



---

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ  
FACULTAD DE PSICOLOGIA  
Instituto de Investigación y Posgrado

INTRODUCCIÓN AL PERFIL PROFESIONAL PARA ALUMNOS DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR (COMPETENCIAS PERSONALES, SOCIALES Y LABORALES)

Por

BEATRIZ MEDELLIN BARBOSA

Tesis presentada como requisito parcial  
para obtener el grado de

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Director de Tesis:

José Ángel González Villalobos

Co-Director de Tesis:

José Alfredo López Huerta

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
Instituto de Investigación y Posgrado

INTRODUCCIÓN AL PERFIL PROFESIONAL PARA ALUMNOS DE EDUCACIÓN  
SUPERIOR (COMPETENCIAS PERSONALES, SOCIALES Y LABORALES)

Por

BEATRIZ MEDELLIN BARBOSA

Tesis presentada como requisito parcial  
para obtener el grado de

MAESTRÍA EN EDUCACIÓN

Director de Tesis

José Ángel González Villalobos

Co-Director de Tesis

José Alfredo López Huerta

Sinodales

José Ángel González Villalobos

\_\_\_\_\_

José Alfredo López Huerta

\_\_\_\_\_

Luis Javier Martínez Blanquet

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
Dr. Omar Sánchez-Armáss Cappello  
Jefe del Instituto de Investigación y Posgrado

\_\_\_\_\_  
Dr. José Alfredo López Huerta  
Coordinador de la Maestría en Educación

\_\_\_\_\_  
Dr. Agustín Zárate Loyola  
Director

San Luis Potosí, S.L.P.

Noviembre del 2012

## AGRADECIMIENTOS

*A mis asesores Dr. José Alfredo López Huerta, por su gran paciencia, y apoyo incondicional en todo momento, sintiendo que no estaba sola en este tiempo, al Dr. José Ángel González Villalobos, por su sencillez, y gran apoyo orientativo, al compartir la Tecnología Educativa, sintiendo que alguien con mi profesión me comprendía, y al Maestro Luis Javier Martínez Blanquet, por su gran empatía, al compartir sus conocimientos, y visión en la rama industrial, sintiendo que me entendía,...¡Gracias a todos, por su respeto, guía y consejos! Me demostraron lo que es un verdadero asesor, pues me recibieron y ayudaron constantemente, permitiéndome ser y seguir siempre adelante! ¡Este éxito también es de ustedes!*

*A mis queridísimos e incondicionales maestros Dr. Javier Guerra por brindarme la luz en el camino, a la Dra. Lizzy Navarro por su confianza al orientarme en la redacción y escritura, a la Maestra Lupita Serrano, por su gran apoyo para no renunciar a esto y a la Dra. Mónica Cervera, por su tiempo al compartir con sencillez, sus textos y conocimientos avanzados.*

*Al Ing. Javier Eliseo Muñoz de la Torre, a la ISC Lorena Magaña MBA Helda Téllez, y MA Daniel Chávez, que compartieron experiencia, consejos y facilidades hacia la culminación de este proyecto. A mi sobrina Adriana, quien me ha brindado su ayuda cuando más la he necesitado en las etapas importantes de mi vida; y cuando implemente la 1ª. vez este proyecto; ¡no hubiera podido llegar hasta el final sin un inicio...!*

*A mi hermano, Armando por compartir el cuidar de mi mamá, y poder dedicar tiempo a desarrollar esta intervención.*

*A Betty Quintanilla, mi ayudante casera, amiga y consejera, sin ella no hubiera podido sacar las fuerzas y el aliento, para seguir adelante superando las pruebas de vida de estos tiempos.*

A la Dra. *Patty Mendoza* por su gran orientación en Bioenergética, para tomar mejores decisiones.

A las empresas *Mabe Leiser, Valeo Sistemas Eléctricos, Grupo Resistol*, por formarme los primeros 11 años con una gran excelencia profesional. *A todos mis alumnos*, por ser la parte fundamental de esta investigación, con ellos se originó esto, gracias por lo que me han enseñado a lo largo de otros 13 años más, ahora como Docente. Sin su participación y entusiasmo, no se hubiera podido realizar este proyecto.

*A mis amigos Nacho, Letty, Ara, Nashely, Nancy, Susy, Lulú, Any y Wendy*, que en el transcurso de esta aventura me dieron su apoyo, aliento y consejos.

*Y a mis compañeros de Maestría*, ¡porque con sus diversos modos de concebir la vida, me permitieron ver el mundo con otros ojos, ampliando y enriqueciendo enormemente la mía!

*¡INFINITAS GRACIAS A TODOS!*

*Beatriz Medellín Barbosa, Nov. 2012.*

# INTRODUCCIÓN AL PERFIL PROFESIONAL PARA ALUMNOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR (COMPETENCIAS PERSONALES, SOCIALES Y LABORALES)

## Resumen

Por Beatriz Medellín Barbosa

Universidad Autónoma de San Luis Potosí  
Noviembre 2012

Director de Tesis: José Angel González Villalobos

Co-Director de Tesis: José Alfredo López Huerta

El presente trabajo es una intervención reflexiva y práctica, en base a las competencias profesionales, laborales, personales y sociales, para inducir el desarrollo de éstas, en los alumnos de Educación Superior, hacia un Protocolo Profesional, desde el cual se les oriente a iniciar su desempeño profesional en los diferentes espacios empresariales. También se pretende que los alumnos de cualquier carrera, conozcan cómo comportarse adecuadamente al tener contacto laboral con alguna empresa y desarrollen a su vez capacidades tales como la buena Actitud, Proactividad y Autonomía.

Esta estrategia fue aplicada en el Instituto Tecnológico de S.L.P. (ITSLP) y en la Facultad de Psicología (UASLP), a través del diseño de un curso llamado: *Introducción al Perfil Profesional para Residentes de Educación Superior*, que se impartió de manera complementaria a la currícula de su carrera, para coadyuvar a la Formación Integral de los Alumnos de ambos sexos con edades entre 18 y 26 años; de siete carreras distintas, al brindarles herramientas estratégicas, para mejorar su desempeño. El haber aplicado los contenidos proporcionados en este curso logró iniciar a los alumnos con mayor seguridad, en un perfil adecuado como profesionistas y como personas.

Es un *estudio de corte mixto*; los *resultados cualitativos* se obtuvieron con diversas herramientas diseñadas para formación y evaluación. Los *resultados cuantitativos* obtenidos, se analizaron, por medio del software estadístico SPSS. Se observó que el adiestramiento impartido, funciona para que el alumno obtenga un empleo, conozca sus destrezas, áreas de oportunidad y las mejore, logre discursos, se exprese oral ó por escrito, logre solución de problemas u obtenga mayores rendimientos .Estos datos se pueden consultar para mayor detalle, en el Capítulo III y IV de esta tesis.

## INDICE

<b>Agradecimientos</b> .....	iii
<b>Resumen</b> .....	v
<b>Índice de Tablas</b> .....	xii
<b>Índice de Figuras</b> .....	xiii
<b>Dedicatoria</b> .....	xiv
<b>CAPITULO I. Introducción</b> .....	1
Modalidad.....	4
Descripción del problema.....	5
Diagnóstico Inicial.....	8
Instrumento.....	8
Muestra.....	8
Recopilación de Datos.....	9
Análisis de los Datos.....	11
Justificación.....	16
Antecedentes.....	26
Pregunta de Investigación.....	45
Hipótesis.....	45
Formulación de Objetivos.....	45
Objetivo General.....	46
Objetivos específicos.....	46

## ÍNDICE

<b>CAPITULO II. Revisión de la Literatura</b> .....	47
Globalización .....	47
Formación y protocolo profesional .....	51
El nuevo modelo educativo .....	55
La calidad humana .....	58
Aprendizaje a lo largo de la vida .....	61
Antecedentes históricos y estado actual de las Competencias, (LOE, Pisa2006, DeSeCo, Quebec, otros .....	63
Tipos de Competencias .....	77
Competencias Básicas .....	82
Competencias Genéricas ó Transversales .....	84
Competencias Laborales .....	86
Competencias Profesionales .....	87
Competencias Emocionales .....	88
Competencias para Capacidad Reflexiva .....	91
Competencias para Desarrollo Personal y Profesional .....	93
Competencias para Capacidad de Actuar y Gestionar .....	94
Competencias Generales y especializadas de Egreso .....	96
Competencias para Vivir y Relacionarse con los Demás .....	98
Competencias desde el Saber ser Persona .....	100
Competencias éticas Ciudadanas .....	101
Competencias para Aprender a Aprender .....	103



## ÍNDICE

Competencias de Empleabilidad.....	104
Orientación Educativa: Coaching una Visión Profesional de las Competencias....	108
Aprendizaje Significativo.....	112
Porque es tan importante traer el contexto laboral al aula .....	115
Constructivismo en los alumnos .....	120
Cómo motivar al alumno en el aula .....	123
Introducción a la Proactividad en los Alumnos.....	126
Introducción a la Autonomía en los Alumnos.....	128
<b>CAPITULO III. Descripción de la Metodología de la Intervención.....</b>	<b>130</b>
Tipo de Estudio de la Intervención.....	139
Identificación de Medios.....	140
Características del ITSLP.....	141
Características de la Facultad de Psicología de la UASLP.....	145
Determinación de la Estrategia de Acción.....	147
Para la realización del Diagnóstico Inicial.....	147
Para el diseño del Curso.....	148
Triangulación de la Intervención.....	150
Del Curso Taller de 8 horas aplicado en el ITSLP .....	151
Muestra.....	154
Instrumentos.....	154
Recopilación de Datos.....	155

