HT4 C8	HT4 C8	HT4 C8	HT4 C8	HT4 C8	24	46	6
2o.	HT2 HP2 C6	HT4 C8	HT4 C8	HT4 C8	HT4 C8	HT4 C8	24	46	6
3o.	HT2 HP2 C6	HT4 C8	HT4 C8	HT4 C8	HT4 C8	HT4 C8	24	46	6
4o.	HT2 HP2 C6	HT4 C8	HT4 C8	HT4 C8	HT2 HP2 C6	HT4 C8	24	44	6
5o.	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT4 C8	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	24	38	6
6o.	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT4 C8	HT2 HP2 C6	24	38	6
7o.	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	19-24*	36	6
8o.	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	HT2 HP2 C6	19-24*	36	6
	Investigación Pedagógica	Teoría Filosofía e Historia	Interdisciplinaria	Integración e Interv. Pedag.					
	HT 138-148*	Oblig. 258	Oblig. 36						
	HP 34-54*	Optat. 72	Optat. 12						
	182-192*	330	48						
	<b>Totales</b>								

Las asignaturas se organizan en cuatro áreas:

### **Área 1. Teoría, Filosofía e Historia<sup>29</sup>**

Cubre los aspectos teóricos, filosóficos e históricos propios de la pedagogía y su objetivo es que el estudiante: evalúe los componentes constitutivos del proceso educativo, sus características distintivas, así como sus cualidades universales; domine los distintos enfoques, tanto teóricos como filosóficos, a partir de los cuales se interpreta, explica, fundamenta y orienta el proceso educativo; desarrolle las competencias para construir marcos conceptuales filosóficos e históricos de la educación y de la pedagogía, con el fin de aplicarlos en instituciones, programas y experiencias educativas concretas; reconozca permanentemente las dimensiones filosófica e histórica que subyacen en todo acto educativo; aplique los conceptos teóricos, filosóficos e históricos de la educación y pedagogía en las prácticas educativas actuales; impulse el conocimiento y la difusión de la teoría, la filosofía y la historia de la educación entre los responsables del diseño y operación de acciones educativas; proponga desarrollos innovadores en algunas de las vertientes de la teoría, la filosofía y la historia de la educación y de la pedagogía.

### **Área 2. Interdisciplinaria<sup>30</sup>**

Permite a los estudiantes identificar los vínculos de la pedagogía con otros campos de conocimiento, y sus objetivos son, que el estudiante de pedagogía: domine las interacciones que sistemáticamente es necesario establecer entre la pedagogía y diversos cuerpos disciplinarios, tales como la antropología, la sociología, la psicología, la economía y la comunicación, entre otras, con el propósito de desarrollar enfoques comprensivos de la realidad educativa; consolide competencias para colaborar con los profesionales de otras áreas en el diseño de soluciones reales a los problemas de la educación contemporánea, y contribuya a la generación de visiones multidisciplinarias que enriquezcan las bases del conocimiento sobre la educación y la pedagogía.

### **Área 3. Investigación Pedagógica<sup>31</sup>**

Busca sistematizar la formación en torno a los paradigmas, métodos y herramientas susceptibles de ser utilizados para la construcción del conocimiento pedagógico; tiene como objetivos que el estudiante de pedagogía: desarrolle un estilo de pensamiento inquisitivo, creativo, sistemático, objetivo y riguroso para comprender y explicar los procesos y las realidades de la educación; domine los

---

<sup>29</sup> *Ibidem.* P.48

<sup>30</sup> *Ídem*

<sup>31</sup> *Ibidem* P.49

diversos enfoques teóricos, epistemológicos, metodológicos e instrumentales para orientar la investigación pedagógica; aplique las metodologías e instrumentos cuantitativos y cualitativos para el análisis de los datos pedagógicos; diseñe, desarrolle e interprete proyectos de investigación pedagógica; conozca el estado del arte de la investigación pedagógica; valore la importancia y la necesidad de la investigación para fundamentar mejores prácticas educativas e impulse el desarrollo de la investigación pedagógica como única base constructiva y confiable para la toma de decisiones en materia educativa.

#### **Área 4. Integración e Intervención pedagógica<sup>32</sup>**

Enlaza al estudiante con los campos de desempeño profesional, mediante siete subáreas, cada una con sus objetivos particulares:

- Proceso de enseñanza-aprendizaje, tiene como objetivo que el estudiante de pedagogía: domine los marcos y enfoques teóricos que explican y describen los procesos de aprendizaje y de enseñanza; identifique las características que distinguen a los procesos de enseñanza y de aprendizaje según ciclos escolares y áreas disciplinarias; comprenda los determinantes y problemas del Proceso de enseñanza-aprendizaje; desarrolle competencias para planear, diseñar, conducir, aplicar y evaluar modelos, metodologías y procesos particulares de enseñanza y de aprendizaje, en distintos contextos educativos, y que analice las características y problemática del campo de la docencia.
- Planeación y evaluación educativas, comprenden como objetivos que el estudiante de pedagogía: comprenda los determinantes políticos, sociales, económicos, pedagógicos e institucionales que inciden en los procesos de planeación y evaluación de la educación en general y del Sistema Educativo Nacional en particular, identifique las características, requerimientos y problemas de la planeación y la evaluación educativas según su alcance local, nacional, regional o internacional; maneja distintos enfoques y metodologías de planeación y evaluación aplicables a sistemas, instituciones, programas y procesos educativos; aplique métodos, técnicas y procedimientos de análisis de datos para sustentar en forma razonada y objetiva procesos de planeación y evaluación de la educación y evalúe procesos de planeación y evaluación desarrollados en el campo educativo.

---

<sup>32</sup> Ídem

- Comunicación y tecnologías en la educación, sus objetivos son; que el estudiante de pedagogía comprenda los alcances y límites de las nuevas tecnologías de la información y las telecomunicaciones en la educación; aplique pertinentemente las tecnologías de la información y las telecomunicaciones en los contextos educativos presenciales, abiertos, a distancia y virtuales; trabaje en equipos multidisciplinarios para el desarrollo de programas educativos apoyados en tecnologías de la información y las telecomunicaciones, para distintos niveles, escenarios y propósitos educativos; evalúe aplicaciones, plataformas y programas educativos basados en tecnologías y promueva la aplicación de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones con fines de mejoramiento y facilitación de los procesos educativos.
- Orientación educativa y atención a la diversidad, plantea como objetivos que el estudiante de pedagogía: domine los marcos y enfoques teóricos que explican y describen los procesos de orientación educativa y atención a la diversidad; domine las técnicas procedimientos e instrumentos empleados en los procesos y programas de orientación educativa y atención a la diversidad; desarrolle y coordine modelos, sistemas, planes, programas y estrategias de orientación educativa y atención a la diversidad, y conozca y analice diferentes paradigmas que ofrecen una nueva proyección de atención a necesidades diferenciadas de aprendizaje.
- Educación No Formal, tiene como objetivo que el estudiante de pedagogía: ubique en un nivel teórico las distintas manifestaciones del fenómeno educativo y la nomenclatura de las clasificaciones de éste, que reflexione acerca de la imposibilidad de establecer fronteras rígidas acerca de la educación, dada la variedad de agentes y espacios educativos en las circunstancias actuales; contextualice y valore adecuadamente los procesos de Educación No Formal; identifique la participación del pedagogo en procesos educativos diversos, así como los requerimientos conceptuales, metodológicos y técnicos que plantean distintos procesos de intervención pedagógica y prácticas de Educación No Formal; interrelacione los aspectos políticos, sociales, económicos y pedagógicos de la Educación No Formal; proponga innovaciones conceptuales y metodológicas en la Educación No Formal y finalmente, que diseñe y coordine modelos, sistemas y programas de intervención pedagógica en distintos escenarios sociales.
- Administración educativa, comprende como objetivos que el estudiante de pedagogía: comprenda las nuevas tendencias, enfoques y necesidades en



la administración educativa; valore la influencia de factores culturales, políticos, económicos, pedagógicos, tecnológicos e institucionales en la gestión y administración de las instituciones educativas; analice las dimensiones de la administración educativa en los distintos niveles y modalidades educativas; conozca distintos enfoques y estrategias de administración y gestión educativas; comprenda el papel que desempeñan los procesos de planeación, evaluación y presupuestación en la gestión y administración de las instituciones, y evalúe las interrelaciones entre las tareas de administración y las propiamente educativas en las instituciones y centros de educación.

- Política, sociedad y educación, tiene como objetivos para el estudiante de pedagogía: que valore la pertinencia de la estructura normativa que regula las políticas y procesos del Sistema Educativo Nacional, así como de organismos y sistemas internacionales vinculados con este sector; contribuya al desarrollo de la sociedad mediante el impulso de políticas y estrategias de educación; diseñe políticas educativas y articule en éstas los elementos de otros campos sociales que se interrelacionan con el fenómeno educativo; evalúe la factibilidad de políticas y estrategias educativas, así como el efecto de su aplicación en contextos sociales específicos; analice la evolución de las políticas educativas en el mundo, en distintos niveles y modalidades, así como el contexto y la dinámica de la educación en la sociedad contemporánea; compare las políticas educativas de carácter gubernamental con las establecidas por organismos internacionales y sectores privados; comprenda los retos que afronta la sociedad mexicana en materia de desarrollo educativo e identifique los principales problemas en este campo y establezca programas de desarrollo educativo de mediano y largo plazo.

## 4.2 Conocimientos, actitudes y habilidades que debe poseer un Pedagogo de acuerdo al nuevo plan de estudios del Colegio de Pedagogía de la UNAM

De acuerdo al plan de estudios 2010, el egresado de la Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras se distinguirá como un profesional con sólidas competencias para<sup>33</sup>:

- Analizar e integrar los conocimientos propios del campo y conexos para comprender, contextualizar y explicar hechos educativos.
- Desarrollar estudios sistemáticos de la educación que contribuyan a ampliar la base de conocimientos acerca de este fenómeno.
- Proponer y desarrollar estrategias y métodos de análisis, planeación, desarrollo y evaluación de programas educativos de diversa índole, en las distintas modalidades, niveles y contextos educativos.
- Generar metodologías innovadoras para diversos escenarios pedagógicos.
- Valorar las condiciones sociales, políticas y económicas que inciden en su intervención como profesional de la pedagogía.

Así, al término de la licenciatura, los alumnos dominarán:

Conocimientos sobre:

- El entorno social, cultural y político que le permitan desarrollar proyectos educativos de diversa índole.
- Los enfoques teórico-metodológicos que describen y explican el proceso educativo para comprenderlo más ampliamente, desde la perspectiva de la teoría pedagógica.
- Las metodologías de investigación que les permitan comprender y analizar problemas pedagógicos, para proponer estrategias de construcción de conocimiento y de solución.
- Los diferentes niveles de intervención del profesional de la pedagogía.

Habilidades para:

- Fundamentar teórica, filosófica y técnicamente su actuar profesional en distintas instituciones y escenarios educativos y sociales.
- Identificar e interpretar la problemática educativa en diferentes contextos.

---

<sup>33</sup> *Ibidem*. P 35

- Planear, diseñar, evaluar e implantar planes y programas de estudio en cualquier nivel y modalidad educativa.
- Usar críticamente las nuevas tecnologías para el desarrollo de programas educativos.
- Integrar, coordinar y participar en equipos de trabajo multi e interdisciplinarios.

Actitudes de:

- Responsabilidad y compromiso con la educación.
- Sensibilidad hacia los problemas educativos y sociales, buscando el bienestar común.
- Respeto en el diálogo con los especialistas de otras áreas que intervienen en los procesos educativos.
- Apertura a la innovación en la aplicación de nuevas tecnologías y metodologías en los procesos educativos.
- Honestidad y actuación ética en todos los ámbitos de su actividad profesional.

Para cada una de las áreas que ofrecen el plan de estudios ( Área 1; Teoría, Filosofía e Historia, Área 2; Interdisciplinaria, Área 3; Investigación Pedagógica, Área 4; Integración e Intervención Pedagógica) se han diseñado perfiles de egreso en términos de los conocimientos, habilidades y actitudes que debe dominar el estudiante al concluir su formación.

**Área 1 Teoría, Filosofía e Historia**<sup>34</sup> (Fundamentos teóricos, filosóficos e históricos de la educación y la pedagogía)

Conocimientos:

- Reconocer los fundamentos sociales y culturales de la educación
- Identificar las distintas expresiones y modalidades de la educación.
- Comprender los rasgos que históricamente se han mantenido como constantes del proceso educativo.
- Maneje los enfoques teóricos (históricos y contemporáneos) que describen y explican el proceso educativo y el desarrollo de la pedagogía.
- Manejar los enfoques filosóficos (históricos y contemporáneos) que fundamentan modelos y prácticas educativas, así como modelos pedagógicos.

---

<sup>34</sup> Ibídem. P.37

- Comprender a fondo los problemas epistemológicos de la pedagogía.
- Distinguir y fundamentar las polémicas filosóficas, científicas y prácticas acerca de la construcción de la teoría pedagógica.
- Manejar los elementos teóricos, metodológicos y contextuales que le permiten formular marcos de referencia conceptuales y filosóficos para fundamentar prácticas pedagógicas en distintas instituciones y escenarios educativos y sociales.
- Comprender la evolución histórica y la prospectiva de la institución educativa y de los sistemas educativos, tanto en la perspectiva nacional como en la internacional
- Reconocer la importancia de la teoría, la historia y la filosofía de la educación y la pedagogía para la comprensión de la realidad educativa y como punto de partida para plantear cualquier cambio o innovación.

#### Habilidades

- Reflexionar críticamente sobre el desarrollo de la educación y la pedagogía.
- Analizar con detalle los contextos y experiencias educativas y pedagógicas, nacionales e internacionales.
- Construir conceptos, proposiciones, modelos y teorías con capacidad para describir y explicar los procesos educativos y las prácticas pedagógicas.
- Aplicar razonadamente los enfoques teóricos y filosóficos que se han desarrollado sobre la educación y la pedagogía.
- Interactuar con especialistas de otros campos del conocimiento con el fin de generar explicaciones comprensivas de la educación.
- Discutir con rigor las posiciones controvertidas que explican la educación y la pedagogía.
- Comparar la historicidad de los hechos educativos pasados con los vigentes.
- Emplear la teoría, la historia y la filosofía de la educación y la pedagogía para proponer respuestas viables a los desafíos actuales de la educación.
- Difundir el conocimiento de los enfoques teóricos, históricos y filosóficos entre los practicantes de la educación.

#### Actitudes

- Valorar los desafíos teóricos, históricos y filosóficos entre los practicantes de la educación.

- Asumir con honestidad y responsabilidad sus posiciones teóricas y filosóficas.
- Expresar sensibilidad histórica y social en sus prácticas pedagógicas.
- Respetar las posturas antagónicas.
- Demostrar disposición para conocer y poner a prueba distintas teorías y enfoques en las prácticas educativas y pedagógicas.
- Asumir y cultivar valores éticos en sus prácticas profesionales.
- Mostrar interés constante en los desarrollos contemporáneos acerca de la teoría, la historia y la filosofía de la educación y la pedagogía.