## INDICE

Análisis de los Datos.....	155
Del Curso de 6 meses aplicado en UASLP.....	155
Muestra.....	156
Instrumentos.....	157
Recopilación de Datos.....	158
Análisis de los Datos.....	158
Diseño de la Evaluación de la Intervención.....	158
<b>CAPITULO IV. Resultados Obtenidos de la Intervención.....</b>	<b>164</b>
Resultados del Diagnóstico Inicial.....	165
1ª. Intervención del Curso Taller de 8 horas aplicado en el ITSLP.....	169
Retroalimentación de la Evaluación del Taller (ITSLP).....	170
Resultados de los alumnos del Taller (ITSLP).....	171
2ª. Intervención del Curso de 6 meses aplicado en UASLP.....	174
Retroalimentación de la Evaluación del Curso Semestral (UASLP).....	177
Resultados del Curso Semestral (UASLP).....	180
Resultados del Curso Semestral en SPSS (UASLP).....	183
<b>CAPITULO V. Conclusiones, Limitaciones, y Recomendaciones Finales.....</b>	<b>189</b>
Diagnóstico Inicial.....	189
Taller de 8 horas (ITSLP).....	190
Curso con acompañamiento semestral (UASLP).....	190
Generales.....	191
Limitaciones de la Intervención.....	194

## INDICE

Recomendaciones para la Intervención.....	195
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	<b>201</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>209</b>

## ÍNDICE DE TABLAS

1.	Listado de las 27 Competencias del Tuning latinoamericano.....	32
2.	Algunos otros tipos de Competencias.....	107
3.	Contenido de los cinco módulos del curso para Perfil Profesional.....	139
4.	Matricula total de alumnos del ITSLP Ene-Jun 2011.....	145
5.	Triangulación del diseño Curricular Competencias .....	150
6.	Resultados de las entrevistas realizadas en el Diagnóstico inicial.....	168
7.	Estadísticos principales en SPSS del Curso Semestral en UASLP.....	184
8.	Pruebas de Normalidad en SPSS del Curso Semestral en UASLP.....	185
9.	Estadísticos de muestras relacionadas en SPSS del Curso Semestral en UASLP ...	185
10.	Correlaciones de muestras Formativa vs. Sumativa en SPSS en UASLP.....	186
11.	Prueba de muestras relacionadas en SPSS del Curso Semestral en UASLP.....	186
12.	Comparación de puntajes por alumno de autoevaluaciones en curso semestral UASLP .....	188

**INDICE DE FIGURAS**

1.	Población de objeto de estudio, total de entrevistas por actores.....	8
2.	Análisis de causas 1ª. y 2ª. causa de Categorías Principales del Diag.Inicial.....	12
3.	Análisis de causas 3ª. y 4ª. causa de Categorías Principales del Diag. Inicial.....	13
4.	Análisis de causas 5ª. y 6ª. causa de Categorías Principales del Diag. Inicial.....	14
5.	Análisis de causas 7ª causa de Categorías Principales del Diag. Inicial.....	15
6.	Resultados de la evaluación de la prueba México Pisa 2011.....	67
7.	El marco de referencia conceptual y articulador de la DeSeCo.....	69
8.	La demanda define la estructura interna de una Competencia.....	72
9.	Programa Reforma Educativa de Quebec.....	75
10.	Creación de una Competencia.....	79
11.	Factores para el desarrollo de Competencias.....	80

## DEDICATORIA

*A mi Papá Nino Medellín Faz (+), que aunque ahora ya no está físicamente conmigo, lo siento siempre presente, con sus sabios consejos y su filosofía de vida, al entender que *Trascender y dejar un Legado*, es lo que hace la memoria perdurable de cada persona, del cómo quieres ser recordado en este mundo, siendo una de las cosas más importantes por el paso de esta vida, y que con todas sus enseñanzas me ha dejado huella, incluso en su agonía, cuando se me fué a la mitad de la Maestría. Hasta el día de hoy, lo sigo sintiendo tan cerca de mí, con su *buena Actitud* y lema principal: *¡Querer es poder...!**

*A mi Mamá Betty Barbosa Cantú, por la excelentísima Educación que me ha brindado y formado desde muy pequeña, sin tener título formal de Master o Post-doctorado, más sin embargo con su profesión de Maestra de Primaria, obtuvo el máximo grado que se pueda otorgar actualmente, por sus valiosas enseñanzas, de *Proactividad y Autonomía*, al lograr lo que soy ahora como trabajadora, mujer, esposa, mamá, hija, hermana, amiga, y ser humano en este mundo... ¡Ella si que siempre ha sabido verdaderamente, lo que es Educar para la Vida...!*

*A mi chiquito Andrés Dany, porque con sus ojos de niño, participó en este proceso, ayudándome a ver con sencillez, mucho de los proyectos que lleve a cabo en este tiempo, ¡Brindándome su opinión y consejos muy sabios a pesar de sus 7 años...!*

*A mi esposo Dany, el amor de mi vida, mi compañero, mi gran amigo, mi asesor, mi apoyo incondicional, mi cómplice....fué quien estuvo conmigo en los momentos más difíciles: cuando estudiaba, cuando me cuidaba al niño,...cuando se fué mi Papá, procurando a mi Mamá, y en los momentos placenteros, festejando conmigo ésta culminación de proyecto....*

*¡Porque sin tí, nada de ésto hubiera sido posible...!*

*Y a mi Dios*, la pieza principal, mi sustento diario y mi todo, porque tenía el momento justo y adecuado para que iniciara y finalizara este proyecto, cuando más lo necesitaba en mi vida personal, familiar y profesional. Con él a mi lado, he podido descubrir la verdadera vocación cuando me creó y que soñó sobre mi cuna... ¡gracias por las increíbles señales y mensajes que desde muy pequeña me has enviado, guiándome hasta ahora...

*¡Como una orientadora de caminos...!*

*¡Con Todo mi amor, aprecio gratitud, y admiración para ustedes!*

*Beatriz Medellín Barbosa, , Nov. 2012.*

*“La Educación debe buscar el crecimiento de los seres humanos; profundizar en los valores que le dan sentido y orientación a la vida; desarrollar la creatividad latente en todas las personas; abrir las ventanas para que la imaginación nunca deje de hacer sus vuelos; propiciar el diálogo, que es el terreno por excelencia para tolerar, respetar, convivir y entender a los demás”*

(Fernando Soto Aparicio, en Padilla, 2008).

*“Háblame y te escucharé, explícame y te entenderé, guíame y aprenderé”.*

(Anónimo, s.f.).

*“Trascender y dejar un Legado, es una de las finalidades de esta tesis”.*

(Beatriz Medellín Barbosa, Nov. 2012).



## CAPITULO I INTRODUCCIÓN

“Si la Educación miente, todo está perdido. Si la Educación esconde, escatima, hurta la realidad, el mundo no tendrá salvación. Hay que educar para la libertad, porque el alma se muere en las mazmorras; hay que educar para el amor, porque el odio lo destruye todo; hay que educar para la verdad, porque la mentira es la aliada de la barbarie y la tiranía”.

(Fernando Soto Aparicio, en Padilla, 2008).

“Hay que educar para la vida” (Unesco, 2000).

Es indispensable en el contexto actual, que una de las funciones de la Educación Superior sea brindar una formación, que permita al estudiante insertarse de forma adecuada en un mercado laboral con las exigencias derivadas de la globalización, y con los requerimientos solicitados por las empresas. Una educación con calidad, debe dar respuesta a necesidades sociales dinámicas por naturaleza, y requiere un medio que pueda encauzar estas exigencias. Se propone lograrlo con las Competencias Generales de Egreso, orientadas a desarrollar capacidades referidas a la interacción humana, comunes a profesiones diferentes como Padilla, (2008) sugiere.

Se puede relacionar también, con las Competencias Laborales, que son asociadas a características personales que explican un rendimiento laboral superior , con las Competencias Profesionales, que son un tipo de derivación de éstas; como la buena ejecución en un puesto de trabajo en una determinada tarea (Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M.M., Siufi, G. y Wagenaar, R., 2007), ó como una característica subyacente de un individuo, con un rendimiento efectivo-superior, en una situación -trabajo definido en términos de criterios (Daziel, Cubeiro y Fernández, 1996).

La formación en Competencias Profesionales, surge en el contexto universitario, en el mundo laboral en la década de 1870, a partir de los estudios de McClelland & Mertens, quienes comienzan una búsqueda orientada al hallazgo de criterios científicos explicativos de la eficiencia de las personas en el desempeño laboral.

Lo anterior es descrito en Beneitone et al. (2007). El trabajo en la actuación personal, social, y profesional; debe ser la formación de los estudiantes de Educación Superior, con el fin de orientarlos a generar las capacidades integrales, al aplicarlas cuando desempeñen una actividad laboral, haciéndolo de manera efectiva, en cualquier nivel que se requiera actualmente como lo es local, nacional e internacionalmente.

Pero no solamente interesa la *formación en la producción y trabajo* de los alumnos; para garantizar el adecuado desempeño profesional. También hay que completarlo con la *formación personal*; para actuar en el mundo con buena Actitud, Proactividad y Autonomía; y en la *formación social*; con el comportamiento hacia los semejantes, como ciudadano, con su participación en la comunidad, trabajo en equipo ó trabajo por pares, y con la finalidad de desarrollar a los alumnos integralmente.

Estos puntos se pueden considerar como una de las *partes primordiales a desarrollar* y como Padilla, (2008) menciona; serían los *tres ejes fundamentales* de cualquier acto educativo que realice la Educación Superior en general y en la *Universidad* en particular. Esto sería uno de los principales instrumentos con el que los alumnos enfrentarían los múltiples desafíos durante su vida, cumpliendo con la enmienda que marca la Organización de las Naciones Unidas para la

Educación, la Ciencia y la Tecnología, de educar para la vida (UNESCO, 2000), con las cuatro partes que la integran:

- 1) En el *saber Conocer*: Donde se adquieren los instrumentos para comprender el mundo que los rodea, el descubrir e incrementar el saber de la persona, que estimula la curiosidad intelectual, el sentido crítico y la aportación a solucionar problemas que se dan en la sociedad.
- 2) El *saber Hacer*: Influir el entorno, poniendo los conocimientos a la práctica, adaptar la enseñanza al mercado de trabajo y pasar de la noción de calificación de competencia, considerando que el mercado exige un conjunto de competencias, no solo técnicas, sino de comportamiento social adicional a éstas, como son la iniciativa, la capacidad de asumir riesgos y el trabajo en equipo.
- 3) El *saber Ser*: Se refiere al desarrollo de la persona, el despertar, descubrir, y aumentar sus posibilidades de emprendimiento así como las creativas.
- 4) En el *saber Convivir*: con lo que le rodea y con los demás, para respetar, cooperar y participar en todas las actividades humanas.

Lo anterior se enfoca en humanizar en lo posible a los alumnos dentro de la Educación Superior, lo que significa que hay que enfocarles en el cómo comportarse ante ciertas situaciones, al realzar plenamente los talentos y aptitudes que cada uno lleva en sí, respondiendo a la vez a este criterio, y complementarlo con el hacer. Como Delors, (1996:101) cita:

La función esencial de la educación es conferir a todos los seres humanos, la libertad, de pensamiento, de juicio, de sentimientos y de imaginación que necesitan, para que sus

talentos alcancen la plenitud, y sigan siendo artífices, en la medida de lo posible de su destino.

## **Modalidad**

La modalidad de titulación obtenida del programa de Maestría en Educación, surge de cursar la línea de Innovación Educativa. Esta propuesta se implementó por vez primera en dos universidades distintas, y se aplicó con una Intervención. El interés es enfocarse en el proceso de mejora continua sugiriendo una solución a un problema crítico, detectado a través de un Diagnóstico Inicial en el contexto de Educación Superior, para implementarla en el proceso de enseñanza-aprendizaje. La intervención tiene como finalidad mejorar la calidad, transformando cualitativamente las prácticas educativas de manera intencionada en base a Deming, E., Orsini, y Deming, C. (2010). alguna de las características de esta tesis es que no genera nuevo conocimiento y no depende de las probabilidades, sino del interés del investigador y aporte al tema (Hernández, Baptista y Lucio, 2010).

La intervención se hace a través de solución de problemas, estudio de casos, y elaboración de proyectos, llevando a cabo una serie de acciones, procedimientos organizados y sistematizados, que permiten dar cuenta del proceso en todas sus etapas o momentos en que responden a problemáticas específicas en éstas instituciones.

El análisis de resultados cuantitativos, se realizó en base al aprendizaje por rúbricas obtenido por los alumnos, y se incluye en el diseño de esta modalidad, convirtiéndola en corte mixto. El principal objetivo es proponer la inclusión de la formación en competencias personales,

sociales, profesionales; adicionadas a la currícula de las escuelas de Educación Superior, como lo son el Instituto Tecnológico de San Luis Potosí (ITSLP) y de la Universidad Autónoma de San Luis Potosí (UASLP); para dar respuesta a una necesidad formativa actual, apoyar a los alumnos y egresados, brindándoles las herramientas necesarias para desarrollar el Protocolo Profesional con el que aprovecharían las oportunidades que tengan de manera competente, en el campo laboral y personal.

## **Descripción del Problema**

La mayoría de los individuos que deciden ingresar a una escuela de Educación Superior, va con una finalidad en mente: lograr un grado para sustentar su vida (Deming, et al. 2010).

A su vez, el Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012), establece, que estos tiempos ya no son los mismos de antes. No basta con tener varios títulos que sean comprobables para lograr este objetivo, ya que la competencia en número de profesionistas egresados (que se incrementa) y trabajos disponibles (que son menores), no concuerda, ocasionando que muchos profesionistas se vean rechazados.

Por tal motivo se determina este tema de tesis, para dar una ventaja competitiva a los alumnos, que al ir por vez primera a relacionarse con un empleo, logren llamar la atención y abrirse paso para un puesto de trabajo.

Esto surge a partir de una necesidad identificada como principal problema, a través de la realización de un diagnóstico inicial, (detallado en el siguiente apartado); donde se observa la

ausencia en la currícula formal, de un modelo educativo, con un perfil de competencias profesionales, orientadas a preparar al estudiante para enfrentar situaciones laborales reales, de cómo debe comportarse adecuadamente en la empresa una vez que solicita ingresar a ésta, para trabajar en ella.

Esta necesidad surge cuando los contactos del área laboral, requerían a una de las instituciones de Educación Superior, alumnos para apoyo en sus áreas de trabajo con prácticas profesionales. Se fueron enviando varios alumnos por egresar de diversas carreras, en diferentes semestres, para que los entrevistaran, y el resultado obtenido en los últimos cuatro años, fue que la gran mayoría no cumplía con los requisitos mínimos establecidos para lograr el puesto de residentes profesionales, (de una muestra de 15 egresados enviados a Residencia Profesional, solo 5 alumnos, la obtuvieron en la 1er. entrevista). Así, uno de los empleadores encuestados mencionó lo siguiente:

Algunas veces tuvimos que recurrir a traerlos de otras ciudades, como Baja California, Chihuahua, Veracruz e incluso de otras instituciones privadas y no públicas de San Luis Potosí, para ocupar el puesto, por estar mejor adiestrados. (Daniel, 38 años, Junio 2011).

Esto es debido a que aún no se han desarrollado “Competencias para la Empleabilidad en tanto son necesarias para conseguir un empleo, permanecer en él o encontrar uno nuevo” (De Sousa, 2011:71). También se encontró que las características del contexto sociocultural de los alumnos afectan su desempeño académico, es decir, el nivel socioeconómico es limitado, el tener que trabajar para sustentar estudio y familia, con horarios pesados, ser padres adolescentes, ó al trabajar sus padres la mayor parte del tiempo, les limita pues no hay suficiente guía en valores y

principios entre otros factores, que se determinaron en el diagnóstico inicial, mencionados en las encuestas hechas a los docentes y alumnos. Se observó además, que el estudiante tiene un desempeño bajo ya que los laboratorios y aulas están semiequipados, desactualizados y no dan abasto al total de alumnos por grupo (35 a 45 en total) al impartir las clases, y la teoría no se relaciona con la práctica del contexto actual.

Esto implica entre otras cosas, que el estudiante no tenga contacto real con el mundo laboral, ni se le orille a trabajar en una simulación de éste; lo que dificulta la formación del perfil, cuya área profesional solicita en la actualidad; pues ésta requiere algunas competencias como: planeación, optimización del tiempo, toma de decisiones, solución de problemas-conflictos, trabajo en equipo, manejo del idioma inglés, manejo de tecnologías de información y comunicación (TIC'S), etc. En este caso también se observó adicionalmente, que la motivación hacia las actividades académicas es muy baja, pues los docentes se deslindan de apoyar en este aspecto. La mayoría de los maestros no toman en cuenta estas situaciones, al ser muy estrictos con ellos, ignorar su contexto y no apoyarlos. Sólo algunos maestros lo realizan agregándolo a la currícula, por medio de metodologías relacionadas con la materia que imparten, pero de manera informal, sin estar definida en un documento autorizado.

Con relación a los puntos antes mencionados, se observó que no existe ningún esquema formal dentro de la currícula de estos alumnos, que fomente integralmente sus capacidades, que son “aquellas que forman parte del perfil del egresado, que le capacitan como profesional y ciudadano y que debería haber desarrollado a lo largo de su paso por la formación universitaria” (De Sousa, 2011:86).

Los alumnos no cuentan con una orientación adecuada para su formación profesional-personal, y es primordial iniciar su desarrollo lo antes posible para que éstas habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, actitudes, conceptos, metodologías, prácticas, etc. se logren de una manera eficiente, al sacar el máximo provecho de esta situación y corregirla lo antes posible.

## **Diagnóstico Inicial.**

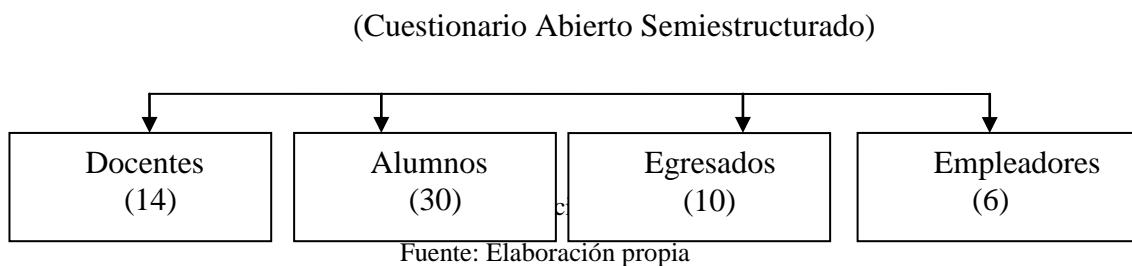
### ***Instrumento Diseñado.***

Con el objetivo de visualizar la principal problemática, se generó como instrumento un *Cuestionario Abierto Semiestructurado por cada actor* (que se pueden consultar en la sección de anexos), y fueron aplicados personalmente, en aula y vía mail, en base a Rodríguez; Flores y García, (1999).

### ***Muestra del Diagnóstico Inicial.***

Lo anterior se menciona con base en la realización de 60 entrevistas hechas a los siguientes cuatro actores:

Figura 1. Población de objeto de estudio, total de entrevistas por actores





### ***Recopilación de Datos del diagnóstico inicial.***

Para detectar las necesidades presentes, del siguiente modo:

- a) Los cuestionarios aplicados a docentes personalmente, duraron un promedio de 30 minutos, en las instalaciones de la institución de Educación Superior.
- b) Los cuestionarios para los alumnos fueron de 50 minutos en aula por escrito.
- c) Los cuestionarios de empleadores fueron hechos personalmente en su oficina de contratación
- d) Los cuestionarios de egresados fueron por escrito.

A los empleadores y egresados, también se les envió vía mail, para recolectar la información, debido a su apretada agenda de trabajo. Algunos puntos principales identificados con relación a la planeación educativa o al diseño curricular en base a Sepúlveda, (2005) fueron:

- Ausencia de un documento autorizado del perfil de egreso en competencias profesionales del alumno.
- No se ha contemplado formalmente el desarrollo de estas competencias profesionales dentro del plan de estudios o currícula actual.