## **Área 2 Interdisciplinaria**<sup>35</sup> (Fundamentos interdisciplinarios de la pedagogía)

### Conocimientos

- Dominar las contribuciones que desde otros cuerpos disciplinarios se han hecho para comprender más ampliamente el proceso educativo y sus diversos problemas.
- Comprender los alcances y límites de las interrelaciones existentes entre la pedagogía y el resto de las disciplinas, identificando el ámbito de competencia de cada una y sus posibles enlaces.
- Dominar las teorías del aprendizaje.
- Identificar la naturaleza de las variables que intervienen en los procesos y sistemas educativos.
- Aplicar enfoques relevantes de otras disciplinas sociales y humanas en explicaciones comprensivas de la realidad educativa y social.

### Habilidades:

- Fortalecer el desarrollo de la pedagogía, incorporando las contribuciones de otros campos del conocimiento.
- Generar explicaciones multidisciplinarias de la realidad educativa.
- Interactuar con profesionales de distintas disciplinas en la construcción de explicaciones y modelos educativos y pedagógicos.

---

<sup>35</sup> *Ibidem.* P. 38

- Promover con otros profesionales el desarrollo de análisis y discusiones de naturaleza multidisciplinaria para comprender más ampliamente la dinámica de los procesos educativos en la sociedad contemporánea.

Actitudes:

- Valorar objetivamente las aportaciones que desde otros campos de conocimiento se hacen en el terreno de la educación y la pedagogía.
- Asumir una actitud abierta ante el desarrollo de los enfoques multidisciplinarios en la educación y la pedagogía.
- Defender con fundamentos sólidos la especificidad de la pedagogía en un contexto multidisciplinario.
- Participar con honestidad y firmeza intelectual en el desarrollo contemporáneo de las disciplinas humanas y sociales.

**Área 3 Investigación Pedagógica**<sup>36</sup> (Fundamentos científicos, metodológicos y analíticos)

Conocimientos

- Identificar los antecedentes, evolución y perspectivas de la investigación pedagógica y educativa.
- Comprender el ámbito, la relevancia y los problemas particulares de la investigación pedagógica y educativa.
- Dominar los principios y fundamentos de la investigación social.
- Manejar los fundamentos de los distintos enfoques cuantitativos y cualitativos para sustentar el desarrollo de investigaciones pedagógicas y educativas.
- Dominar los principios teóricos y técnicos del diseño de instrumentos de medición y evaluación.
- Dominar las técnicas, modelos y herramientas de análisis estadístico.
- Dominar los fundamentos y herramientas para diseñar programas y protocolos de investigación.
- Manejar los elementos críticos para juzgar la calidad, pertinencia y seriedad de una investigación en el campo educativo.

---

<sup>36</sup> Ibídem. P. 39

## Habilidades

- Comprender las relaciones existentes entre los productos de la investigación y las prácticas educativas.
- Plantear problemas educativos y pedagógicos con rigor y claridad.
- Organizar propuestas de investigación pedagógica.
- Diseñar y coordine programas relevantes y significativos de investigación pedagógica en distintos escenarios educativos y sociales.
- Combinar con pertinencia métodos cuantitativos y cualitativos para conocer ampliamente la problemática educativa.
- Diseñar, pruebe y aplique técnicas y procedimientos de medición y evaluación.
- Analizar e interpretar correctamente los datos provenientes de la investigación pedagógica.
- Vincular los hallazgos de la investigación con la toma de decisiones para resolver problemas o mejorar los procesos y sistemas educativos.
- Construir sólidos cuerpos de conocimiento probados acerca de la realidad educativa.
- Colaborar con equipos interdisciplinarios de investigación social.
- Comunicar y difundir con claridad los hallazgos de las investigaciones pedagógicas en las que colabore.
- Participar en redes de investigación pedagógica y educativa.
- Promover la innovación en el terreno de la investigación pedagógica.

## Actitudes

- Asumir con actitud flexible y abierta ante los distintos paradigmas metodológicos que pueden emplearse en la investigación pedagógica.
- Actuar con ética frente a los datos obtenidos de la investigación pedagógica y educativa.
- Interpretar objetivamente los resultados de la investigación.
- Respetar los hallazgos que contradicen los principios o marcos de referencia asumidos.

- Apoyar los cambios fundamentados en los resultados de investigación en las instituciones y sistemas educativos.

#### **Área 4 Integración e Intervención Pedagógica<sup>37</sup>**

Subáreas: Proceso de enseñanza-aprendizaje, Planeación y evaluación educativas, Comunicación y tecnologías en la educación, Orientación educativa y atención a la diversidad, Educación no formal, Administración educativa, Política, sociedad y educación.

##### Proceso de enseñanza-aprendizaje

Conocimientos:

- Dominar los modelos y enfoques teóricos sobre la docencia y la enseñanza.
- Distinguir las dimensiones, complejidad y problemática de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- Identificar los requerimientos didácticos de los contextos educativos presenciales, abiertos, a distancia, virtuales, entre otros.
- Dominar los fundamentos y la aplicación de diversos modelos, esquemas y lineamientos curriculares así como de estrategias educativas.
- Conocer las distintas metodologías desarrolladas para conducir los procesos de enseñanza y de aprendizaje.

Habilidades:

- Analizar comprensivamente el Proceso de enseñanza-aprendizaje en contextos educativos específicos.
- Construir concepciones de enseñanza-aprendizaje.
- Aplicar los fundamentos explicativos de la enseñanza y el aprendizaje en el diseño de planes, programas y estrategias educativas.
- Interactuar con especialistas de diversas disciplinas para construir y adecuar estrategias y metodologías de enseñanza.
- Generar innovaciones en el Proceso de enseñanza-aprendizaje.

---

<sup>37</sup> Ibidem. P.40



- Promover discusiones razonadas en torno a problemas de enseñanza y de aprendizaje en los distintos contextos educativos: presenciales, abiertos, a distancia y virtuales, entre otros.
- Resolver problemas metodológicos, técnicos y operativos de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.
- Fundamentar con rigor y objetividad intervenciones en el Proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### Actitudes:

- Interpretar objetivamente los problemas que surgen en el Proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Actuar con objetividad en el diseño, conducción y evaluación de procesos docentes y de enseñanza y de aprendizaje.
- Mantener una actitud abierta hacia el cambio y la innovación en los procesos docentes.
- Actuar con sensibilidad en la relación con docentes, alumnos y especialistas.
- Respetar enfoques controvertidos sobre la enseñanza y el aprendizaje.
- Asumir un comportamiento ético en todas sus actuaciones frente al Proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### Planeación y evaluación educativas

##### Conocimientos:

- Identificar las variables políticas, sociales, económicas, pedagógicas y disciplinarias que condicionan los procesos de planeación y evaluación de la educación y del Sistema Educativo Nacional.
- Comprender la naturaleza y problemática de los procesos de planeación y evaluación de la educación.
- Identificar los requerimientos de la planeación y evaluación de sistemas, instituciones, programas y procesos educativos.
- Dominar enfoques y métodos cuantitativos y cualitativos de planeación y evaluación aplicables a la educación.
- Manejar las bases teóricas y metodológicas indispensables para el diseño, evaluación y aplicación de instrumentos de recopilación de datos.

- Conocer el alcance y la aplicación de paquetes de cómputo (software) para el análisis e interpretación de datos.
- Identificar las aportaciones de otras disciplinas para el desarrollo de procesos de planeación y evaluación educativa.

#### Habilidades:

- Contextualizar adecuadamente los procesos de planeación y evaluación.
- Interactuar propositivamente con otros profesionales en el diseño, coordinación y desarrollo de procesos de planeación y evaluación.
- Tomar decisiones oportunas y adecuadas en contextos de planeación y evaluación.
- Resolver problemas metodológicos, técnicos y operativos en el desarrollo de procesos de planeación y evaluación aplicados a la educación.
- Desarrollar metodologías de planeación y evaluación adecuadas a las condiciones imperantes en un país, una región, un sistema educativo o una institución.
- Adecuar técnicas y procedimientos de recolección y sistematización de datos a situaciones particulares de planeación y evaluación.
- Construir modelos de planeación y evaluación aplicables al campo educativo.
- Recuperar hallazgos y ventajas que en materia de planeación y evaluación se desprenden de otras disciplinas y campos de actuación social.

#### Actitudes:

- Asumir una actitud crítica y propositiva en las tareas de planeación y evaluación en las que participa.
- Promover consensos cuando interactúa con otros profesionales con una actitud de colaboración, compromiso y respeto en el trabajo interdisciplinario.
- Defender razonadamente propuestas, posiciones o decisiones.
- Mantener una actitud de respeto ante los grupos y las personas que participan en los procesos de planeación y evaluación.
- Asumir un compromiso ético en todos los procesos de planeación y evaluación.

## Comunicación y tecnologías de la educación

### Conocimientos:

- Identificar las interrelaciones entre procesos de comunicación y educación, así como el uso de procesos multimedia en procesos educativos.
- Analizar la relevancia del lenguaje en la educación.
- Identificar las aplicaciones de la tecnología de la información y las telecomunicaciones en la educación.
- Comprender la naturaleza y características de los distintos soportes tecnológicos en los que se sustentan aplicaciones educativas.
- Manejar los aspectos pedagógicos, técnicos y operativos para el desarrollo de aplicaciones y programas educativos apoyados en tecnologías, adaptables a distintos escenarios de educación presencial y a distancia.
- Manejar los fundamentos y condiciones para el diseño de ambientes educativos sustentados en tecnología de punta.
- Evaluar los alcances y límites de aplicaciones, plataformas, programas y ambientes educativos sostenidos en tecnologías de punta.

### Habilidades:

- Interactuar armónicamente con otros profesionales en el diseño de ambientes educativos y software educativo sustentado en tecnología de punta.
- Establecer criterios para la evaluación, selección y adecuación de programas, materiales, estrategias y ambientes para la educación presencial y a distancia.
- Resolver problemas en el diseño, implantación y uso de programas educativos presenciales y a distancia basados en tecnologías.
- Promover la innovación pedagógica identificando nuevas aplicaciones de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones en la práctica educativa.
- Identificar necesidades educativas y proponga estrategias pertinentes de educación presencial y a distancia.
- Interactuar armónicamente con otros profesionales en el diseño de sistemas de comunicación y proponga medios y estrategias de comunicación para desarrollar procesos educativos.

### Actitudes:

- Mantener una actitud de colaboración y compromiso en el trabajo interdisciplinario al que obliga el desarrollo de sistemas y software educativo.
- Actuar con realismo en el diseño, desarrollo y operación de software educativo.
- Asumir actitudes críticas y firmes ante las polémicas que surgen respecto del uso de tecnología de punta.

### Orientación educativa y atención a la diversidad

#### Conocimientos:

- Conocer los enfoques teóricos y operativos que se aplican en la orientación educativa (en sus diversas variantes y modalidades: orientación escolar, orientación vocacional, orientación profesional, orientación familiar, etc.) y atención a la diversidad (en sus diferentes enfoques y perspectivas: atención en situaciones de aprendizaje diferenciado, a diversos grupos de población, tales como migrantes, indígenas, grupos étnicos, mujeres, niños de la calle, grupos en riesgo, etc., en general, grupos minoritarios que forman parte de la diversidad social y cultural).
- Comprender las aportaciones de otras áreas disciplinarias aplicables en la orientación educativa y atención a la diversidad.
- Identificar las implicaciones de los programas de orientación educativa y atención a la diversidad.

#### Habilidades:

- Contextualizar adecuadamente los problemas y procesos de orientación educativa y atención a la diversidad.
- Aplicar e interpretar correctamente los resultados de técnicas, procedimientos e instrumentos dedicados a la orientación educativa o a la atención a la diversidad.
- Interactuar propositivamente con profesionales de otras áreas en la interpretación de problemas y soluciones a cuestiones de orientación educativa y atención a la diversidad.

- Desarrollar y coordinar modelos, sistemas, programas y procedimientos de orientación educativa y atención a la diversidad.

Actitudes:

- Asumir un compromiso ético ante las tareas de orientación educativa y atención a la diversidad.
- Mantener una actitud abierta, crítica, propositiva y de colaboración ante los nuevos planeamientos del campo.
- Defender razonadamente el empleo de enfoques teóricos e instrumentos diversos en el ejercicio profesional de la orientación educativa y la atención a la diversidad.
- Aceptar la diversidad más allá del ámbito escolar, trascendiendo a las esferas que ofrezcan una mayor calidad de vida a las personas con necesidades educativas especiales.

### Educación No Formal

Conocimientos:

- Reconocer la evolución de las concepciones y nuevas visiones acerca de lo educativo, los agentes, los ámbitos, y los espacios educativos en las circunstancias y problemáticas actuales.
- Identificar los diversos enfoques teóricos y metodológicos que fundamentan las prácticas de Educación No Formal.
- Identificar la evolución y problemas de la Educación No Formal en México y en el mundo.
- Comprender la aportación e intervención de otras disciplinas en el diseño y operación de programas y procesos de Educación No Formal.
- Identificar los factores culturales y ambientales que definen los grupos que requieren Educación No Formal.
- Identificar las acciones que en el campo de la Educación No Formal realizan organismos nacionales e internacionales especializados.

Habilidades:

- Contextualizar adecuadamente los requerimientos de Educación No Formal.

- Integrar conocimientos de diversos campos en el diseño y operación de sistemas, programas y estrategias de Educación No Formal.
- Interactuar armónicamente con los profesionales de otras disciplinas que participan en programas y tareas de Educación No Formal.
- Adaptar metodologías y herramientas modernas para los procesos de Educación No Formal.
- Coordinar grupos y equipos de trabajo en prácticas de Educación No Formal.
- Tomar decisiones y resolver oportunamente.
- Desarrollar materiales de apoyo educativo para procesos de Educación No Formal.

#### Actitudes:

- Asumir una actitud propositiva ante las necesidades de Educación No Formal en el país.
- Comprometerse con los grupos y sectores que participan en procesos de Educación No Formal.
- Mantener una actitud ética en el desempeño de tareas diversas en el campo de la Educación No Formal.

### Administración Educativa

#### Conocimientos:

- Dominar los fundamentos teóricos, metodológicos y técnicos de la administración y gestión de instituciones educativas.
- Comprender la dinámica de la administración educativa.
- Identificar los procesos de planeación, evaluación, presupuestación y toma de decisiones en la administración educativa.

#### Habilidades:

- Desarrollar modelos de administración educativa.
- Introducir cambios en la administración educativa.
- Incorporar y valorar información relevante de fuentes diversas para fundamentar los procesos de planeación y toma de decisiones.

- Coordinar grupos de trabajo de alto nivel y de carácter técnico en las instituciones educativas.
- Tomar decisiones que resuelvan problemas de administración y gestión en las instituciones educativas.
- Manejar desarrollos tecnológicos innovadores en el campo de la administración educativa.
- Asesorar a las instituciones educativas para reformar o adecuar sus procesos de administración y gestión institucional.
- Evaluar estructuras y procesos de administración y gestión institucional.