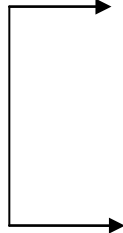
- Los empleadores no detectan estas competencias profesionales para contratar a los alumnos recién egresados (incluso para asignarles un puesto para residencia ó prácticas profesionales).

Los factores asociados se clasificaron, en categorías y subcategorías por actor, en base a Flick, (2004), explicándose como sigue:

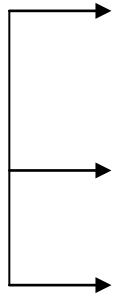
- a) Docentes:**
- 1 *Factores personales de estudiantes:* carencia de actitud, proactividad, capacidad de investigación y disponibilidad por mencionar algunos.
  - 2 *Infraestructura insuficiente:* no hay laboratorios que permitan la práctica individual y tienen que compartir el equipo entre tres alumnos.

- b) Alumnos:**
- 1 *No se cuenta con laboratorios, ni equipo suficiente:* no hay capacidad para 30 a 45 alumnos por grupo para práctica individual de cada uno, teniendo que compartir el equipo entre dos o tres estudiantes.
  - 2 *Falta relacionar teoría con práctica:* en la mayoría de las materias, no se toma en cuenta la necesidad real del contexto laboral actual.

**c) Egresados:**

- 
- 1 *No se adiestra particularmente sobre cómo es la vida profesional, ni cómo comportarse en este ambiente.*
  - 2 *Las prácticas están desactualizadas* en los contextos requeridos.
  - 3 *Falta orientación personal y social* para desarrollar estas capacidades dentro de la currícula de carrera.

**d) Empleadores:**

- 
- 1 *Los egresados no tienen formado el perfil profesional:* se les dificulta visualizarse a futuro, así como tomar decisiones, pues no están acostumbrados a resolver problemas.
  - 2 *Carencia de actitud positiva y disposición en los alumnos entrevistados:* falta disponibilidad, hay apatía, reactividad, irreverencia, complicación.
  - 3 *Los estudiantes entrevistados no cumplen los requisitos laborales.* En las entrevistas con éstos, no visualizan el perfil de competencias profesionales requerido durante la primer entrevista realizada a los recién egresados, ni logran impactar para ser un posible candidato, pues les falta actitud, proactividad, autonomía.

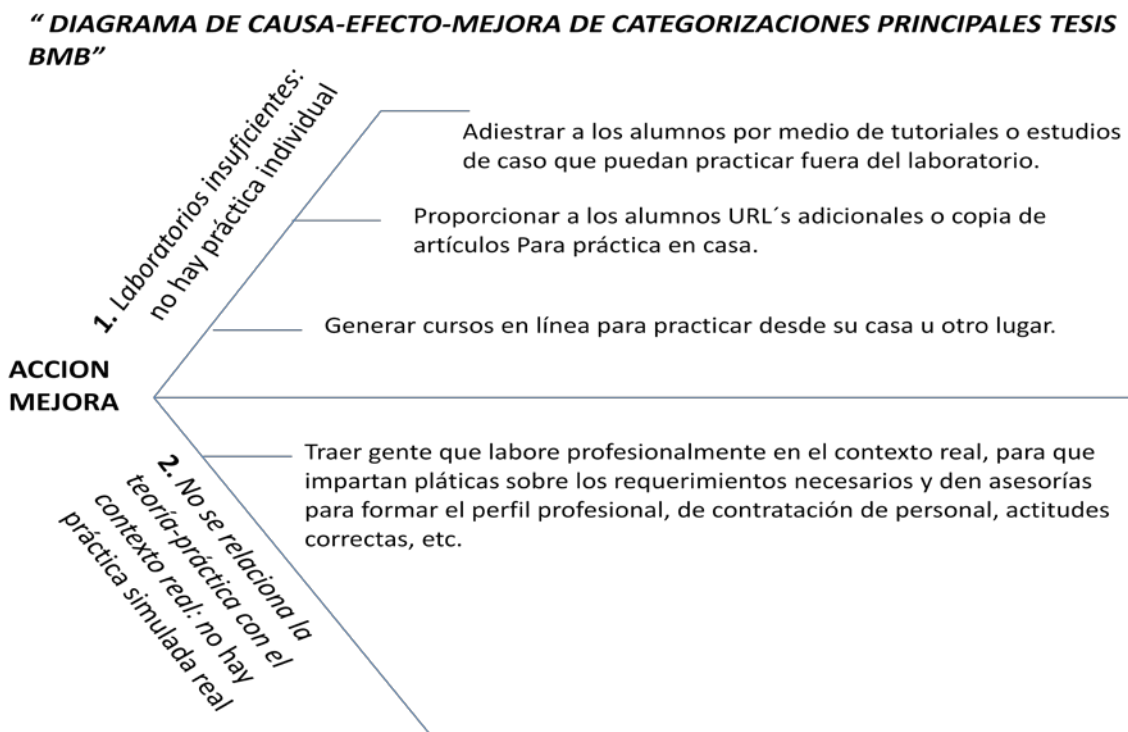
***Análisis de los datos del Diagnóstico Inicial.***

De las respuestas del cuestionario respectivo, realizado a los cuatro actores encuestados, se determinó con un análisis de frecuencias de mención común, finalmente siete categorías principales, que abarcaban toda la información recabada del punto anterior, en base a redes semánticas, (Allan, 2008) y que posteriormente estas siete categorías encontradas, como problemas englobados, se analizaron para darles solución, por medio de un diagrama de causa efecto inverso,

ó espina de pescado y proponer las mejoras correspondientes a cada una (Deming, 2010). Esto se puede observar a continuación.

En la Figura 2, La 1ª causa, se refiere a que los laboratorios son insuficientes y eso evita que cada alumno no pueda practicar individualmente, teniendo que compartir equipo, lo que aminora el aprendizaje personalizado. La solución propuesta que se da, es proporcionar tutoriales, copia de artículos, sitios en internet o cursos en línea, como material adicional, para que los alumnos pudieran tener práctica individual extra desde su casa u otro lugar fuera de la escuela.

Figura 2. Análisis de causas 1ª. y 2ª. causa de Categorías Principales del Diagnostico Inicial



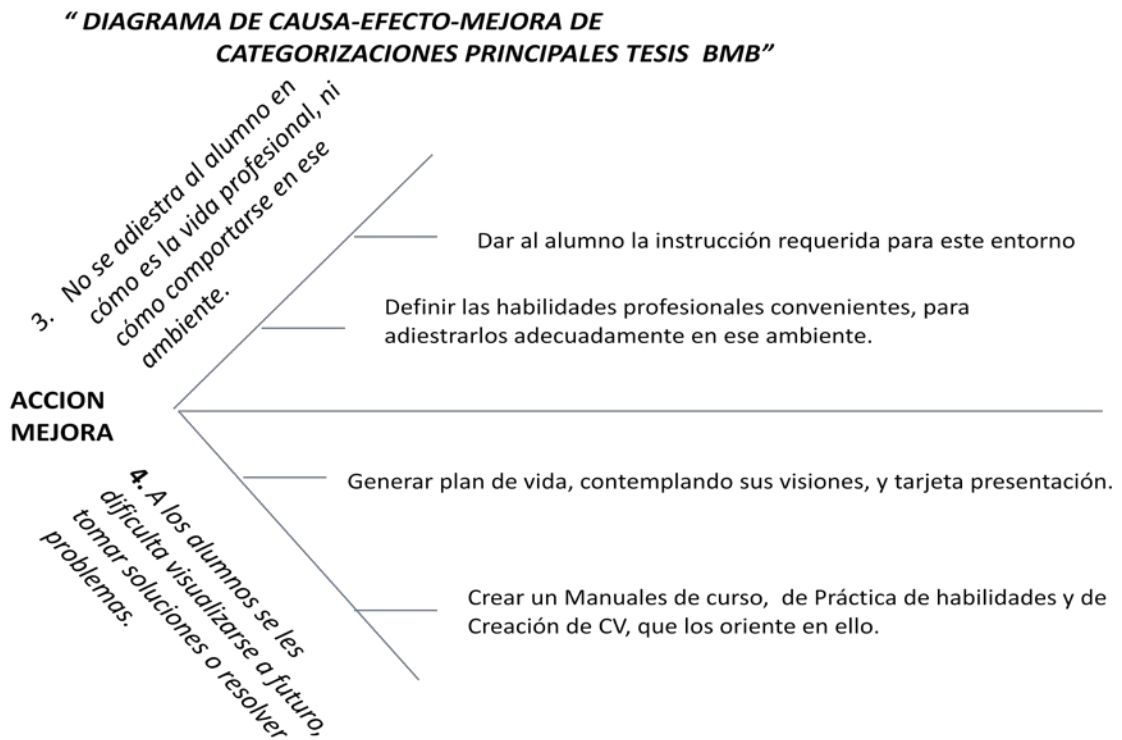
Fuente: Elaboración Propia

La 2ª. causa, es con respecto a que la teoría no se relaciona con la práctica, lo que hace insuficiente la formación profesional del alumno. Esto se resolvió

trayendo al aula gente de alto nivel empresarial y profesional, para que impartiera conferencias de orientación y resolviera dudas generadas en este tema.

En la Figura 3, se observan la 3<sup>a</sup>. causa, relacionada a la falta de adiestramiento en la vida profesional de los alumnos, y en la que se propuso, brindarles la instrucción y definir las competencias requeridas para inducirlos en este aspecto. La 4<sup>a</sup>. causa, es sobre la visión y solución de problemas del alumno, lo que empujó a crear un plan de vida personal, armar su Curriculum Vitae, y tarjeta de presentación, para que estuviera atento a cualquier oportunidad profesional disponible, así como crear un manual del curso, que llevará a los alumnos a una práctica de habilidades orientadas, para despertar su criterio personal, incluida en un apartado especial, en éste.

Figura 3. Análisis de Causas 3<sup>a</sup>. y 4<sup>a</sup>. de 7 Categorías Principales del Diagnostico Inicial

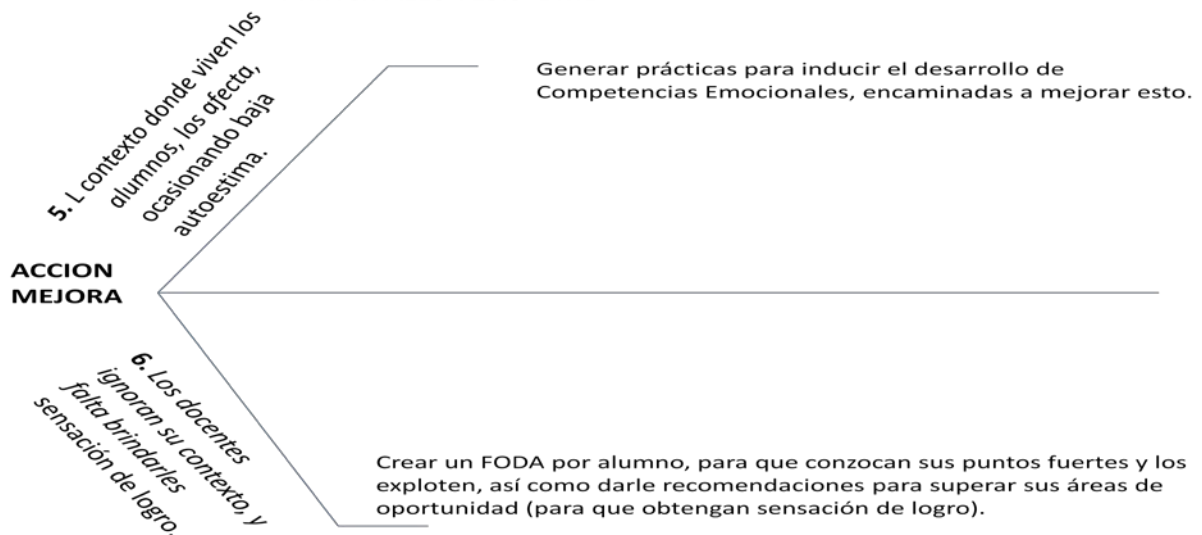


Fuente: Elaboración Propia

En la Figura 4, en la 5ª. causa, se observó que los contextos donde viven los alumnos, les afectan en su autoestima, lo cual se atendió con diversas técnicas para practicar en clase, de tal modo que actuarán ciertas situaciones, y se generara un mejor manejo de lo que pudieran enfrentar de este tipo, introduciéndolos a las Competencias emocionales. La 6ª. causa, se refiere a que los docentes ignoran esta situación del contexto y falta brindarles la sensación de logro, lo que ocasiona que los alumnos se desmotiven muy a menudo y les afecte personalmente. Aquí se hizo por cada alumno, un análisis personalizado para diagnosticar, sus puntos fuertes y así explotar sus cualidades, y también se identificaron los puntos deficientes, formando un plan para mejorarlos.

Figura 4. Análisis de Causas 5ª. y 6ª. de las Categorías Principales del Diagnostico Inicial

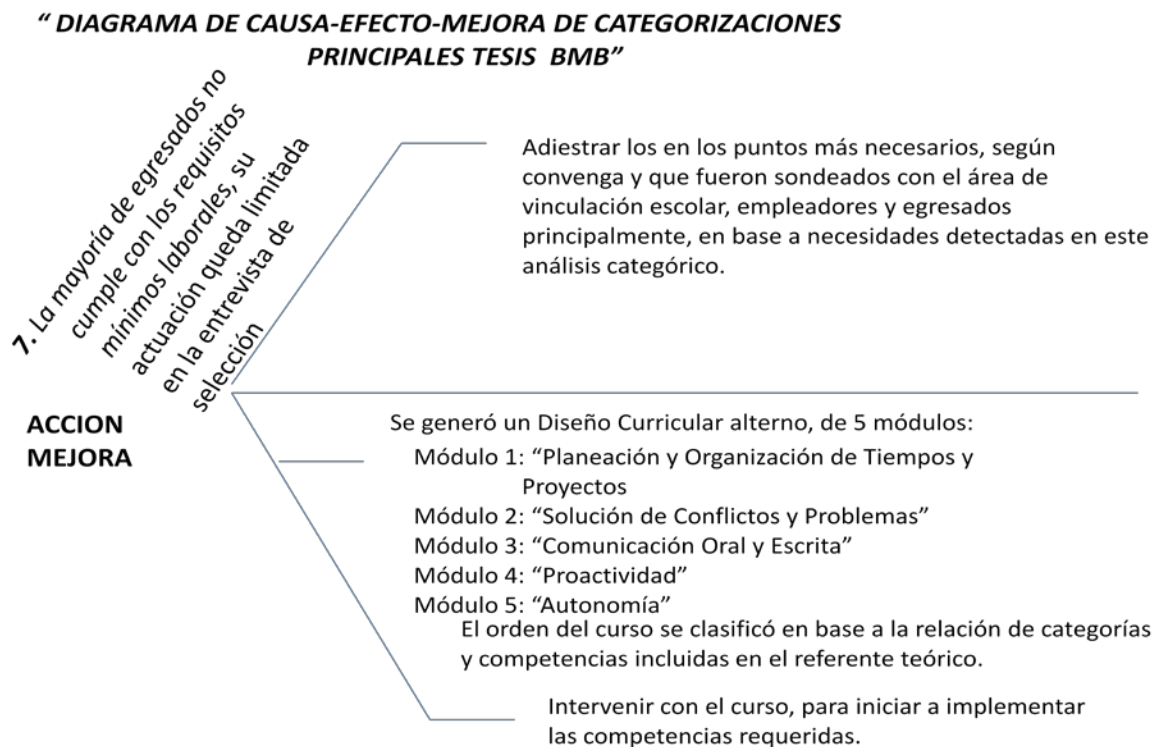
**“ DIAGRAMA DE CAUSA-EFECTO-MEJORA DE CATEGORIZACIONES  
PRINCIPALES TESIS BMB”**



Fuente: Elaboración Propia

En la figura 5, se observa la 7ª. y última causa, donde la mayoría de egresados, requiere de la formación mínima para poder darse a conocer en las entrevistas de empleabilidad. Esta se definió con los requerimientos de empleadores, egresados y de la escuela, para definir las competencias requeridas y con ellas crear el diseño curricular de un curso, (Díaz, 2008), en el cual se atenderían las necesidades detectadas, para adiestrar a los alumnos.

Figura 5. Análisis de la 7ª. causa de Categorías Principales definidas en el Diagnóstico Inicial



Fuente: Elaboración Propia

En este trabajo proponemos el diseño e implementación de una asignatura compuesta por cinco módulos, orientada a la introducción del desarrollo de Competencias laborales, profesionales, personales y sociales, para dar respuesta inicial a algunas de estas necesidades y

que explicaremos a detalle en el Capítulo III de esta tesis (para mayor detalle de los resultados obtenidos en este Diagnóstico Inicial, consultar también el Capítulo IV).

## **Justificación**

En la actualidad el contexto que se tiene, dictamina las tendencias formativas de los estudiantes según su localidad. Uno de los requerimientos solicitados, es el de implementar una *Formación Integral en los Alumnos de Educación Superior*, ya que “La Educación Superior nunca ha sido tan importante para el futuro del mundo en desarrollo como lo es ahora” (Banco Mundial, 2000:324). En nuestro país, esto requiere estructurar nuevas estrategias didácticas dentro de la educación, reinventando las prácticas docentes, como Cochran, (1999) lo comenta. Prácticas docentes que permitan que esto se lleve a cabo lo antes posible, pues el reconocimiento mundial acerca de que el aprendizaje debe ser continuo, como lo marca el enfoque de la educación para la vida, serviría para enfrentar las necesidades de una sociedad del conocimiento, que ya está sucediendo.

Una de las enmiendas como docentes, es vigilar continuamente la manera en cómo se imparte la enseñanza y se genera aprendizaje, para que periódicamente se pueda reconstruir la labor educativa. El Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012: Estrategia 9.3), menciona que se debe actualizar los programas de estudio, sus contenidos, materiales y métodos para elevar su pertinencia y relevancia en el desarrollo integral de los estudiantes, y fomentar en éstos el desarrollo de valores, habilidades y competencias para mejorar su productividad y competitividad al insertarse en la vida económica.



De este modo, se generaría formación actualizada y vigente. Si no se cuenta con los medios o infraestructura para facilitar esto; se debe ser lo suficientemente creativo para desarrollar propuestas formativas con los recursos que se tengan ese momento. Actualizar y dinamizar los sistemas de educación superior, es una necesidad reconocida a nivel mundial, y no llevarlo a cabo puede generar mayor injusticia social, subordinación, y pobreza como lo describe Corrajo J.L. (2002). Esto es de suma importancia, porque así se prepara para las demandas actuales requeridas por los empleadores, además de que logra sustentar la economía del país, al ser competente como profesionista.

Con relación a la educación integral, también se menciona en el Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012: Estrategia 12.4), que al estimular la educación sobre derechos y responsabilidades ciudadanas en el alumno, no sólo educará en lo laboral, sino también en lo individual como parte de un todo, haciéndolo reflexionar sobre su colaboración en una comunidad, de cómo puede afectar este entorno, de lograr visualizar con una consciencia clara, sus actos, responsabilidades y derechos ciudadanos, para que cuando llegue el momento, los ejerza plenamente, creando una convivencia pacífica y respetuosa. Esta sería una de las tareas fundamentales del Sistema Nacional de Educación y debe complementarse también con la participación de las familias y la sociedad en su conjunto.