Actitudes:

- Asumir una actitud propositiva y de liderazgo ante el cambio en las instituciones educativas y sus problemas.
- Mantener una actitud ética en todo tipo de tareas de administración y gestión institucionales.
- Asumir una actitud de colaboración, conciliación, compromiso y corresponsabilidad con grupos y sectores diversos de las instituciones educativas.
- Plantear y defender con argumentos claros y sólidos, proyectos de cambio, posiciones y decisiones.

## Política, sociedad y educación

### Conocimientos:

- Comprender el papel que desempeñan las políticas públicas y las institucionales en la educación
- Identificar las dimensiones, normativa, política, ideológica y filosófica que fundamentan las políticas educativas.
- Identificar las políticas educativas que han regido en México.
- Comprender críticamente las tendencias de las políticas educativas establecidas por organismos internacionales.
- Identificar el significado y valor de las políticas en el cambio de los sistemas e instituciones educativas.
- Comprender la interrelación de las políticas educativas con otras políticas públicas como las económicas y laborales.
- Comprender la dinámica y los retos de la educación en la sociedad actual.
- Manejar los elementos metodológicos, técnicos y operativos del diseño, desarrollo y puesta en marcha de las políticas educativas.

### Habilidades:

- Integrar armónicamente los distintos elementos de conocimiento que demanda el diseño y operación de políticas públicas e institucionales en el campo educativo.
- Identificar los problemas que afrontan los sistemas y las instituciones educativas cuando deben asumir cambios y reformas.
- Promover el desarrollo de nuevas políticas educativas a partir del análisis de la problemática educativa y social.
- Interactuar con grupos de otros campos sociales para dar a conocer y promover el desarrollo de políticas y estrategias educativas innovadoras.
- Analizar con detalle los contextos sociales y educativos de la sociedad moderna.
- Construir conceptos y proposiciones innovadoras para articular nuevas políticas en el terreno educativo.
- Negociar cambios, innovaciones y reformas con grupos e instituciones que participan en los procesos educativos.



- Evaluar las propuestas, procesos y resultados de las políticas educativas.

Actitudes:

- Valorar el contenido y las implicaciones de las políticas educativas propuestas por gobiernos, grupos y organismos.
- Asumir una actitud crítica y propositiva ante los problemas de los sistemas educativos.
- Mantener en todo ejercicio político una actitud ética.
- Expresar sensibilidad social en la postulación de nuevas políticas y estrategias de desarrollo educativo.
- Asumir una actitud de respeto y abierta frente a los especialistas de otras áreas que intervienen en la toma de decisiones educativas.
- Defender con fundamentos y firmeza conceptos, ideas y proyectos en materia de desarrollo educativo.
- Buscar y promover la mejora permanente de la educación.

### **El perfil profesional del pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras según el nuevo plan de estudios<sup>38</sup>.**

El egresado de la Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras podrá desempeñarse profesionalmente en:

- La dirección y coordinación de centros, instituciones y programas pedagógicos.
- La coordinación, supervisión y evaluación de estudios educativos y pedagógicos en diversas instituciones nacionales y del extranjero.
- La coordinación y supervisión de grupos de estudio, análisis, diseño y evaluación de programas educativos de diversa índole.
- La investigación formal y sistemática de temas y problemas propios de la pedagogía y la educación.
- La asesoría especializada de grupos de consulta sobre políticas y estrategias de educación en distintos ámbitos nacionales y del extranjero.

---

<sup>38</sup> Ibídem. P46

- La dirección, coordinación y evaluación de grupos encargados de desarrollar métodos, materiales y herramientas educativas diversas.
- La asesoría especializada en el estudio, diagnóstico y desarrollo de innovaciones en los sistemas e instituciones de carácter educativo.
- La coordinación de procesos de formación, actualización y evaluación de recursos humanos en diferentes escenarios educativos.
- La asesoría especializada en instituciones públicas y privadas en materia de estrategias y programas de naturaleza educativa.
- La actividad académica (docencia-investigación-difusión) en las instituciones educativas y de investigación que cultiven el estudio sistemático de la Pedagogía y de la educación.

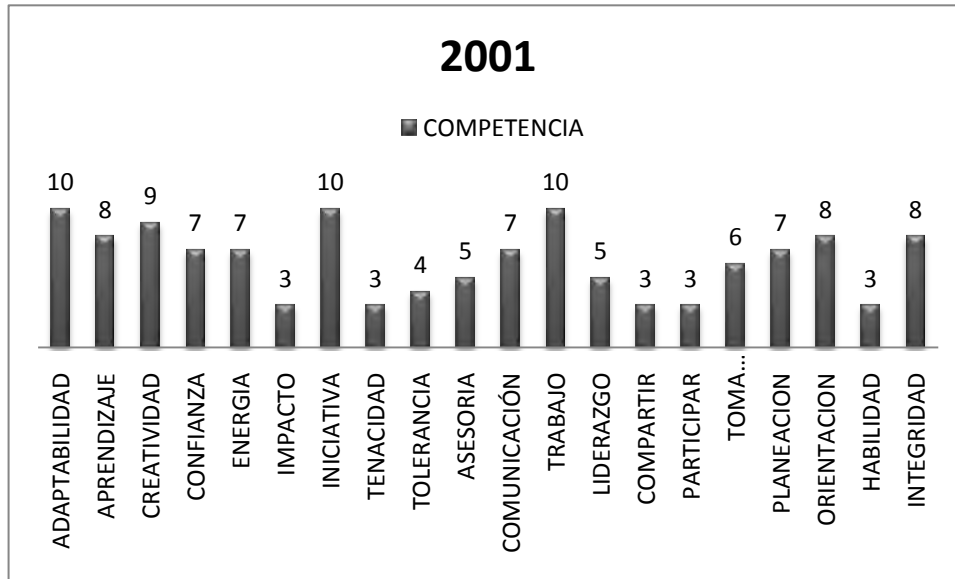
Una vez que se identifica el perfil de egreso del Plan de estudios 2010 de la Licenciatura en Pedagogía y se sabe que conocimientos, habilidades y actitudes se desarrollan en cada una de sus áreas, se darán a conocer los resultados del análisis de la base de datos de la Bolsa Universitaria de Trabajo, mismos que pondrán en evidencia las competencias más solicitadas a los estudiantes y egresados de la Licenciatura en Pedagogía de la UNAM.

### **4.3 Competencias requeridas a los estudiantes y egresados de la Licenciatura en Pedagogía de la UNAM por las empresas inscritas en la BUT**

De acuerdo a la sistematización de la información recabada, de los registros de las organizaciones inscritas en la Bolsa Universitaria de Trabajo del 24 de julio del 2001 hasta el 31 de diciembre del 2007, se obtuvieron las siguientes gráficas que muestran la frecuencia con la que fueron solicitadas cada una de las veinte competencias señaladas en el capítulo anterior.

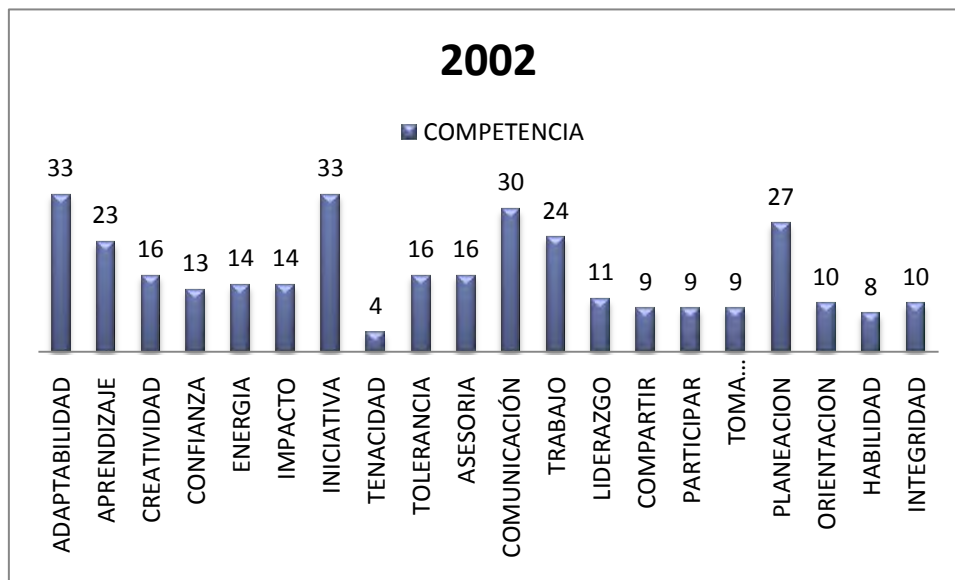
En el año 2001 se registraron 226 ofertas de empleo en el sistema de la Bolsa Universitaria de Trabajo, de las cuales 18 fueron dirigidas para los estudiantes y egresados de la carrera de Pedagogía.

Fig. 6 Gráfica de competencias que debe poseer un Pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM según las empresas solicitantes de la BUT en 2001



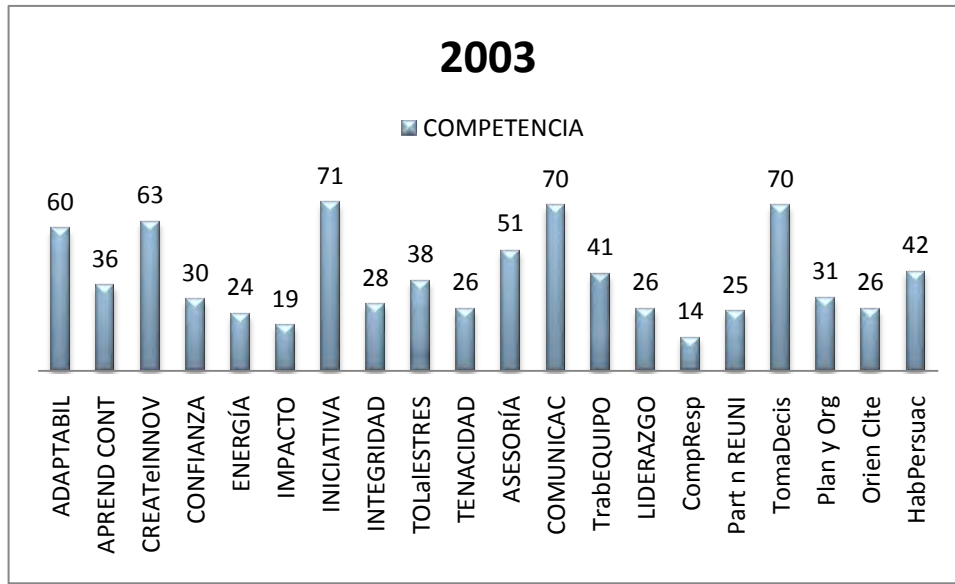
Durante el año 2002 las ofertas de empleo registradas en el sistema de la Bolsa Universitaria de Trabajo fueron 1,470, de las cuales 47 pertenecían a la carrera de Pedagogía.

Fig. 7 Gráfica de competencias que debe poseer un Pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM según las empresas solicitantes de la BUT en 2002



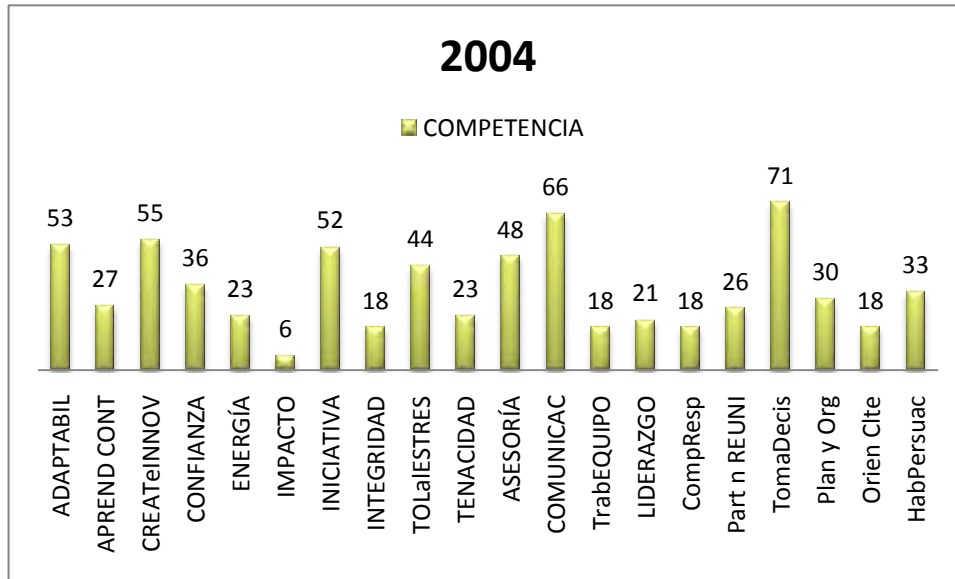
Para el 2003 las ofertas de empleo registradas en el sistema de la Bolsa Universitaria de Trabajo fueron 2,931, de las cuales 113 estaban dirigidas a los estudiantes y egresados de la carrera de Pedagogía.