Otro punto importante, es que los docentes cuenten con experiencia profesional amplia y comprobable, Esto ayuda a sensibilizar los requerimientos de cada carrera en la que se imparta cátedra, al ser empáticos, con las necesidades formativas de los alumnos, necesarias para desarrollar el perfil profesional que requieren éstas, como Faingold, (2000) lo estipula. El tener la visión de los conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, capacidades, (en fin

competencias docentes), puede inducir a los alumnos a mejorar su perfil profesional y es también igual de importante. La buena planeación, estructuración, ejecución, evaluación, retroalimentación, etc. debe estar presente en cada curso; pues orienta hacia el logro de objetivos fundamentales de la educación superior, y permitirá a los alumnos estar mejor preparados, para que puedan al mismo tiempo, ser más competentes en las demandas laborales que el mercado globalizado actualmente solicita. Esto lo sustenta (Padilla, 2008:187) pues menciona:

De éstas depende que profesores y estudiantes, valoren su trabajo mediante la utilización de diversos materiales didácticos, así como de actividades, documentos, juegos de simulación, dramatizaciones y medios audiovisuales, interactuando y aprendiendo a su vez en pro del crecimiento cognitivo, sobre la construcción del conocimiento personal y mutuo.

Otro de los puntos a apoyar con respecto a ésto, es lo que Díaz, Valencia, Muñoz, Vivas, Urrea, y Ordoñez, (2006) sostienen, sobre la importancia de que los alumnos conozcan el *Protocolo Profesional* con respecto a que no sólo hace hincapié en el capitalismo como antes, sino que se ha vuelto flexible debido a los requerimientos de la globalización. Los alumnos deberán obtener nuevas habilidades constantes, para interactuar en un mundo cambiante debiendo obtener:

- a) Competencias Profesionales
- b) Competencias Específicas
- c) Competencias Genéricas ó Transversales.

Tanto los Proyectos Tuning como el de Definición y Selección de Competencias Clave *DeSeCo*, (descritas en los puntos I.4 y II.4 de esta tesis), establecen que éstas competencias deben estar dirigidas para que adultos y jóvenes resuelvan los retos de la vida y conozcan su finalidad a lo largo de ésta. La formación profesional actual se integra con aprendizajes en el *conocer*, en el *hacer*, en el *ser* y en el *convivir*, de los estudiantes hacia el ejercicio de su profesión elegida, pero también de su aprendizaje continuo y que el proceso de enseñanza-aprendizaje, sea centrado en los alumnos.

En base a los puntos anteriormente mencionados y con una revisión curricular hecha a los documentos actuales del ITSLP y UASLP, relacionados con el Modelo Educativo; únicamente se tiene definido en los alumnos, el perfil de capacidades especializadas de egreso, es decir, aquéllas que debe adquirir orientadas hacia su especialidad de carrera, pero ninguna con el perfil profesional del alumno que aplique comúnmente a todas las carreras, (transversalidad del perfil). Como Follows, y Steven, (2000:15) comentan: “las capacidades transferibles (transversales) que implica que lo aprendido en un entorno, por ejemplo el educativo, sean transferidas a una situación diferente, como la laboral”. Lo anterior, no se contempla en este modelo educativo para un perfil profesional, al preparar al estudiante para enfrentarse a situaciones laborales reales en la práctica educativa y brindarle apoyo al alumno para su desarrollo y orientación; de cómo debe comportarse en la empresa una vez que solicita ingresar a ésta y como llamar la atención para insertarse a laborar en ella. (De Sousa, 2011:54) sustenta también que:

Se puede considerar que existen ciertas competencias generales que bien podrían ganarse el atributo de ser “universales” , por el valor que aportan al estudiante, por contribuir a su

desarrollo integral, a su enriquecimiento formativo como ciudadano , como profesional y en definitiva como ser humano ubicado en la era que nos toca vivir.

Por esto se considera necesario, el implementar una propuesta que incluya una formación más completa e integral, y se enfoque en iniciar el desarrollo de aprendizajes personal, social, laboral y profesional; como Irigoyen, (2011) sustenta, ya que este tipo de enseñanzas casi no se incluyen o son mínimas dentro del plan curricular de las carreras como se mencionó anteriormente.

La relevancia de ésto se puede observar, en que los alumnos sin experiencia profesional, vayan enriqueciendo su panorama educativo, pues se les va empujando hacia la iniciativa y la toma de decisiones, en una práctica reflexiva, para que logren una concientización de lo que se requiere adoptar, hacia una actitud de *Proactividad*, no sólo al tomar la iniciativa al realizar algo siendo previsores, sino asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan y, para que generen confiabilidad.

Decidir en cada momento lo que se quiere hacer, cómo lo va a hacer y lo más importante de todo, dar soluciones a problemáticas vigentes logrando el resultado esperado. La finalidad que se persigue es la de trabajar con *Autonomía* para que en esta toma de decisiones, la realice por sí mismo, sin ninguna supervisión directa al lograr un desempeño profesional adecuado, lo que dará como resultado, el obtener la confianza en sí mismo y en los demás, para visualizar y programar un futuro más centrado, en lo que realmente desea obtener como profesionista y como persona.

Esto beneficiaría en primer lugar a los alumnos, si son adiestrados adecuadamente, al otorgarles mejores ventajas competitivas, en el entorno vigente de esta época. El conocimiento se ha transformado en el factor más importante para incrementar la competitividad del país como lo menciona el Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012). Así realizarían la labor profesional, de una manera eficiente y eficaz, con lo que se elevaría la calidad de vida, de las empresas, de los trabajos, así como la de ellos mismos y de la comunidad que los rodea. *Esta idea pudiera parecer que genera mucho trabajo de labor docente, pero esto es una de las responsabilidades que se tienen al ejercer esta profesión y si en verdad se quiere mejorar en el marco sociocultural actual, se debe hacer lo posible para iniciar con estas expectativas, pues con ello se lograría una actitud de empuje y de ejemplo para que otros alrededor lo visualicen y apoyen también, de modo que se contagié esta actitud positiva (proactiva, y autónoma), para dar beneficios a la entidad, ciudad y al país.*

*En México, esto es apenas un inicio en las escuelas de educación superior y aún no se lleva a cabo en su totalidad. La escuela aún puede mejorarlo al ser un nuevo reto, que responde a un antiguo y verdadero problema educativo. Lo ideal sería comenzar a implementarlo desde educación pre-escolar, pero sólo unas pocas escuelas lo están llevando a cabo en este país. Se debe ver como una oportunidad para empujar este tipo de educación. Por eso es importante ayudar a los alumnos a que reconozcan sus habilidades, para que por ellos mismos logren un nivel metacognitivo de éstas, al saber autoevaluar su propio pensamiento, emoción, acción y saber reconocerlo al ser consciente de lo que sabe, piensa o realiza en una actividad para detectar que hace falta y poder completarla adecuadamente, ya que:*

Egresan de la escuela sin ser aún competentes, pues no aprendieron a movilizar sus conocimientos fuera de las situaciones de examen. Lo que saben sólo les es útil en la escuela. Sólo si llegan a definir, activar y a coordinar sus conocimientos o incluso a transferirlos para idear soluciones originales; es cuando la situación exige ir más allá de los conocimientos establecidos. Se ha comprendido mejor hoy por hoy que esta movilización no se da espontáneamente, a la voluntad de la experiencia. Esto es algo que todavía está en juego a nivel principal en la formación profesional.

(Perrenoud, P., 2000:156).

Se trata según este autor, el *variar los contextos*, al *entrenar los argumentos*, el *saber hacer con habilidad* y con *capacidad estratégica* en este medio, la *actuación* ante las *situaciones complejas*. Esa *sería la competencia*, y *no solo conocimientos aprendidos como normas procesuales*, sino que *la competencia forma parte de cuando se aplican estas normas si es necesario*. No es fácil trabajar con ellas, ni definir cuáles son las necesarias, pero si el formarlas en el hombre y la mujer como gente común y ordinaria, no para convertirse en un sobresaliente, sino para vivir en la condición moderna normal. Por ello es importante analizar la situación de los entornos a los que se enfrentan los alumnos, para realizarlo efectivamente:

Puede ser una competencia, saber buscar trabajo, presentarse delante de una patrono potencial, formarse en función de la evolución de los lugares disponibles. Es necesario poner palabras precisas sobre tales competencias y construirlas a partir de un conocimiento preciso de la vida real de la gente

(Perrenoud, 2000:238).

Respecto a lo anterior, se ha creado una propuesta de formación profesional, ya que en la Educación Superior no existen evaluaciones sistemáticas para medir los logros académicos de los estudiantes según lo mencionado en el Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012).

Normalmente se evalúa el 80% de conocimientos teóricos, contra el 20% de prácticas reales. Lo que si debe rescatar de la educación tradicional, es demostrar que el aprendizaje sea dialéctico al ser enseñado desde la casa y se continúe en la escuela, para estar preparándose desde niños hasta ser adultos, para que cuando llegue una oportunidad profesional sea aprovechada. Con esto se demuestra las competencias que se han generado, pues se ha logrado la

Capacidad adaptativa, cognitiva, y conductual, que despliega un sujeto como respuesta a una demanda y que se observa en un desempeño concreto. Es un meta terminal y procesual que incluye un saber pensar para poder hacer, ser y vivir en sociedad.

(Frade, 2009:17)

Enseñar a los alumnos por medio del diseño de herramientas, a ser conscientes de sus áreas de oportunidad; ayudará a orientarlas adecuadamente, y a través de una evaluación formativa, se indicará como podría actuar ante una determinada situación, usando los conocimientos, habilidades de pensamiento, destrezas, actitudes y capacidades necesarias, para culminar de manera acertada un proyecto. La metacognición no es fácil de palpar, por ello se hace especial atención en la evaluación de las competencias de los alumnos, pues no solo con un examen lo podemos lograr. Es algo más detallado, lo que lleva a un cambio de paradigma, al

implementar este tipo de formación, y enfrentar a los alumnos a situaciones reales al ver como se desempeña estando en ese momento, y con los cuales darían soluciones para la vida.

Con esto se avanzaría para lograr un aprendizaje continuo y ya no se hablaría de conocimientos teóricos, sino realmente prácticos, precisos, que empujen a la toma de decisiones, tratando de identificar los conocimientos adquiridos, habilidades de pensamiento utilizadas, destrezas requeridas y las actitudes con las cuales se realizan. Esto abarca lo cognitivo, psicomotriz y afectivo al mismo tiempo y no por separado, como se ha hecho en los últimos años y que observa el Ministerio de Educación (2009).