Fig. 8 Gráfica de competencias que debe poseer un Pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM según las empresas solicitantes de la BUT en 2003



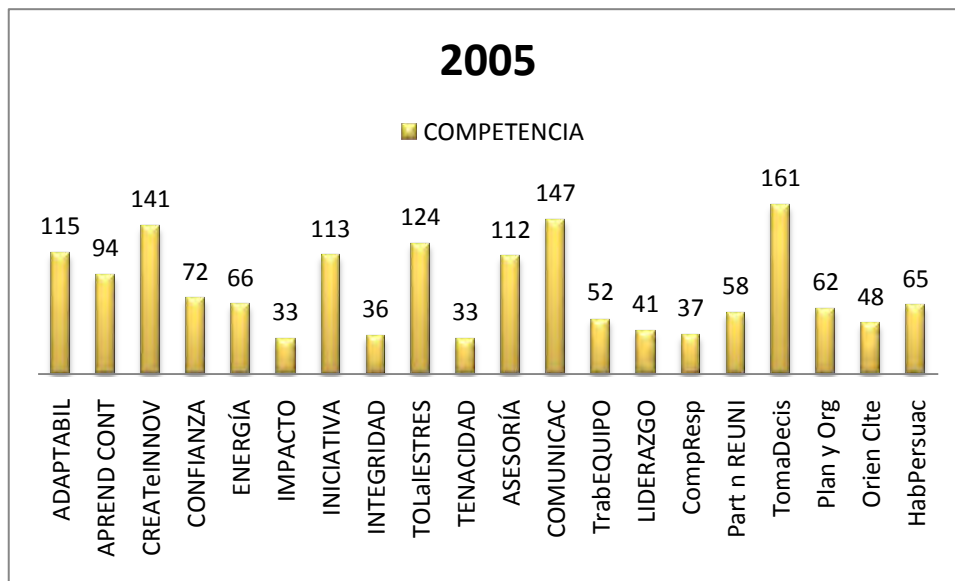
En el 2004 las ofertas de empleo registradas en el sistema de la BUT fueron 2,016, el número de ofertas fue menor que en el año anterior, esto quizás se debió a la pérdida de datos en el sistema según información aportada por académicos que laboran en este departamento, sólo 98 vacantes estaban dirigidas a los estudiantes y egresados de la carrera de Pedagogía como se muestra en la fig. 9

Fig. 9 Gráfica de competencias que debe poseer un Pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM según las empresas solicitantes de la BUT en 2004



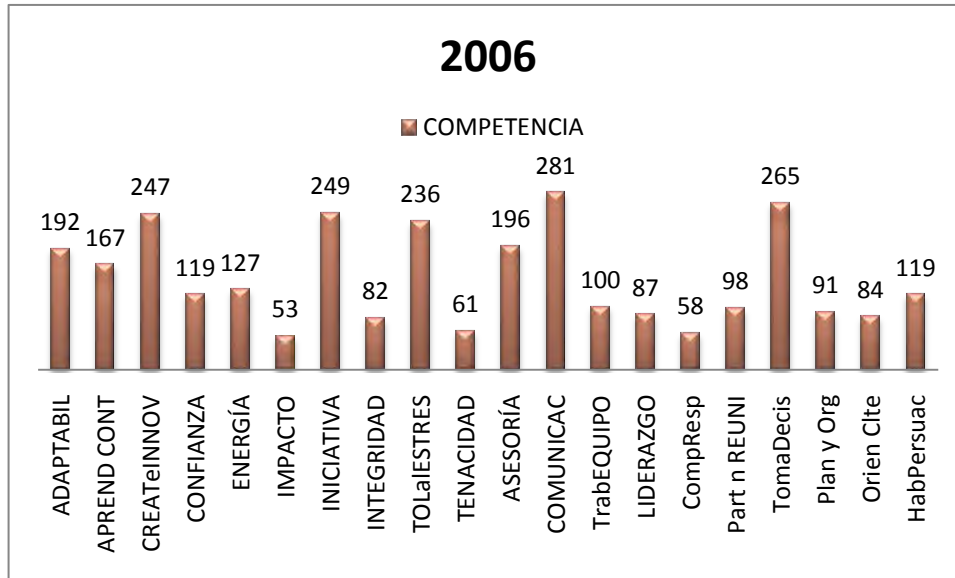
Durante el año 2005 las ofertas de empleo registradas en el sistema de la Bolsa Universitaria de Trabajo fueron 5,628, de las cuales 230 pertenecían a la carrera de Pedagogía.

Fig. 10 Gráfica de competencias que debe poseer un Pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM según las empresas solicitantes de la BUT en 2005.



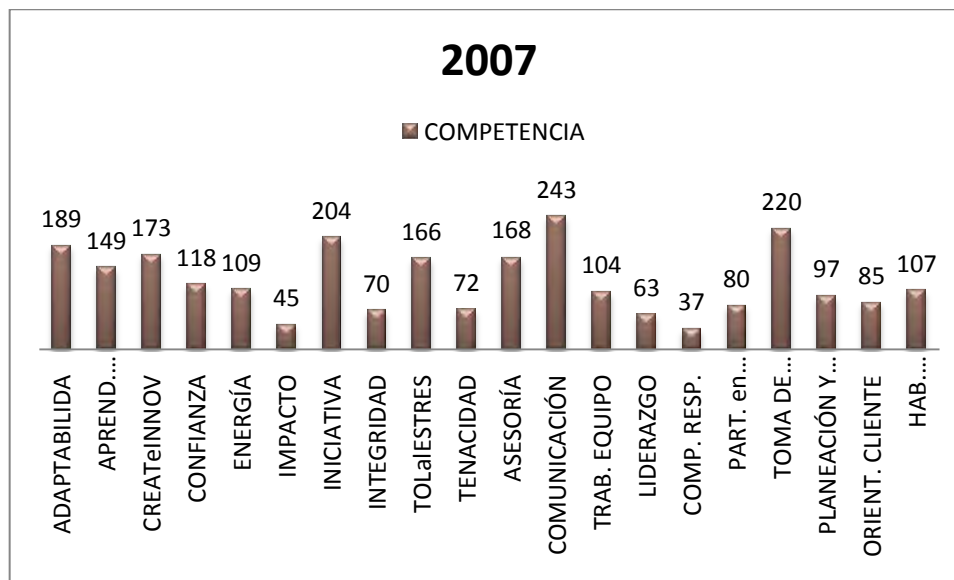
Para el 2006 las ofertas de empleo registradas en el sistema de la Bolsa Universitaria de Trabajo fueron 10,813, de las cuales 416 estaban dirigidas a los estudiantes y egresados de la carrera de Pedagogía.

Fig. 11 Gráfica de competencias que debe poseer un Pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM según las empresas solicitantes de la BUT en 2006



Por último, en el 2007, las ofertas de empleo registradas en el sistema de la Bolsa Universitaria de Trabajo fueron 11, 959, solamente 359 se dirigían a los estudiantes y egresados de la carrera de Pedagogía.

Fig.12 Gráfica de competencias que debe poseer un Pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM según las empresas solicitantes de la BUT en 2007



De acuerdo a los datos obtenidos por año, se puede observar una gráfica final que muestra las competencias más solicitadas por las empresas inscritas en el sistema de la Bolsa Universitaria de Trabajo a los estudiantes y egresados de la carrera de Pedagogía, misma información que se podrá apreciar detalladamente en el anexo 1 de este trabajo.

Fig. 13 Gráfica de competencias que debe poseer un Pedagogo de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM según las empresas solicitantes de la BUT de julio del 2001 a diciembre del 2007



De esta manera se puede afirmar que las diez competencias más solicitadas son las siguientes:

1. Comunicación
2. Toma de decisiones
3. Iniciativa
4. Creatividad
5. Adaptabilidad
6. Tolerancia al estrés
7. Asesoría
8. Aprendizaje continuo
9. Confianza
10. Habilidad de persuasión

Se puede apreciar que las diez primeras competencias se encuentran presentes en la mayoría de los casos, aunque en distinto orden todos los años, esto puede ser producto de que las necesidades de las empresas, así como del mercado laboral no han cambiado mucho a lo largo de siete años.

También se observa que del año 2003 al 2007 el número de ofertas es más consistente en cuanto a número de vacantes publicadas, este hecho puede deberse a que en los años anteriores no todas las empresas que tenían contacto con la Bolsa Universitaria de Trabajo estaban registradas en su sistema o contaban con servicio de internet, y por lo tanto, recurrían a otros medios para realizar las publicaciones de empleo.

A continuación se mostrará un cuadro comparativo en el que se muestran las Actitudes y Habilidades desarrolladas tanto en el Perfil general de egreso, como, en las cuatro áreas del del Plan de estudios 2010 de la Licenciatura en Pedagogía que están asociadas directamente a cada una de las diez competencias más solicitadas por las empresas inscritas en la BUT de acuerdo a la definición que la Bolsa Universitaria de Trabajo determina.

Solo se retoman habilidades y actitudes ya que estas dejan ver comportamientos y desempeños que son demostraciones de contar o no con alguna competencia, de esta manera, se hace evidente que se cuenta con los conocimientos necesarios para resolver situaciones específicas en contextos determinados.

Cabe señalar que existen áreas del Plan de estudios 2010 que no mencionan explícitamente Actitudes y Habilidades que desarrollen las competencias más solicitadas por los oferentes de empleo, sin embargo, implícitamente, el plan de estudios, así como la práctica cotidiana durante la carrera, y las actividades culturales, recreativas, académicas y deportivas que ofrece la Facultad, favorecen el desarrollo de las mismas.



#### 4.4 Cuadro comparativo de competencias solicitadas por las empresas a la Bolsa Universitaria de Trabajo y habilidades y actitudes desarrollados según el nuevo plan de estudios de la licenciatura de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM

Tabla 4 Comparativo Perfil General de Egreso vs competencias solicitadas

Perfil General	Competencias que debe poseer un pedagogo según las empresas de la BUT a los estudiantes de la Lic. En Pedagogía de la FFyL UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Lic. en Pedagogía FFyL UNAM
	<p><b>1. Comunicación</b></p> <p>Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Analizar e integrar los conocimientos propios del campo y conexos para comprender, <b>contextualizar y explicar hechos educativos</b></li> <li>• Respeto en el <b>diálogo con los especialistas de otras áreas</b> que intervienen en los procesos educativos.</li> </ul>
	<p><b>2. Toma de decisiones</b></p> <p>Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fundamentar teórica, filosófica y técnicamente su actuar profesional en distintas instituciones y escenarios educativos y sociales.</b></li> <li>• <b>Actúe con objetividad en el diseño, conducción y evaluación de procesos docentes y de enseñanza y de aprendizaje</b></li> <li>• <b>Valorar las condiciones sociales, políticas y económicas que inciden en su intervención</b> como profesional de la pedagogía</li> </ul>
	<p><b>3. Iniciativa</b></p> <p>Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>4. Creatividad e Innovación</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desarrollar estudios sistemáticos</b> de la educación que contribuyan a ampliar la base de conocimientos acerca de este fenómeno.</li> <li>• <b>Generar metodologías innovadoras</b> para diversos escenarios pedagógicos.</li> <li>• <b>Planear, diseñar, evaluar e implantar</b> planes y programas de estudio en cualquier nivel y modalidad educativa</li> </ul>

Perfil General	Competencias que debe poseer un pedagogo según las empresas de la BUT a los estudiantes de la Lic. En Pedagogía de la FFyL UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Lic. en Pedagogía FFyL UNAM
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Proponer y desarrollar estrategias y métodos de análisis, planeación, desarrollo y evaluación</b> de programas educativos de diversa índole, <b>en las distintas modalidades, niveles y contextos</b> educativos.</li> </ul>
	<p><b>5. Adaptabilidad</b></p> <p>Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Identificar e interpretar la problemática educativa en diferentes contextos</b></li> <li>• <b>Mantenga una actitud abierta</b> hacia el cambio y la innovación en los procesos docentes y de enseñanza y de aprendizaje.</li> <li>• <b>Respete enfoques controvertidos</b> sobre la enseñanza y el aprendizaje.</li> </ul>
	<p><b>6. Aprendizaje Continuo</b></p> <p>Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Usar críticamente</b> las nuevas tecnologías para el desarrollo de programas educativos.</li> <li>• <b>Sensibilidad hacia los problemas</b> educativos y sociales, buscando el bienestar común.</li> <li>• <b>Apertura a la innovación</b> en la aplicación de nuevas tecnologías y metodologías en los procesos educativos.</li> <li>• <b>Interprete objetivamente</b> los problemas que surgen en el Proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> </ul>
	<p><b>7. Confianza</b></p> <p>Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Respeto en el diálogo</b> con los especialistas de otras áreas que intervienen en los procesos educativos</li> <li>• <b>Honestidad y actuación ética</b> en todos los ámbitos de su actividad profesional.</li> <li>• <b>Responsabilidad y compromiso ético</b> con la educación.</li> <li>• <b>Valore el impacto</b> del quehacer docente en los procesos educativos</li> <li>• <b>Expresa sensibilidad</b> en la relación con docentes, alumnos y especialistas</li> <li>• <b>Asuma un comportamiento ético</b> en todas sus actuaciones frente al Proceso de enseñanza-aprendizaje</li> <li>• <b>Actúe con responsabilidad</b> en las interacciones de enseñanza y de aprendizaje</li> </ul>

Perfil General	Competencias que debe poseer un pedagogo según las empresas de la BUT a los estudiantes de la Lic. En Pedagogía de la FFyL UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Lic. en Pedagogía FFyL UNAM
	<p><b>8. Habilidad de Persuasión</b></p> <p>Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Integrar, coordinar y participar en equipos de trabajo</b> multi e interdisciplinarios.</li> <li>• <b>Promoción del desarrollo integral de los sujetos partícipes en los procesos</b> educativos.</li> </ul>
	<p><b>9. Tolerancia al estrés</b></p> <p>Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>10. Asesoría</b></p> <p>Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.</p>	

## Perfil de egreso por Área de Estudio

Tabla 5 Comparativo actitudes y habilidades Área 1 vs competencias solicitadas

Área 1 Teoría, Filosofía e Historia	Competencias que debe poseer un pedagogo según las empresas de la BUT a los estudiantes de la Lic. En Pedagogía de la FFyL UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Lic. en Pedagogía FFyL UNAM
	<p><b>1. Comunicación</b></p> <p>Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe con especialistas de otros campos</b> del conocimiento con el fin de generar explicaciones comprensivas de la educación.</li> <li>• <b>Discuta con rigor las posiciones controvertidas</b> que explican la educación y la pedagogía.</li> <li>• <b>Valore los desafíos teóricos, históricos y filosóficos</b> entre los practicantes de la educación.</li> <li>• <b>Expresa sensibilidad histórica y social</b> en sus prácticas pedagógicas.</li> </ul>
	<p><b>2. Toma de decisiones</b></p> <p>Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Reflexione críticamente</b> sobre el desarrollo de la educación y la pedagogía.</li> <li>• <b>Aplique razonadamente los enfoques teóricos y filosóficos</b> que se han desarrollado sobre la educación y la pedagogía.</li> <li>• <b>Asuma y cultive valores éticos</b> en sus prácticas profesionales.</li> </ul>
	<p><b>3. Iniciativa</b></p> <p>Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>4. Creatividad e Innovación</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Construya conceptos, proposiciones, modelos y teorías</b> con capacidad para describir y explicar los procesos educativos y las prácticas pedagógicas.</li> </ul>

<b>Área 1</b> Teoría, Filosofía e Historia	<b>Competencias que debe poseer un pedagogo según las empresas de la BUT a los estudiantes de la Lic. En Pedagogía de la FFyL UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Lic. en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>5. Adaptabilidad</b></p> <p>Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Muestre interés constante en los desarrollos contemporáneos</b> acerca de la teoría, la historia y la filosofía de la educación y la pedagogía.</li> <li>• <b>Emplee la teoría, la historia y la filosofía</b> de la educación y la pedagogía <b>para proponer respuestas viables</b> a los desafíos actuales de la educación.</li> </ul>
	<p><b>6. Tolerancia al estrés</b></p> <p>Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>7. Asesoría</b></p> <p>Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Difunda el conocimiento</b> de los enfoques teóricos, históricos y filosóficos entre los practicantes de la educación.</li> </ul>
	<p><b>8. Aprendizaje Continuo</b></p> <p>Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Analice con detalle los contextos y experiencias</b> educativas y pedagógicas, nacionales e internacionales.</li> <li>• <b>Compare la historicidad de los hechos</b> educativos <b>pasados con los vigentes</b></li> <li>• <b>Comprende la evolución histórica y la prospectiva</b> de la institución educativa y de los sistemas educativos, tanto en la perspectiva nacional como en la internacional</li> <li>• <b>Reconozca la importancia de la teoría, la historia y la filosofía</b> de la educación y la pedagogía para la comprensión de la realidad educativa y como punto de partida para plantear cualquier cambio o innovación.</li> </ul>

<b>Área 1</b> Teoría, Filosofía e Historia	<b>Competencias que debe poseer un pedagogo según las empresas de la BUT a los estudiantes de la Lic. En Pedagogía de la FFyL UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Lic. en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>9. Confianza</b></p> <p>Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Respete las posturas antagónicas</b></li> <li>• <b>Asuma con honestidad y responsabilidad sus posiciones</b> teóricas y filosóficas</li> </ul>
	<p><b>10. Habilidad de Persuasión</b></p> <p>Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Demuestre disposición para conocer y poner a prueba</b> distintas teorías y enfoques en las prácticas educativas y pedagógicas</li> </ul>

Tabla 6 Comparativo actitudes y habilidades Área 2 vs competencias solicitadas

Área 2 Interdisciplinaria	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>1. Comunicación</b></p> <p>Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe con profesionales de distintas disciplinas</b> en la construcción de explicaciones y modelos educativos y pedagógicos.</li> </ul>
	<p><b>2. Toma de decisiones</b></p> <p>Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Valore objetivamente las aportaciones</b> que desde <b>otros campos</b> de conocimiento se hacen en el terreno de la educación y la pedagogía.</li> </ul>
	<p><b>3. Iniciativa</b></p> <p>Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>4. Creatividad e Innovación</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interactúe con profesionales de distintas disciplinas en la <b>construcción de explicaciones y modelos</b> educativos y pedagógicos</li> <li>• <b>Genere explicaciones</b> multidisciplinarias de la realidad educativa.</li> </ul>
	<p><b>5. Adaptabilidad</b></p> <p>Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asuma una actitud abierta</b> ante el desarrollo de los enfoques multidisciplinarios en la educación y la pedagogía.</li> <li>• <b>Participe con honestidad y firmeza intelectual en el desarrollo contemporáneo</b> de las disciplinas humanas y sociales</li> </ul>

	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
<b>Área 2</b> Interdisciplinaria	<p><b>6. Tolerancia al estrés</b></p> <p>Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>7. Asesoría</b></p> <p>Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Promueva con otros profesionales el desarrollo de análisis y discusiones de naturaleza multidisciplinaria</b> para comprender más ampliamente la dinámica de los procesos educativos en la sociedad contemporánea</li> </ul>
	<p><b>8. Aprendizaje Continuo</b></p> <p>Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Promueva con otros profesionales el desarrollo de análisis y discusiones de naturaleza multidisciplinaria para comprender más ampliamente</b> la dinámica de los procesos educativos en la sociedad contemporánea.</li> </ul>
	<p><b>9. Confianza</b></p> <p>Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Participe con honestidad y firmeza intelectual</b> en el desarrollo contemporáneo de las disciplinas humanas y sociales.</li> </ul>
	<p><b>10. Habilidad de Persuasión</b></p> <p>Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Fortalezca el desarrollo</b> de la pedagogía, incorporando las contribuciones de otros campos del conocimiento.</li> <li>• <b>Defienda con fundamentos sólidos</b> la especificidad de la pedagogía en un contexto multidisciplinario.</li> </ul>



Tabla 7 Comparativo actitudes y habilidades Área 3 vs competencias solicitadas

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Área 3 Investigación Pedagógica</p>	<p><b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b></p>	<p><b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b></p>
	<p><b>1. Comunicación</b></p> <p>Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Colabore con equipos interdisciplinarios</b> de investigación social.</li> <li>• <b>Comunique y difunda con claridad</b> los hallazgos de las investigaciones pedagógicas en las que colabore.</li> <li>• <b>Participe en redes de investigación</b> pedagógica y educativa.</li> </ul>
	<p><b>2. Toma de decisiones</b></p> <p>Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Combine con pertinencia métodos cuantitativos y cualitativos</b> para conocer ampliamente la problemática educativa.</li> <li>• <b>Analice e interprete correctamente</b> los datos provenientes de la investigación pedagógica.</li> <li>• <b>Vincule los hallazgos de la investigación con la toma de decisiones para resolver problemas o mejorar los procesos y sistemas</b> educativos.</li> <li>• <b>Asuma con actitud flexible y abierta</b> ante los distintos paradigmas metodológicos que pueden emplearse en la investigación pedagógica.</li> <li>• <b>Actúe con ética frente a los datos obtenidos</b> de la investigación pedagógica y educativa.</li> <li>• <b>Interprete objetivamente los resultados</b> de la investigación.</li> </ul>
	<p><b>3. Iniciativa</b></p> <p>Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Organice propuestas</b> de investigación pedagógica.</li> </ul>
	<p><b>4. Creatividad e Innovación</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Diseñe, pruebe y aplique técnicas y procedimientos</b> de medición y evaluación.</li> <li>• <b>Construya sólidos cuerpos de conocimiento</b> probados acerca de la realidad educativa.</li> <li>• <b>Diseñe y coordine programas relevantes y significativos de investigación</b> pedagógica en distintos escenarios educativos y sociales</li> </ul>

Área 3 Investigación Pedagógica	Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM
	<p><b>5. Adaptabilidad</b></p> <p>Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Respete los hallazgos que contradicen los principios o marcos de referencia asumidos.</b></li> <li>• <b>Apoye los cambios fundamentados en los resultados de investigación</b> en las instituciones y sistemas educativos.</li> </ul>
	<p><b>6. Tolerancia al estrés</b></p> <p>Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>7. Asesoría</b></p> <p>Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.</p>	
	<p><b>8. Aprendizaje Continuo</b></p> <p>Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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).</p>	

Área 3 Investigación Pedagógica	Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM
	<p><b>9. Confianza</b></p> <p>Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>10. Habilidad de Persuasión</b></p> <p>Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Plantee problemas</b> educativos y pedagógicos <b>con rigor y claridad</b></li> <li>• <b>Promueva la innovación</b> en el terreno de la investigación pedagógica.</li> </ul>

Tabla 8 Comparativo actitudes y habilidades Área 4 vs competencias solicitadas

	Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM
<p style="text-align: center;"><b>Área 4</b> Integración e Intervención Pedagógica Proceso de enseñanza-aprendizaje</p>	<p><b>1. Comunicación</b></p> <p>Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe con especialistas de diversas disciplinas</b> para construir y adecuar estrategias y metodologías de enseñanza</li> </ul>
	<p><b>2. Toma de decisiones</b></p> <p>Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Resuelva problemas</b> metodológicos, técnicos y operativos de los procesos de enseñanza y de aprendizaje.</li> </ul>
	<p><b>3. Iniciativa</b></p> <p>Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>4. Creatividad e Innovación</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Construya concepciones</b> de enseñanza-aprendizaje.</li> <li>• Aplique los fundamentos explicativos de la enseñanza y el aprendizaje en el <b>diseño de planes, programas y estrategias educativas</b></li> <li>• <b>Genere innovaciones</b> en el Proceso de enseñanza-aprendizaje</li> <li>• Interactúe con especialistas de diversas disciplinas para <b>construir y adecuar estrategias y metodologías de enseñanza</b></li> </ul>

	Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM
<b>Área 4</b> Integración e Intervención Pedagógica Proceso de enseñanza-aprendizaje	<b>5. Adaptabilidad</b>  Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<b>6. Tolerancia al estrés</b>  Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.	
	<b>7. Asesoría</b>  Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.	
	<b>8. Aprendizaje Continuo</b>  Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>● <b>Analice comprensivamente</b> el Proceso de enseñanza-aprendizaje <b>en contextos educativos específicos</b></li> </ul>

<b>Área 4</b> Integración e Intervención Pedagógica Proceso de enseñanza-aprendizaje	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>9. Confianza</b></p> <p>Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>10. Habilidad de Persuasión</b></p> <p>Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Promueva discusiones razonadas</b> en torno a problemas de enseñanza y de aprendizaje en los distintos contextos educativos: presenciales, abiertos, a distancia y virtuales, entre otros.</li> <li>• <b>Fundamente con rigor y objetividad</b> intervenciones en el Proceso de enseñanza-aprendizaje.</li> </ul>

	Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Área 4 Integración e Intervención Pedagógica Planeación y Evaluación Educativas</p>	<p><b>1. Comunicación</b></p> <p>Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe</b> propositivamente <b>con otros profesionales</b> en el diseño, coordinación y desarrollo de procesos de planeación y evaluación</li> </ul>
	<p><b>2. Toma de decisiones</b></p> <p>Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contextualice adecuadamente</b> los procesos de planeación y evaluación.</li> <li>• <b>Tome decisiones oportunas y adecuadas</b> en contextos de planeación y evaluación.</li> <li>• <b>Resuelva problemas</b> metodológicos, técnicos y operativos en el desarrollo de procesos de planeación y evaluación aplicados a la educación.</li> </ul>
	<p><b>3. Iniciativa</b></p> <p>Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe propositivamente</b> con otros profesionales en el diseño, coordinación y desarrollo de procesos de planeación y evaluación</li> <li>• <b>Asuma una actitud crítica y propositiva en las tareas de</b> planeación y evaluación <b>en las que participa</b></li> </ul>
	<p><b>4. Creatividad e Innovación</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desarrolle metodologías</b> de planeación y evaluación adecuadas a las condiciones imperantes en un país, una región, un sistema educativo o una institución.</li> <li>• <b>Adecue técnicas y procedimientos</b> de recolección y sistematización de datos a situaciones particulares de planeación y evaluación.</li> <li>• <b>Construya modelos</b> de planeación y evaluación aplicables al campo educativo.</li> </ul>
	<p><b>5. Adaptabilidad</b></p> <p>Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>

	Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">Área 4 Integración y Operación Planeación y Evaluación Educativas</p>	<p><b>6. Tolerancia al estrés</b></p> <p>Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>7. Asesoría</b></p> <p>Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.</p>	
	<p><b>8. Aprendizaje Continuo</b></p> <p>Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Recupere hallazgos y ventajas</b> que en materia de planeación y evaluación se desprenden de otras disciplinas y campos de actuación social.</li> </ul>
	<p><b>9. Confianza</b></p> <p>Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mantenga una actitud de respeto</b> ante los grupos y las personas que participan en los procesos de planeación y evaluación</li> <li>• <b>Asuma un compromiso ético</b> en todos los procesos de planeación y evaluación</li> <li>• <b>Promueva consensos</b> cuando interactúa con otros profesionales <b>con una actitud de colaboración, compromiso y respeto</b> en el trabajo interdisciplinario</li> </ul>
	<p><b>10. Habilidad de Persuasión</b></p> <p>Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Defienda razonadamente propuestas, posiciones o decisiones</b></li> <li>• <b>Promueva consensos</b> cuando interactúa con otros profesionales con una actitud de colaboración, compromiso y respeto en el trabajo interdisciplinario</li> </ul>



<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"> <b>Área 4</b>            Integración e Intervención Pedagógica            Comunicación y tecnologías en la Educación         </p>	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>1. Comunicación</b></p> <p>Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe armónicamente con otros profesionales</b> en el diseño de ambientes educativos y software educativo sustentado en tecnología de punta.</li> </ul>
	<p><b>2. Toma de decisiones</b></p> <p>Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Establezca criterios</b> para la evaluación, selección y adecuación de programas, materiales, estrategias y ambientes para la educación presencial y a distancia.</li> <li>• <b>Resuelva problemas</b> en el diseño, implantación y uso de programas educativos presenciales y a distancia basados en tecnologías.</li> </ul>
	<p><b>3. Iniciativa</b></p> <p>Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>4. Creatividad e Innovación</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Promueva la innovación</b> pedagógica identificando nuevas aplicaciones de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones en la práctica educativa.</li> <li>• <b>Identifique necesidades</b> educativas y <b>proponga estrategias pertinentes</b> de educación presencial y a distancia.</li> </ul>
	<p><b>5. Adaptabilidad</b></p> <p>Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">           Área 4            Integración e Intervención Pedagógica            Comunicación y tecnologías en la Educación         </p>	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>6. Tolerancia al estrés</b></p> <p>Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>7. Asesoría</b></p> <p>Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.</p>	
	<p><b>8. Aprendizaje Continuo</b></p> <p>Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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).</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Promueva la innovación pedagógica <b>identificando nuevas aplicaciones de las tecnologías de la información y de las telecomunicaciones</b> en la práctica educativa.</li> </ul>
	<p><b>9. Confianza</b></p> <p>Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mantenga una actitud de colaboración y compromiso</b> en el trabajo interdisciplinario al que obliga el desarrollo de sistemas y software educativo.</li> <li>• <b>Actúe con realismo</b> en el diseño, desarrollo y operación de software educativo.</li> </ul>
<p><b>10. Habilidad de Persuasión</b></p> <p>Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe armónicamente con otros profesionales</b> en el diseño de sistemas de comunicación y proponga medios y estrategias de comunicación para desarrollar procesos educativos.</li> <li>• <b>Asuma actitudes críticas y firmes ante las polémicas</b> que surgen respecto del uso de tecnología de punta.</li> </ul>	

<b>Área 4</b> Integración e Intervención Pedagógica Orientación educativa y atención a la diversidad	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>1. Comunicación</b></p> <p>Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe</b> propositivamente <b>con profesionales de otras áreas</b> en la interpretación de problemas y soluciones a cuestiones de orientación educativa y atención a la diversidad.</li> </ul>
	<p><b>2. Toma de decisiones</b></p> <p>Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contextualice adecuadamente</b> los problemas y procesos de orientación educativa y atención a la diversidad.</li> <li>• <b>Aplique e interprete correctamente los resultados</b> de técnicas, procedimientos e instrumentos dedicados a la orientación educativa o a la atención a la diversidad.</li> </ul>
	<p><b>3. Iniciativa</b></p> <p>Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe propositivamente</b> con profesionales de otras áreas <b>en la interpretación de problemas y soluciones</b> a cuestiones de orientación educativa y atención a la diversidad</li> </ul>
	<p><b>4. Creatividad e Innovación</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desarrolle</b> y coordine <b>modelos, sistemas, programas y procedimientos</b> de orientación educativa y atención a la diversidad</li> </ul>
	<p><b>5. Adaptabilidad</b></p> <p>Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mantenga una actitud abierta, crítica, propositiva y de colaboración ante los nuevos planeamientos</b> del campo.</li> </ul>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);">           Área 4            Integración y Operación            Orientación educativa y atención a la diversidad         </p>	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>6. Tolerancia al estrés</b></p> <p>Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>7. Asesoría</b></p> <p>Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.</p>	
	<p><b>8. Aprendizaje Continuo</b></p> <p>Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Acepte la diversidad</b> más allá del ámbito escolar, trascendiendo a las esferas que ofrezcan una mayor calidad de vida a las personas con necesidades educativas especiales.</li> </ul>
	<p><b>9. Confianza</b></p> <p>Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asuma un compromiso ético</b> ante las tareas de orientación educativa y atención a la diversidad.</li> </ul>
	<p><b>10. Habilidad de Persuasión</b></p> <p>Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Defienda razonadamente el empleo de enfoques teóricos e instrumentos diversos en el ejercicio profesional</b> de la orientación educativa y la atención a la diversidad.</li> </ul>

<b>Área 4.</b> Integración e Intervención Pedagógica Educación no Formal	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>1. Comunicación</b></p> <p>Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe armónicamente con los profesionales de otras disciplinas</b> que participan en programas y tareas de Educación No Formal.</li> </ul>
	<p><b>2. Toma de decisiones</b></p> <p>Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Contextualice adecuadamente</b> los requerimientos de Educación No Formal</li> <li>• <b>Tome decisiones y resuelva oportunamente</b></li> </ul>
	<p><b>3. Iniciativa</b></p> <p>Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>4. Creatividad e Innovación</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Integre conocimientos de diversos campos</b> en el diseño y operación de sistemas, programas y estrategias de Educación No Formal.</li> <li>• <b>Adapte metodologías y herramientas modernas</b> para los procesos de Educación No Formal.</li> <li>• <b>Desarrolle materiales</b> de apoyo educativo para procesos de Educación No Formal.</li> </ul>
	<p><b>5. Adaptabilidad</b></p> <p>Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asuma una actitud propositiva</b> ante las necesidades de Educación No Formal en el país.</li> </ul>

	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
<b>Área 4.</b> Integración e Intervención Pedagógica Educación no Formal	<b>6. Tolerancia al estrés</b>  Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Se comprometa con los grupos y sectores que participan en procesos de Educación No Formal.</b></li> <li>• <b>Mantenga una actitud ética en el desempeño de tareas diversas en el campo de la Educación No Formal.</b></li> <li>• <b>Coordine grupos y equipos de trabajo en prácticas de Educación No Formal.</b></li> </ul>
	<b>7. Asesoría</b>  Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.	
	<b>8. Aprendizaje Continuo</b>  Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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.	
	<b>9. Confianza</b>  Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.	
	<b>10. Habilidad de Persuasión</b>  Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.	