Integrando todo lo anterior, ayudará al alumno a confiar en sí mismo, a motivarse para obtener un objetivo fijo en lograr ejercer su carrera, a aceptarse a sí mismo y sentirse realizado en su vida profesional y personal. Los alumnos aprenderán a formarse como profesionistas íntegros, con valores, con conocimientos requeridos y adecuados como lo demanda este nuevo mercado profesional, según lo describe Orozco, (2000). Estar lo mejor preparados para aprovechar las oportunidades de integrarse a laborar en él y las instituciones educativas cumplan con una de las verdaderas finalidades con la que fueron creadas: relacionar la teoría con la práctica y hacer énfasis en esta última. Así se logrará impartir formación actualizada y aprendizaje significativo, para que el alumno se prepare lo mejor posible.

Si no lograra ser empleado en una empresa, que disponga de las habilidades adecuadas para ser emprendedor con iniciativa e independencia hacia generar un negocio propio en el último de los casos. Delors, (1996), menciona en su texto que mientras más progresa la sociedad, hay menos empleos y más trabajadores, por lo que se requiere que éstos estén mejor capacitados



cualitativamente, siendo capaces de comprender y dominar las demandas de los mercados actuales cada vez más exigentes; adquiriendo una cultura general y un conocimiento de las posibilidades que ofrece el entorno humano, pues los empleadores exigen al personal que tomen iniciativas y resuelvan los problemas que se presenten de una manera eficaz y eficiente, optimizando ampliamente los recursos, cada vez más frecuentemente.

Ésta y otras nuevas exigencias, son planteadas a la educación en estos tiempos, y es el afán de flexibilidad, lo que impone conservar lo pluridimensional de la enseñanza superior para asegurar a los alumnos, una preparación adecuada. Limitar significativamente la deserción y la conclusión de estudios con cualificaciones de competencias reconocidas, vinculadas con empresas desde la Educación Superior, permitiría una mejor inserción en el mundo laboral.

Con ello los alumnos formarían las competencias necesarias para su vida profesional, por medio de elaborar y aplicar sistemáticamente dispositivos que ofrezcan nuevas posibilidades, mediante el acceso a nuevos ciclos de formación. Se puede mencionar que el desarrollo de la educación y del aprendizaje a lo largo de la vida, son un instrumento excepcional de adquisición de cualificaciones nuevas, adaptadas a la evolución de la sociedad.

Se pretende realizar una reflexión del ámbito educativo para ampliar sus entornos de investigación y crecer como instituciones, formando profesionales orientados a satisfacer las necesidades reales de una comunidad, con equilibrio y pertinencia al contemplar los actuales contextos. Es por ello que se implementó el diseño del curso titulado:

*Introducción al Perfil Profesional para Residentes en Educación Superior,*

el cual se ha realizado con dos intervenciones en instituciones de educación superior:

La 1ª. A manera de taller de 8 horas, orientativo para residentes (alumnos recién egresados de su carrera profesional, previo a conseguir sus prácticas profesionales para titularse).

La 2ª. Como un curso con acompañamiento semestral para los alumnos (al implementar diversas prácticas de habilidades para desarrollo de este perfil y evaluar el diseño del curso, en base a las evidencias de aprendizaje obtenidas por cada uno durante el semestre).

De aquí se observaron las diversas actitudes, desempeños, evaluaciones, y mejoras al aplicarlos a los alumnos de educación superior. Esta propuesta formativa, les ayudó en el emprendimiento de su entorno laboral, profesional, personal y social, y cuyo contenido será descrito a detalle en el Capítulo III de esta tesis.

## **Antecedentes**

La sociedad actual se ha hecho más exigente en cuanto a las demandas de conocimientos y destrezas que pide a sus ciudadanos. Un mundo de cambios, requiere de nuevos aprendizajes, y la posibilidad de disponer de múltiples saberes alternativos en cualquier dominio del conocimiento humano, se plantea la necesidad de lograr una integración y relativización del conocimiento que no puede seguir siendo sustentada en la tradicional forma de aprender por simple reproducción.

Hoy, como lo hemos mencionado, asistimos a un mundo laboral que requiere de una formación permanente y un reciclaje profesional como consecuencia del cambiante mercado del trabajo en el que nos insertamos: un mercado flexible, e incluso impredecible, que unido al acelerado cambio de las tecnologías, obliga al trabajador a estar aprendiendo de manera continua cosas nuevas. Esto tiene relación con las Competencias Genéricas que de acuerdo a

(Segura y García, 2010:765) citan que:

La noción de competencias genéricas, alude al conjunto de saberes, habilidades y aptitudes básicas, que se gestionan desde los niveles de educación inicial y que son comunes a cualquier perfil profesional. Algunos ejemplos serían: toma decisiones, capacidad de aprender y actualizarse, habilidad para trabajar en forma autónoma o capacidad de comunicarse en una lengua extranjera. Entre las competencias evaluadas por encima del promedio, a partir de la aplicación de encuestas a empleadores, académicos, graduados y estudiantes de 19 países latinoamericanos, destacan la capacidad de aprender y actualizarse, la capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica y la capacidad de identificar, plantear y resolver problemas.

De aquí la importancia de generar dichas Competencias Genéricas Laborales en los alumnos, ya que son indispensables en la formación profesional para que éstos logren aplicarlas adecuadamente en su trabajo diario y vencer los retos tan profundos que actualmente conlleva un puesto en una empresa a nivel global. Con esta formación bien sustentada, se encaminará a los alumnos a que logren una visión más certera de los logros que deben realizar y de los objetivos que la empresa espera cumplir, al delegarles la realización de los proyectos que ésta desarrolla.

Pero las competencias no son nuevas, como se cree en la educación actual, sólo se han ido recontextualizado. A lo largo del tiempo, desde la *antigua Grecia*, los filósofos comenzaron a notar las diversas capacidades de los individuos, su forma de pensar, qué los definía en su manera de actuación y en su desempeño, al argumentar sobre el conocimiento y saber del universo; lo que se clasificaba según su complejidad en una jerarquía. Fue la *Ciencia del Lenguaje*, en donde por medio de una discusión, se le dió específicamente funcionalidad.

Han estado implicadas en el concepto de *inteligencia de psicología* y en *oposición aristotélica de potencia y acto*.

En el *siglo XX*, se inició en la *década de los 60*, con la *Psicología Industrial y Organizacional*, relacionando la personalidad y desempeño, al comparar y establecer características propias de los individuos con gran éxito en su trabajo y en aspectos interesantes de la vida, con otros que no lograron lo que esperaban. Lo observado fueron las conductas y formas de pensar causantes del buen desempeño, pues se consideraba que la manera de predecir lo que la persona quiere y puede hacer, es enfrentarla actuando según sus capacidades espontáneamente frente a situaciones diversas con sus propias ideas y con su experiencia pasada, pues se vuelve a adquirir una nueva experiencia con ello. El término de *Competencia* ingresa al campo de la *Educación*:

1°. Desde *lo empresarial*, remontándose a los *años 30* en E.E.U.U., cuándo se propone una *Educación Basada en las Normas de Competencias (EBNC)* y en los *años 60*, en Norteamérica e Inglaterra, se utilizó el término de *Competencias Laborales* en las propuestas educativas. Los

elementos comunes en éstas son la ideología conservadora, basadas en la psicología conductista y la necesidad de servir a los requerimientos de la industria.

2°. Con las *Teorías de la Comunicación* a partir del uso de la lengua y estudios de lingüística en 1965 por Noam *Chomsky* con la competencia comunicativa.

3°. *Otros autores* consideran su origen *en los años 80*, con los *países industrializados*, pues se les dificultaba relacionar el sector productivo y educativo. También se uso en *varios países* con la *Evaluación de la Calidad de la Educación*. Quienes si no la promueven, perderían esta calidad educativa. El cambio hacia las Competencias se justificó con la crítica que se hizo hacia el Sistema Educativo.

El concepto de Competencia está muy afianzado *al área de Recursos Humanos*, ya que al evaluar, desarrollar, formar, medir el éxito de una persona en un puesto laboral, se enfocan *en los factores diferenciadores de éxito*, los cuales *determinan* quién es el *mejor candidato* para desarrollar un *puesto de trabajo*, pues son aquellos factores que demuestran un *desempeño superior*, de uno adecuado en un individuo, lo que sería las características personales (rasgos, valores, motivación, etc.) con los que realiza las funciones de su puesto de trabajo óptimamente; cosa que actualmente se están implementando con la *Educación basada en Competencias (EBC)*.

Esto se está complementando actualmente con el *Nuevo Modelo Educativo del siglo XXI*, y que Delors, (1996), refiere a que cada persona es individual, mostrando su actitud de lo intrínseco hacia los demás y a la sociedad, debe aprender a trabajar y vivir en comunidad con otros, siendo parte de un entorno integral, logrando desarrollar lo mejor de cada uno, con actitud mental positiva y productiva. Esto conlleva a que cada vez sean más cultos y tengan que ir

evolucionando en conocimientos, pero de toda la era de información y tecnología que vivimos ahora, es importante saber orientar a estos individuos a elegir lo que realmente le forme para lograr un compromiso que brinde enseñanza y aprendizaje adecuados.

Este *Nuevo Modelo Educativo del Siglo XXI*, con Delors, (1996), contempla los cuatro siguientes puntos como principales:

- *Aprender a conocer*
- *Aprender a hacer*
- *Aprender a ser*
- *Aprender a convivir con el otro*

Y de aquí se derivan otros como son:

- Aprender a pensar,
- Aprender a aprender,
- Aprender a emprender,
- Aprender a respetar.
- Aprendizaje autónomo,
- Tránsito de niveles y modalidades educativas en el ámbito nacional e internacional,
- Desarrollo de conocimientos, actitudes, habilidades y valores,
- Procesos educativos flexibles e innovadores, etc.