<b>Área 4</b> Integración e Intervención Pedagógica Administración educativa	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>1. Comunicación</b></p> <p>Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>2. Toma de decisiones</b></p> <p>Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Incorpore y valore información relevante de fuentes diversas para fundamentar los procesos de planeación y toma de decisiones</b></li> <li>• <b>Tome decisiones que resuelvan problemas</b> de administración y gestión en las instituciones educativas.</li> </ul>
	<p><b>3. Iniciativa</b></p> <p>Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Busque y promueva la mejora permanente</b> de la educación.</li> </ul>
	<p><b>4. Creatividad e Innovación</b></p> <p>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</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Desarrolle modelos</b> de administración educativa.</li> <li>• <b>Introduzca cambios</b> en la administración educativa.</li> <li>• <b>Maneje desarrollos tecnológicos innovadores</b> en el campo de la administración educativa.</li> </ul>
	<p><b>5. Adaptabilidad</b></p> <p>Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asuma una actitud propositiva</b> y de liderazgo <b>ante el cambio</b> en las instituciones educativas y sus problemas.</li> <li>• <b>Asuma una actitud crítica y propositiva ante los problemas</b> de los sistemas educativos.</li> </ul>

<b>Área 4</b> Integración e Intervención Pedagógica Administración educativa	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<b>6. Tolerancia al estrés</b>  Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.	<b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b>
	<b>7. Asesoría</b>  Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Asesore a las instituciones</b> educativas para reformar o adecuar sus procesos de administración y gestión institucional.</li> </ul>
	<b>8. Aprendizaje Continuo</b>  Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Evalúe estructuras y procesos</b> de administración y gestión institucional.</li> <li>• <b>Evalúe las propuestas, procesos y resultados</b> de las políticas educativas.</li> <li>• <b>Valore el contenido y las implicaciones</b> de las políticas educativas propuestas por gobiernos, grupos y organismos.</li> </ul>
	<b>9. Confianza</b>  Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Mantenga una actitud ética</b> en todo tipo de tareas de administración y gestión institucionales.</li> <li>• <b>Asuma una actitud de colaboración, conciliación, compromiso y corresponsabilidad con grupos y sectores diversos</b> de las instituciones educativas.</li> <li>• <b>Mantenga</b> en todo ejercicio político <b>una actitud ética</b></li> <li>• <b>Expresa sensibilidad social</b> en la postulación de nuevas políticas y estrategias de desarrollo educativo.</li> <li>• <b>Asuma una actitud de respeto y abierta frente a los especialistas de otras áreas</b> que intervienen en la toma de decisiones educativas.</li> </ul>



<b>Área 4</b> Integración e Intervención Pedagógica Administración educativa	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p style="text-align: center;"><b>10. Habilidad de Persuasión</b></p> <p>Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Coordine grupos de trabajo de alto nivel y de carácter técnico en las instituciones educativas.</li> <li>• <b>Plantee y defienda, con argumentos claros y sólidos, proyectos de cambio, posiciones y decisiones</b></li> <li>• <b>Defienda con fundamentos y firmeza conceptos, ideas y proyectos</b> en materia de desarrollo educativo.</li> </ul>

	Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM	Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM
<b>Área 4</b> Integración e Intervención Pedagógica Política, sociedad y educación	<b>1. Comunicación</b>  Alcanzar un buen nivel de entendimiento destacando los puntos más importantes siguiendo una secuencia lógica, logrando mantener a los oyentes interesados y a su vez, prestar atención a los mensajes de los otros interpretándolos y respondiéndoles a los otros correctamente.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Interactúe con grupos de otros campos sociales</b> para dar a conocer y promover el desarrollo de políticas y estrategias educativas innovadoras.</li> </ul>
	<b>2. Toma de decisiones</b>  Identificar y entender los asuntos, los problemas y las oportunidades; comparar información proveniente de diferentes fuentes para llegar a conclusiones; usar métodos eficaces para escoger un plan de acción o formular soluciones adecuadas; realizar acciones que sean consistentes con los datos, las limitaciones y las posibles consecuencias	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Integre armónicamente los distintos elementos de conocimiento</b> que demanda el diseño y operación de políticas públicas e institucionales en el campo educativo.</li> </ul>
	<b>3. Iniciativa</b>  Aplicar la iniciativa propia sobre eventos para alcanzar objetivos. Ser proactivo más que aceptar instrucciones pasivamente. Tomar acción para alcanzar objetivos más allá de lo asignado.	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<b>4. Creatividad e Innovación</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	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Construya conceptos y proposiciones innovadoras</b> para articular nuevas políticas en el terreno educativo.</li> </ul>
	<b>5. Adaptabilidad</b>  Modificar rápidamente el comportamiento para enfrentarse a los cambios en el ambiente de trabajo de una manera eficaz; intentar nuevos métodos adecuados a las situaciones nuevas. Buscar activamente información acerca de las nuevas situaciones en el trabajo.	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>

<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"> <b>Área 4</b>  Integración e Intervención Pedagógica  Política, sociedad y educación </p>	<b>Competencia Solicitada por las empresas de la Bolsa Universitaria de Trabajo UNAM</b>	<b>Actitudes y Habilidades del nuevo plan de estudios de la Licenciatura en Pedagogía FFyL UNAM</b>
	<p><b>6. Tolerancia al estrés</b></p> <p>Mantener un nivel de desempeño estable bajo presión (tanto presión como ambigüedad en el trabajo). Aliviar el estrés de una forma aceptable para la persona, para otros y para la organización.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>7. Asesoría</b></p> <p>Proporcionar instrucción, modelos positivos y oportunidades de observación, a fin de ayudar a otros a desarrollar sus habilidades, alentando la formulación de preguntas para asegurar la comprensión; reforzar los esfuerzos y progresos.</p>	
	<p><b>8. Aprendizaje Continuo</b></p> <p>Poner en práctica en el trabajo los nuevos conocimientos o habilidades; buscar y usar la retroalimentación y otras fuentes de información a fin de identificar las áreas de aprendizaje apropiadas. 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.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Identifique los problemas</b> que afrontan los sistemas y las instituciones educativas <b>cuando deben asumir cambios y reformas</b></li> <li>• <b>Analice con detalle los contextos</b> sociales y educativos de la sociedad moderna.</li> </ul>
	<p><b>9. Confianza</b></p> <p>Demostrar sinceridad; respetar los compromisos, compartir los pensamientos, los sentimientos y las razones, escuchar a los demás y considerar objetivamente sus ideas y opiniones. Tratar a los demás con dignidad, respeto y justicia.</p>	<p><b>No se encontraron Actitudes y Habilidades explícitamente relacionadas con esta competencia, sin embargo, la misma se favorece a través del trabajo cotidiano, así como con la actividades complementarias que realiza el alumnado.</b></p>
	<p><b>10. Habilidad de Persuasión</b></p> <p>Utilizar los estilos y métodos de comunicación interpersonales apropiados para lograr la aceptación de una idea, plan, actividad, servicios o productos por parte de los prospectos y los clientes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Interactúe con grupos de otros campos sociales para <b>dar a conocer y promover el desarrollo de políticas y estrategias</b> educativas innovadoras</li> <li>• <b>Promueva el desarrollo de nuevas políticas</b> educativas a partir del análisis de la problemática educativa y social</li> <li>• <b>Negocie cambios, innovaciones y reformas con grupos e instituciones</b> que participan en los procesos educativos.</li> </ul>

#### **4.5 Análisis de resultados del cuadro comparativo de competencias solicitadas por las empresas a la Bolsa Universitaria de Trabajo y habilidades y actitudes desarrollados según el nuevo plan de estudios de la licenciatura de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM**

Tomando en cuenta la asociación de actitudes y habilidades del Plan de estudios 2010 y las diez competencias más solicitadas, se puede afirmar lo siguiente:

La competencia de mayor importancia para las organizaciones, con la que debe contar un Pedagogo es la Comunicación ya que la competencia comunicativa favorece la interacción en cualquier contexto, incluyendo el educativo, ésta facilita el desarrollo de diversas capacidades y habilidades, tales como la lectura, la redacción, la resolución de problemas, el liderazgo, entre otras.

En el Plan de estudios 2010 de la Licenciatura en Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras se presentan actitudes y habilidades que favorecen el desarrollo de dicha competencia, cabe mencionar que aunque en algunas áreas como es el caso del área 4 de Integración e Intervención Pedagógica en la subárea de Administración Educativa, no se encontró ninguna actitud ni habilidad explícita, la comunicación es una competencia que se desarrolla de manera implícita durante toda la carrera, pues se favorece a través de la participación en clase, las exposiciones, los debates, la interacción que existe diariamente entre compañeros y profesores, entre otros aspectos.

En el caso de la segunda competencia más solicitada, Toma de decisiones, se encontró que todas las áreas presentan actitudes y habilidades que fomentan dicha competencia, el área 3, Investigación Pedagógica, es la que la favorece en su mayoría y esta área se cursa durante los ocho semestres obligatoriamente. Para los empleadores es esencial que los aspirantes a las vacantes identifiquen problemáticas, oportunidades o diversas situaciones y que sepan definir las acciones a llevar a cabo según sea el caso, así como proponer alternativas, involucrar a otros y que además se comprometan con las decisiones que se toman.

La iniciativa es la tercera competencia más importante para las empresas en relación con los Pedagogos que desean contratar, dentro del programa de estudios se puede observar que en el área 3 Investigación Pedagógica, el área 4 Integración y Operación en la subárea Orientación educativa y atención a la diversidad, así como la subárea Administración Educativa, presentan algunas actitudes y habilidades que la favorecen explícitamente, sin embargo, cabe

destacar que la competencia se favorece en cada una de las asignaturas y se refuerza en mayor o menor grado de acuerdo al desempeño de cada estudiante.

La iniciativa implica ponerse en acción aún cuando exista incertidumbre con respecto al resultado, y aunado a ello, que se esté dispuesto, a aceptar las consecuencias de un fracaso siempre tomando en cuenta que dichas acciones conducen a la obtención de beneficios importantes para la organización.

La Creatividad e Innovación es también una competencia trascendente para las empresas registradas en la base de datos de la BUT ya que les ofrece seguridad en tanto que sus empleados van a ser propositivos, considerar situaciones tomando en cuenta diferentes perspectivas, integrar distintas ideas, así como formular nuevas. En cuanto al plan de estudios, ésta es una de las competencias que más se fomentan tanto en el perfil de egreso como en la distintas a lo largo de los ocho semestres de la licenciatura.

Otra de las competencias con relevancia es la Adaptabilidad, pues es fundamental ya que en la actualidad, nos enfrentamos a cambios constantes, tanto sociales, como tecnológicos, se requiere que los candidatos asimilen rápidamente dichos cambios, actividades, contextos, además de tener una actitud positiva ante los mismos, enfrentarlos de manera eficaz. En el programa de estudios favorece esta competencia en todas sus áreas de estudio, en el área 4 Integración e Intervención Pedagógica, subáreas; Proceso de enseñanza-aprendizaje, Comunicación y tecnologías en la Educación y Política, Sociedad y Educación en donde el desarrollo de habilidades y actitudes no se encuentra explícito directamente, sin embargo, como en los anteriores casos, esta es una de las competencias que se promueve a través del trabajo diario de los estudiantes, así como de las actividades complementarias que practican.

Actualmente, la Tolerancia al estrés es una competencia que cobra importancia para los empleadores, esto es debido a las condiciones de vida de las sociedades contemporáneas, se requiere que el personal permanezca enfocado en sus labores, utilizando su tiempo y energía de manera productiva, mostrando actitud positiva a pesar de la presión, modificando las condiciones para preservar la salud física y mental. Esta competencia, no se plantea directamente dentro del plan de estudios de la licenciatura, pero es importante mencionar que se favorece a lo largo de los ocho semestres de duración de la licenciatura, pues no está de más señalar que los tiempos nunca son suficientes para realizar todas las actividades académicas que la carrera exige, los finales de semestre implican una carga fuerte de trabajo, agragando que muchos de los estudiantes tienen múltiples actividades además de asistir a la Universidad.

La Asesoría es una competencia relevante para las empresas, en relación con el perfil del pedagogo que contratan, esta es una competencia que el programa de estudios favorece implícitamente, se encuentran Actitudes y Habilidades explícitas en el área 1 Teoría, Filosofía e Historia, en el área 2 Interdisciplinaria y en el área 4 Subárea Administración educativa. Esta es una competencia importante para las organizaciones, ya que a través de ella se promueve la transmisión de conocimientos, con la finalidad de apoyar a otros a desarrollar conocimientos, habilidades y actitudes para el beneficio colectivo.

El Aprendizaje Continuo, es una competencia desarrollada a lo largo de la licenciatura de pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras de la UNAM, esta competencia es la octava más importante para las empresas que ofrecen trabajo a los estudiantes y egresados de Pedagogía, se requiere optimizar el aprendizaje valiéndose de distintos medios como tomar notas, hacer preguntas, analizar información, participar en actividades que se relacionen con las cotidianas, buscar la retroalimentación, realizar investigaciones, con el propósito de actualizarse constantemente.

La Confianza es la novena competencia en importancia para los oferentes de empleo, pues solicitan que los candidatos posean valores como la sinceridad y el respeto, que tengan disposición para escuchar a los demás, así como generar ambientes de empatía con otros tomando en cuenta sus opiniones. Con relación al programa de estudios, se puede observar que en el plan de estudios se promueve en gran manera en todas sus áreas.

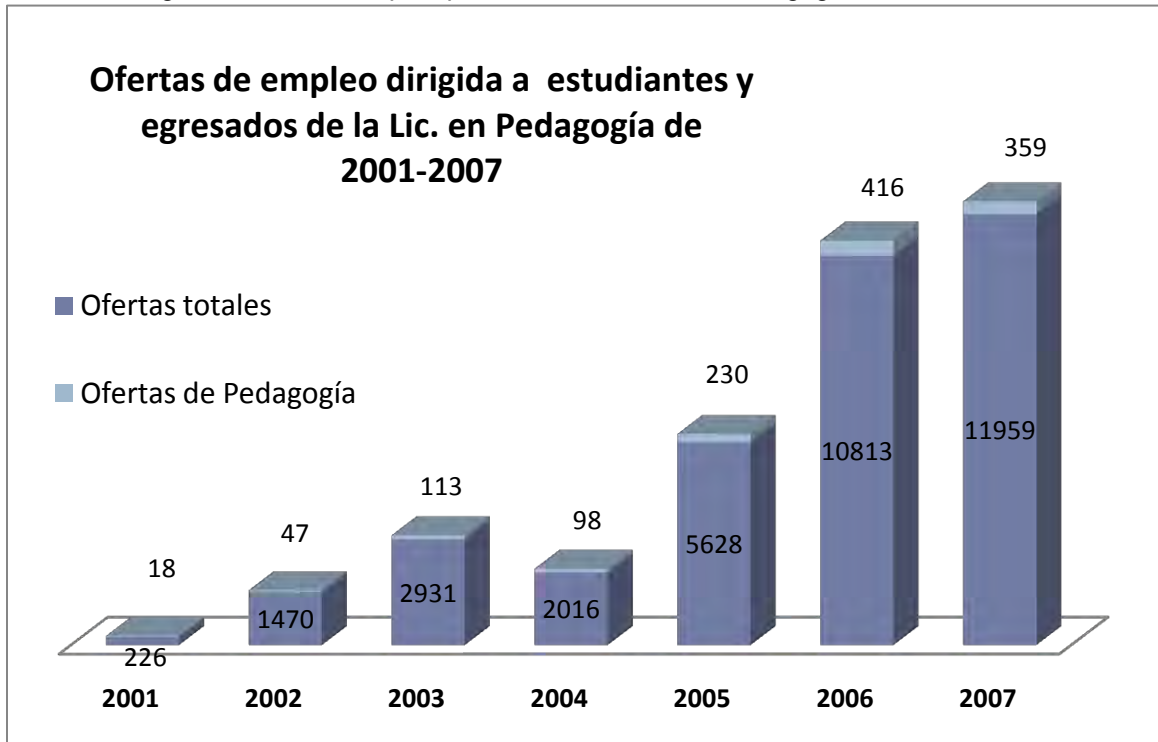
Finalmente, la habilidad de persuasión, es la competencia considerada en décimo lugar de importancia por las empresas, pues es la manera en la que logran la aceptación de una idea, plan, servicio o producto por parte de los clientes, esta es la competencia que se encuentra explícitamente más favorecida dentro del plan de estudios de la licenciatura, ya que las actitudes y habilidades relacionadas con ella se encuentran presentes en todas las áreas así como en el perfil de egreso general.

Además de los datos de mayor relevancia para esta investigación, también se encontró información que resulta interesante mencionar, ya que puede ser de utilidad para identificar algunas de características específicas que presenta el mercado laboral de los Pedagogos dentro de la Bolsa Universitaria de Trabajo.

#### 4.5.1 Resultados generales de las ofertas publicadas para los estudiantes y egresados de la Licenciatura en Pedagogía (2001-2007)

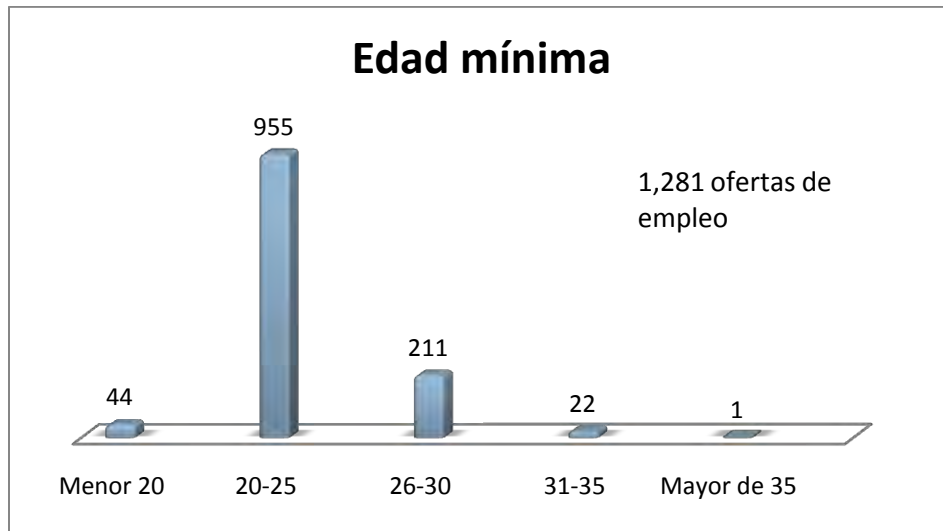
Las ofertas de trabajo dirigidas a los estudiantes y egresados de la Licenciatura en Pedagogía representan una parte muy pequeña del total de vacantes registradas en el sistema de la BUT como se aprecia en la siguiente gráfica:

Fig.14 Ofertas de empleo para la Licenciatura de Pedagogía del 2001-2007



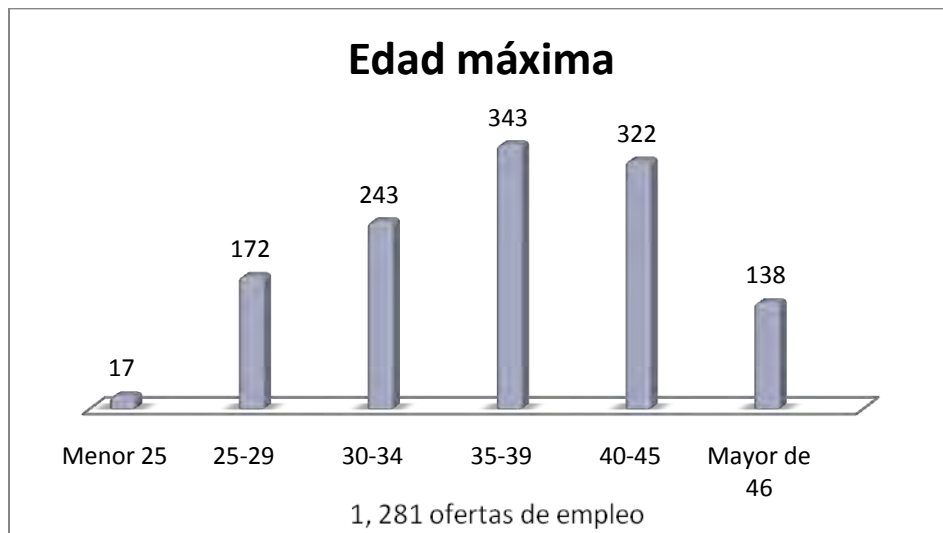
De las 1,281 ofertas que se publicaron a lo largo de siete años para los estudiantes y egresados de la Licenciatura en Pedagogía se puede notar que el rango de edad mínima se encuentra entre los 20 y 25 años de edad. Las ofertas que requieren edades de 31 años o más, generalmente son para ocupar puestos ejecutivos o de alto rango en donde la experiencia resulta fundamental. (Ver fig.15)

Fig.15 Edad mínima requerida para las vacantes



La edad máxima para aplicar por las ofertas publicadas se encuentra entre el rango de 35 a 39 años. Se puede observar que el rango de 25 a 29 años es alto, y se debe a que para los becarios el límite de edad se encuentra entre los 24 y 26 años.

Fig.16 Edad máxima requerida para las vacantes



El número de ofertas dirigidas a becarios ha ido aumentando cada año, esto puede deberse a esta figura representa para las empresas mano de obra barata, pues se contrata a estudiantes de los últimos semestres, a los cuales se les otorga una ayuda económica que va de lo \$1,000 a los \$3,000, que no requieren de un



seguro social ya que cuentan con el seguro facultativo, a cambio las empresas ofrecen capacitación y experiencia que a los universitarios les servirá más tarde cuando terminen la licenciatura.

Debido a que nos encontramos en un mundo globalizado en donde empresas transnacionales absorben a las pequeñas compañías, uno de los requisitos fundamentales es el manejo del idioma inglés, esto resulta complicado para una gran parte de los universitarios, ya que no todos dominan el idioma en más de un 70%, que es el mínimo que las empresas solicitan y es la causa de que estos puestos se pierdan. El manejo del idioma es una ventaja para la solicitud de empleo que se traduce en mejor salario y mayor oportunidad de promoción dentro de la empresa, por ejemplo, un becario puede obtener un beneficio económico de \$4,000 a \$6,000.

Por otra parte, dentro del análisis de la base de datos de la Bolsa Universitaria de Trabajo, se encontró que, de las 1,281 ofertas, la mayoría son dirigidas a hombres y mujeres indistintamente, pero un 10% de las mismas solicitan personal masculino, esto puede resultar contradictorio, ya que en la carrera de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras generalmente están inscritas en su mayoría mujeres.

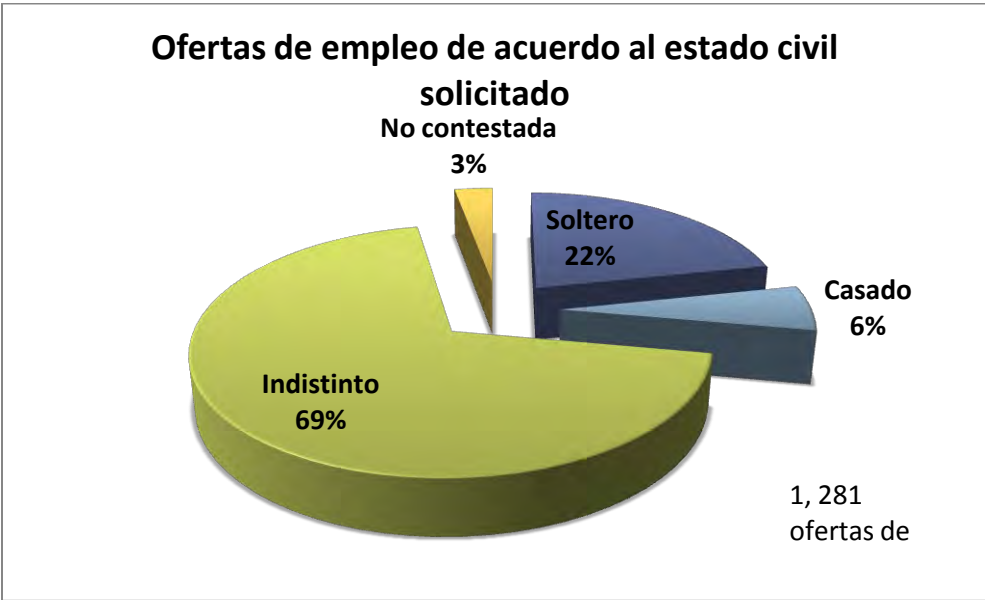
Fig.17 Ofertas de empleo de acuerdo al sexo solicitado



En cuanto al estado civil de los universitarios se encontró que para la mayoría de las empresas, este dato es indistinto y para un 22% la solicitud es que sean solteros, esto puede ser debido a que algunas de las ofertas requieren cambio de

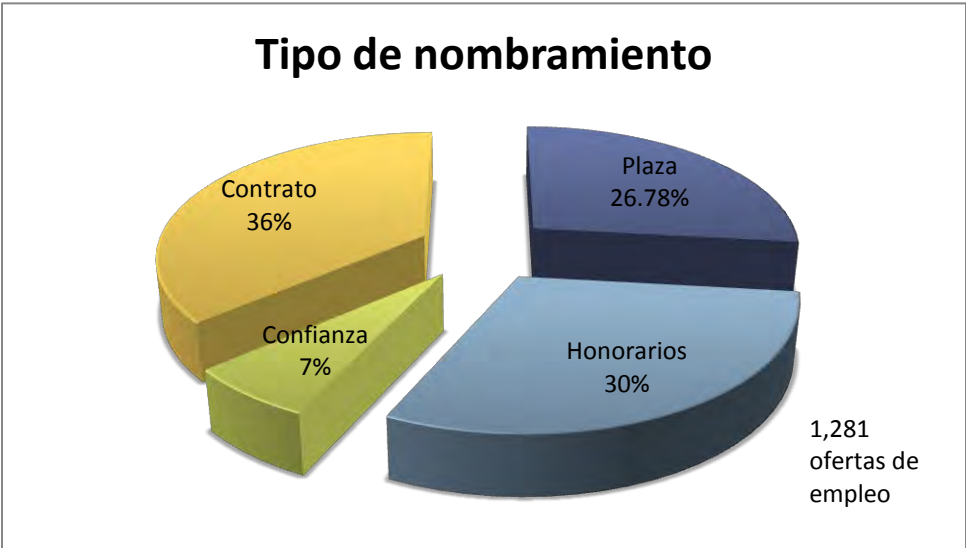
residencia o disponibilidad de tiempo, que en muchos casos resulta complicado cuando el candidato está casado.

Fig.17 Ofertas de empleo de acuerdo al estado civil solicitado



En las ofertas publicadas se pueden encontrar puestos con distintos nombramientos como: plaza, honorarios, de confianza o por contrato. Se hallaron los siguientes datos en donde se puede observar que la mayoría de las empresas ofrece puestos por contrato, plazas y honorarios. Es importante señalar que el tipo de contratación de cada empresa tiene procedimientos distintos según las necesidades de la misma.

Fig.17 Ofertas de empleo de acuerdo al sexo solicitado



## Conclusiones

De acuerdo con los resultados obtenidos, se puede concluir que el nuevo Plan de estudios de la Licenciatura de Pedagogía de la Facultad de Filosofía y Letras, favorece las competencias solicitadas por los oferentes de trabajo, tanto en el perfil de egreso como en todas sus áreas; por lo tanto, la formación de los pedagogos que egresen de esta Licenciatura coincide con las características que hasta ahora presenta el mercado laboral de acuerdo a los datos recabados por la Bolsa Universitaria de Trabajo.

El Plan de estudios 2010, por sí mismo, representa una ventaja ya que después de un programa de cuarenta años, se cuenta con un nuevo Plan que obedece a las necesidades actuales, es decir, responde por un lado a los retos planteados por la sociedad de la información y del conocimiento, y por otro toma en cuenta las demandas del ámbito laboral quien exige profesionales altamente calificados que además de poseer un título universitario, cuenten con competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) específicas que les permitan desarrollarse con éxito dentro de las organizaciones tanto públicas como privadas, realizando tareas específicas, elaborando diversos tipos de programas educativos, de evaluación, investigación, capacitación, entre otros.

Asociado a lo anterior, el mercado laboral también requiere el manejo de herramientas de cómputo y el conocimiento de idiomas (en especial el inglés), además, aunque el estudiante de esta licenciatura puede ejercer la profesión antes del egreso, sus oportunidades de desarrollo profesional le exigen estar titulado y actualizarse constantemente.

De esta manera resulta necesario, promover dentro del Colegio de Pedagogía, la necesidad de dominar el idioma inglés, el aprender a utilizar las herramientas tecnológicas, así como de capacitarse asiduamente para obtener mejores oportunidades tanto a nivel laboral como a nivel personal.

Por otro lado, competencias como el liderazgo no son solicitadas a los estudiantes y egresados de la licenciatura, sin embargo, es preciso desarrollarla pues esto permite influir en otros para el logro de objetivos en beneficio de la comunidad. El líder es una persona que a través de su trabajo, con su ejemplo, genera conductas posibles de ser asimiladas y puestas en práctica por los demás para alcanzar las metas establecidas por un grupo. Dicha competencia, es de utilidad para poder intervenir en el ámbito educativo, en la práctica académica y en la formación de mejores ciudadanos, entre otros.

El trabajo en equipo es otra competencia que los empleadores no solicitan, pero es fundamental para el desarrollo profesional de las personas, pues hoy por hoy se requiere el trabajo colaborativo e interdisciplinario. Cabe destacar que a lo largo de la licenciatura, tanto en las actitudes y habilidades del Plan de estudio, como en la práctica cotidiana del alumnado, esta competencia es favorecida.

Es importante mencionar que a pesar de que no todas las competencias se especifiquen dentro del programa, implícitamente son promovidas en la práctica, ya que a los alumnos afrontan diferentes situaciones durante la licenciatura que posibilitan el desarrollo de las mismas de manera indirecta, por ejemplo; se enfrentan a diferentes maneras de abordar un objeto de estudio, pues los docentes imparten sus asignaturas de distintas maneras, tienen que adaptarse a las diversas personalidades de los docentes, así como de sus propios compañeros, realizan varias actividades simultáneas, aprenden a determinar prioridades, resolver conflictos, negociar, entre otras actividades que enriquecen su formación académica.

Debido a estos requerimientos, resulta indispensable ofrecer información a los universitarios acerca del mercado laboral en donde pueden poner en práctica sus competencias, identificarlas y desarrollar las que no tienen y como punto sustancial, saber cuales son las competencias que los empleadores esperan de ellos. Además conocer el proceso de contratación de las empresas e instituciones, cómo elaborar un currículum, cómo presentarse a una entrevista de trabajo, entre otras cosas, prepararse para que la incursión al mercado laboral no se dificulte.

Por ello, es necesario realizar una labor de difusión de los beneficios que ofrece la Bolsa Universitaria de Trabajo de la DGOSE a los estudiantes, así como crear un vínculo entre las empresas y la bolsa de trabajo de la Facultad de Filosofía y Letras, y la BUT, con la finalidad de brindar a las organizaciones mayor información en cuanto al perfil de egreso de los universitarios de la licenciatura en Pedagogía, así como de los ámbitos en los que éstos pueden desempeñar sus actividades, favoreciendo así, el incremento en el número de ofertas de empleo y abriendo espacios de trabajo en otras áreas en donde los pedagogos no son requeridos.

Otra tarea importante, es fomentar los intercambios profesionales entre la Facultad y empresas, instituciones, asociaciones, entre otras para que se promueva el ejercicio de la profesión y la adquisición de experiencia aún sin haber egresado.

Para finalizar, también es elemental realizar estudios de seguimiento de los egresados, que permitan conocer los ámbitos de actuación profesional de la Pedagogía, así como los requerimientos derivados del mercado laboral, que pueden sugerir posibles modificaciones curriculares.

Tabla de competencias solicitadas por año 2003-2007

No.	2003		2004		2005		2006		2007		2001-2007	
1	INICIATIVA	71	TOMA DECISIONES	71	TOMA DECISIONES	161	COMUNICACIÓN	281	COMUNICACIÓN	243	COMUNICACIÓN	844
2	COMUNICACIÓN	70	COMUNICACIÓN	66	COMUNICACIÓN	147	TOMA DECISIONES	265	TOMA DECISIONES	220	TOMA DECISIONES	802
3	TOMA DECISIONES	70	CREATIVIDAD	55	CREATIVIDAD	141	INICIATIVA	249	INICIATIVA	204	INICIATIVA	732
4	CREATIVIDAD	63	ADAPTABILIDAD	53	TOLERANCIA AL ESTRÉS	124	CREATIVIDAD	247	ADAPTABILIDAD	189	CREATIVIDAD	704
5	ADAPTABILIDAD	60	INICIATIVA	52	ADAPTABILIDAD	115	TOLERANCIA AL ESTRÉS	236	CREATIVIDAD	173	ADAPTABILIDAD	652
6	ASESORIA	51	ASESORIA	48	INICIATIVA	113	ASESORIA	196	ASESORIA	168	TOLERANCIA AL ESTRÉS	628
7	HABILIDAD PARA PERSUADIR	42	TOLERANCIA AL ESTRÉS	44	ASESORIA	112	ADAPTABILIDAD	192	TOLERANCIA AL ESTRÉS	166	ASESORIA	596
8	TRABAJO EN EQUIPO	41	CONFIANZA	36	APRENDIZAJE CONTÍNUO	94	APRENDIZAJE CONTÍNUO	167	APRENDIZAJE CONTÍNUO	149	APRENDIZAJE CONTÍNUO	504
9	TOLERANCIA AL ESTRÉS	38	HABILIDAD PARA PERSUADIR	33	CONFIANZA	72	ENERGIA	127	CONFIANZA	118	CONFIANZA	395
10	APRENDIZAJE CONTÍNUO	36	PLANEACION Y ORGANIZACIÓN	30	ENERGIA	66	CONFIANZA	119	ENERGIA	109	HABILIDAD PARA PERSUADIR	377
11	PLANEACION Y ORGANIZACIÓN	31	APRENDIZAJE CONTÍNUO	27	HABILIDAD PARA PERSUADIR	65	HABILIDAD PARA PERSUADIR	119	HABILIDAD PARA PERSUADIR	107	ENERGIA	370
12	CONFIANZA	30	PARTICIPAR EN REUNIONES	26	PLANEACION Y ORGANIZACIÓN	62	TRABAJO EN EQUIPO	100	TRABAJO EN EQUIPO	104	TRABAJO EN EQUIPO	349
13	INTEGRIDAD	28	ENERGIA	23	PARTICIPAR EN REUNIONES	58	PARTICIPAR EN REUNIONES	98	PLANEACION Y ORGANIZACIÓN	97	PLANEACION Y ORGANIZACIÓN	345
14	TENACIDAD	26	TENACIDAD	23	TRABAJO EN EQUIPO	52	PLANEACION Y ORGANIZACIÓN	91	ORIENTACIÓN AL CLIENTE	85	PARTICIPAR EN REUNIONES	299
15	LIDERAZGO	26	LIDERAZGO	21	ORIENTACION AL CLIENTE	48	LIDERAZGO	87	PARTICIPAR EN REUNIONES	80	ORIENTACION AL CLIENTE	279
16	ORIENTACION AL CLIENTE	26	TRABAJO EN EQUIPO	18	LIDERAZGO	41	ORIENTACION AL CLIENTE	84	TENACIDAD	72	LIDERAZGO	254
17	PARTICIPAR EN REUNIONES	25	COMPARTIR RESPONSABILIDADES	18	COMPARTIR RESPONSABILIDADES	37	INTEGRIDAD	82	INTEGRIDAD	70	INTEGRIDAD	252
18	ENERGIA	24	ORIENTACION AL CLIENTE	18	INTEGRIDAD	36	TENACIDAD	61	LIDERAZGO	63	TENACIDAD	222
19	IMPACTO	19	INTEGRIDAD	18	IMPACTO	33	COMPARTIR RESPONSABILIDADES	58	IMPACTO	45	COMPARTIR RESPONSABILIDADES	176
20	COMPARTIR RESPONSABILIDADES	14	IMPACTO	6	TENACIDAD	33	IMPACTO	53	COMPARTIR RESPONSABILIDADES	37	IMPACTO	173

Competencias Solicitadas por las empresas

Frecuencia con la que se solicitaron las competencias

## Referencias

- Alles, Martha “Elija al mejor. Cómo Entrevistar por Competencias” Garnica. España, 2003.
- Alles, Martha “Desarrollo del talento humano basado en competencias” Garnica. España, 2007.
- ARGUDÍN, Yolanda. “Educación basada en competencias, nociones y antecedentes”. Trillas. México, 2005.
- ARGUDÍN, Yolanda. (2001). “Educación basada en competencias” en Revista de Educación/ Nueva Época Núm. 19 en <http://educar.jalisco.gob.mx/19/argudin.html> (Consultada el 12 de agosto del 2009)
- ARRÍEN, Juan. “Calidad y acreditación exigencias a la universidad. La Educación Superior en el Siglo XXI. Visión de América Latina y el Caribe” Tomo I. CRESALC-UNESCO, La Habana, 1997.
- BAZDRESCH, Miguel. (2000). *Las competencias en la formación de docentes*. Jalisco: ITESO; Retomado de <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/19/19indice.html> (Consultada el 23 de octubre del 2008)
- BLANCO, Antonio “Trabajadores competentes: introducción y reflexiones sobre la gestión de los recursos humanos por competencias” ESIC, Madrid, 2007.
- BEDOLLA, Erika. “*Selección y evaluación de personal a través de entrevista por competencias*. Reporte Laboral”, Tesis, Facultad de Psicología UNAM, México, 2001.
- BYHAM, William. “Landing the job you want” Development Dimensions International Pittsburgh PA. 1997
- BYHAM, William. “The Selection Solution”. Development Dimensions International Pittsburgh PA., 1995
- BYHAM, William “Competencies and Organizational Success” Development Dimensions International Pittsburgh PA. 1996
- Celanese Mexicana S.A. de C.V. “Directorio de Competencias y sus Acciones Clave” . Development Dimensions International. 1998

- COLL, César. (2007) “Las competencias en la educación escolar: Algo más que una moda y mucho menos que un remedio” en <http://olimpo.reduaz.mx/docencia/> (Consultado el 6 de abril del 2009)
- DELORS, Jaques. (comp) “Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. La educación encierra un tesoro” Santillana/Ediciones UNESCO. 1996
- DÍAZ, Ángel. (1992). Docentes, planes y programas de estudio e institución educativa. Perfiles Educativos, Núm.57-58, pp.3-9 en [http://www.angeldiazbarriga.com/articulos/frame\\_articulos.htm](http://www.angeldiazbarriga.com/articulos/frame_articulos.htm) (consultada el 15 de abril del 2008)
- DÍAZ, Ángel. (2006). “El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?” en Perfiles Educativos, [http://www.angeldiazbarriga.com/articulos/pdf/2006\\_enfoque\\_de\\_competencias.pdf](http://www.angeldiazbarriga.com/articulos/pdf/2006_enfoque_de_competencias.pdf) (Consultada el 15 de abril del 2008)
- DÍAZ, Ángel “*Selección de universitarios, un estudio de sus contratantes.*” UNAM, México, 2003
- ESCAMILLA, Amparo “Las Competencias Básicas. Claves y propuestas para su desarrollo en los centros”. GRAO. Barcelona, 2008
- FERNÁNDEZ, Ricardo. (2004). *Los formadores ante la sociedad de la información.* Retomado de <http://chico.inf-cr.uclm.es/rfernandez.pdf>. (Septiembre 2008)
- GÓMEZ Javier, Manual para el Taller “Obteniendo el Trabajo que Deseo”. UNAM/DGOSE, México, 1998.
- GRADOS, Jaime “Reclutamiento, selección, contratación e inducción del personal” Manual Moderno, México 2003.
- GRADOS, Jaime “Calificación de Méritos; Evaluación de Competencias Laborales” Trillas, México 1997
- GRADOS, Jaime “Capacitación y Desarrollo del Personal, Trillas”, México 1999
- HERNÁNDEZ, Roberto (et al). Metodología de la Investigación, Mc. Graw Hill, México, 2006.
- LAMA, Alfredo de la (1997) “Muñoz Izquierdo Carlos. Diferenciación Institucional de la Educación Superior y Mercados de Trabajo. México, ANUIES, 1996” en Revista de la educación Superior, vol.26 Núm.102 pp.159-162.



- LEAL, Felipe "La UNAM, patrimonio renovado", UNAM, México, 2007.
- LEVY-LEBOYER, Claude, "Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas". Gestión 2000, Barcelona, 2003.
- MARQUES, Pere (2000). "Sociedad de la información y educación: funciones y competencias del profesorado" en <http://dewey.uab.es/marques/si.htm>. (Consultada el 3 de septiembre de 2008)
- MCCLELLAND, David. (1973). "Testing for Competence Rather Than for Intelligence" en *American Psychologist*, Núm 28, pp.1-14.
- MUÑOZ, Humberto "La UNAM, perspectivas para el cambio ".Porrúa, México, 2007
- PEREDA, Santiago, "Gestión de Recursos Humanos por Competencias" Centro de Estudios Ramón Areces. Madrid, 2001.
- PERRENOUD, Philippe "*Construir competencias desde la escuela*", J.C.Sáez Editor, Chile, 2006.
- PÉREZ Juan C."La Orientación Profesional y la Evaluación desde el Enfoque de Competencias" en Revista Mexicana de Orientación Educativa, N° 8, México, 2006
- SPENCER, Lyle (et al) "Competente at work: Models for Superior Performance", *Jhon Wiley & Sons, Inc, Nueva York, 1993*
- STOREY, John."Human Resource Management: a critical text", Blackwell Publishers Ltd., Londres, 1995.
- TEDESCO, Juan C. "Educar en la Sociedad del Conocimiento". *Colección Popular 584*. Fondo de Cultura Económica, Argentina. (2002)
- TOBÓN, Sergio "Aspectos básicos de la formación basadas en competencias", Talca: Proyecto Mesesup, Colombia, 2006.
- UNAM, Guía de Carreras UNAM 2007- 2008, UNAM, Dirección General de Orientación y Servicios Educativos, México 2006.
- UNAM. Plan y Programas de estudio de la Licenciatura en Pedagogía 2010, UNAM Facultad de Filosofía y Letras, Colegio de Pedagogía, México 2010.
- UNESCO, "Informe Mundial, Hacia las sociedades del conocimiento. UNESCO, París, 2005

UNESCO, *Documento sobre política para el cambio y el desarrollo de la educación superior.*

VILLANUEVA, Gustavo, "Guía general del archivo histórico de la UNAM" UNAM, Centro de Estudios Sobre la Universidad, México 1998.

ULSA, Xihmai Revista de investigación de la Universidad La Salle Pachuca, Vol. 3 Núm.5 141 págs.

ZABALA Antoni, (et al) "11 Ideas clave. Cómo aprender y enseñar competencias", GRAO. Barcelona, 2007