De esto se desprende, que la educación que ahora exigen nuestros tiempos, debe ser completa y no solo enfocada en la especialización o investigación de un área determinada, sino más bien, sea integrada con los conocimientos actitudinales como ser humano y persona, para saber dirigirnos en grupo y aplicar esos conocimientos que se han aprendido con la educación, al mejor beneficio de la sociedad y del mundo, en un esquema de ganar-ganar. Por ello los docentes en la actualidad, tienen un compromiso mayor de estar aprendiendo continuamente, siendo un *facilitador ante el grupo*, un emprendedor, ético, innovador, orientador hacia los procesos que demanda la sociedad como Monereo, (2010) lo menciona. Lo único que se requiere es un corte humanístico, de interés y de motivación del maestro, para facilitar aprendizajes significativos en sus alumnos.

*El Nuevo Modelo Educativo*, enfoca que el alumno logre adaptarse a un mundo en permanente cambio, considerando que *uno de los fines de la educación es guiar a cada persona a descubrir, despertar e incrementar sus posibilidades creativas*. Contemplar aspectos como: conocimiento, autoconocimiento, inteligencias múltiples, destrezas básicas, actitud positiva, motivación, estilos de aprendizaje, aprendizaje acelerado, preferencias y tendencias entre otras, para aprender con efectividad en cualquier situación y aplicarlo, organizándolo eficazmente durante toda la vida, en especial en el ambiente escolar y profesional.

Es inevitable revisar, a partir de cuál de los enfoques se deriva las competencias y qué sentido se le da en la reforma curricular actual. Depende mucho del tipo de contexto que se implique y lo que se desea desarrollar, resolver, decidir, desempeñar, etc. Los contenidos se enfocan en base a las competencias requeridas que se deseen formar en los alumnos.

Lo que si es sabido es que *en 1994*, el término de *competencia* fue *adquirido* de nuevo por el *Banco Mundial* (2000), por medio del documento *La enseñanza superior: las elecciones derivadas de la experiencia* que contiene la relación de la educación con las políticas económicas y empresariales.

Es importante resaltar que las instituciones del nivel medio superior tienen la responsabilidad de entregar a las personas, los conocimientos necesarios que el sector público y privado, demandan para desempeñar cargos de responsabilidad. En este mismo escrito se menciona que la educación superior sufre de crisis mundial, por la problemática fiscal, donde el Banco Mundial recomienda mejorar la calidad educativa, disminuyendo el gasto por estudiante y propagar la educación privada.

En este mismo texto, mencionado anteriormente, el *Banco Interamericano de Desarrollo (BID) en América Latina*, hizo algo parecido en otro documento de estrategia llamado *La Educación Superior en América Latina y el Caribe*, y contiene que si los planes de estudio son obsoletos o no son suficientes, se deberá apoyar para reestructurarlos. Se citan dentro de éste, *cuatro funciones que debe cumplir la educación superior*:

- 1) Liderazgo académico,
- 2) Formación para los profesores,
- 3) Formación técnica - perfeccionamiento y
- 4) Educación superior general.



El (BID) considera que los programas de pregrado de los docentes, serían más útiles si se diseñaran para la educación general, sin embargo, éstos tienen alto costo y por este motivo deberían orientarse a brindar a los alumnos una mejor educación superior.

La *Organización Internacional del trabajo del año 2000*, en el *3er, Foro Iberoamericano sobre formación y empleo celebrado en Buenos Aires*, mencionado también por el Banco Mundial (2000), así como los siguientes ejemplos, recomienda asistencia técnica para determinar competencias en educación media y formación profesional. Con ello, las *Agencias Multilaterales* consideran que para acceder a los préstamos que éstas ofrecen, sería a través de relacionar la respuesta que las instituciones den a las necesidades del mercado, al preparar a los alumnos en competencias laborales que éste requiera.

Esto se ha criticado en las diferentes reuniones internacionales, ya que consideran que los créditos en América Latina, privilegian con una formación individual al abarcar el conocimiento funcional y técnico del saber, y no brindarlo a jóvenes y adultos en muchos países de la región. Por esto no se ve rentable. Sin embargo *El tratado de Libre Comercio (TLC)*, aumenta la demanda en la calidad de la educación, para que nuestra educación superior pueda competir con las extranjeras, formando profesionistas que puedan movilizarse internacionalmente y estar a la par de la *Globalización*.

Se observa *el Proyecto Tuning Latinoamericano*, que es uno de los más actuales, y define cuáles son las competencias más sobresalientes, donde en uno de sus apartados postula:

Las Competencias Genéricas deben ser parte básica en la formación de los estudiantes, las cuales de acuerdo a este documento dichas competencias constituyen una parte fundamental del perfil profesional y del perfil formativo de todas o de la mayoría de las titulaciones. Competencias que incluyen un conjunto de habilidades cognitivas y metacognitivas, conocimientos, instrumentales y actitudes de gran valor para la sociedad del conocimiento. (Beneitone, et al, 2007:15).

Es importante comentar que esta idea por definir y enseñar orientando hacia un perfil determinado, se *inició en 2001*, con uno de los proyectos más sobresalientes en este tema y que ahora es internacionalmente reconocido: *El Tuning Europeo*, el cual representó un reto pues la idea principal era buscar un diálogo para intercambiar información y mejorar la calidad, efectividad y transparencia en la educación superior. Participaron *135 Universidades* con el fin de que los académicos acordaran puntos de referencia y comprensión, así como las estructuras educativas en cuanto a las titulaciones, para generar un camino integrador, y pudieran ser comprendidas, comparadas y reconocidas en el área común europea.

El Proyecto Tuning Latinoamericano, quiere reflejar esa idea de búsqueda de puntos de acuerdo, de convergencia y de entendimiento mutuo, para facilitar la comprensión de las estructuras educativas (González, Wageenar, y Beneitone, 2004).

A partir del *2004 al 2006* se inicia este *proyecto Tuning en Latinoamérica*, basándose en el Tuning Europeo, a través de una intensa reflexión, tanto a nivel nacional como internacional. Este inicia debido a la necesidad de *compatibilidad, comparabilidad y de competitividad*, debido

a que ahora estamos inmersos en la actual sociedad, en un mercado de globalización, que observa la internacionalización la cual requiere una gran movilidad por parte de los estudiantes, información confiable y objetiva, sobre ofertas de programas educativos, así como la movilidad de los profesionales, pues los empleadores nacionales e incluso internacionales, estarán muy exigentes para la demanda de empleabilidad, en conocer lo que significa en la práctica una capacitación o titulación específicas.

También lo que los contextos actuales solicitan es que la educación superior, se enfoque en investigar, enseñar y difundir nuevos conocimientos, para orientar el desarrollo social y económico, que se distinga en la formación de personal cualificado, pues la formación de los recursos humanos es de vital importancia, al ajustar las carreras a las necesidades sociales, a nivel local y global.

Un esfuerzo sistematizado por integrar constantemente el plano académico y profesional, es mantener el diálogo continuo entre las universidades y sociedad, incluyendo la sensibilidad y adaptación de los diversos contextos, pues son algunos de los principales objetivos del *Proyecto Tuning Latinoamericano*.

Éste es un proyecto de los más relevantes, con el que se inicia el cambio en la educación superior y se refiere a un estudio realizado en *120 universidades* latinoamericanas, donde se *aplicaron 22,609* encuestas para determinar cuáles eran las competencias idóneas en este aspecto, que analizaron y acordaron los académicos involucrados, surgiendo 27 en total para Latinoamérica, listándose a continuación:

Tabla 1. Competencias Tuning Latinoamérica

1. Capacidad para abstracción, análisis y síntesis	2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
3. Capacidad para planear y organizar el tiempo	4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano	6. Capacidad de comunicación oral y escrita
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma	8. Habilidades en el uso de tecnologías de información y de la comunicación
9. Capacidad de investigación	10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente
11. Capacidad de buscar analizar y procesar información de fuentes diversas	12. Capacidad crítica y autocrítica
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones	14. Capacidad creativa
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad para trabajo en equipo	18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia las metas comunes	20. Compromiso de preservación del Medioambiente
21. Compromiso de su medio Sociocultural	22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales	24. Habilidad para trabajar en forma autónoma
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos	26. Compromiso Ético
27. Compromiso con la Calidad.	

Fuente: González, (et al., 2004)

En Beneitone et al., (2007), se menciona que las *Competencias Genéricas* presentan las siguientes características:

- Son multifuncionales.
- Se necesitan en un rango de diferentes e importantes demandas cotidianas profesionales y para la vida social.
- Son transversales a diferentes campos sociales, pues son relevantes para el ámbito académico, profesional y para desarrollar un sentido de bienestar personal (se refieren a un orden superior de complejidad mental).
- Deben favorecer el desarrollo de los niveles de pensamiento intelectual de orden superior.
- Impulsan el crecimiento y desarrollo de las actitudes y valores más elevados posibles.
- Asumen una autonomía mental que implica un enfoque activo y reflexivo ante la vida.
- Son multidimensionales.

Como se puede observar, la amplitud de las Competencias abarca varios campos, por lo que deben ser integrales y deben enseñarse desde varias perspectivas. Rychen & Salganik en González y González, (2008:256) comentan:

Las principales razones para la inclusión de este tipo de competencias provienen por un lado, de las instituciones y las empresas que contratan a los titulados universitarios, quienes demandan una formación basada en competencias para poder contar con recursos humanos que no sólo posean competencias técnicas, sino también competencias metodológicas, humanas y sociales. Es decir, que cuenten con todas aquellas

competencias relacionadas con la capacidad de actuación efectiva en las situaciones concretas de trabajo y en la vida, en general.

Una de las funciones educativas es convertir a los alumnos en críticos autónomos, para construir su pensamiento y actuación en el proceso de descentralización. Hay que formar también en valores, orientarlos a ser personas para decidir adecuadamente en su vida y no sólo enfocarse en el trabajo. Con la Competencia Profesional, es como se *formará gente autónoma*, autosuficiente, que tome decisiones, sea crítica, sepa pensar y actuar. Dependiendo del conocimiento que ya tengan como relevante, harán una analogía para resolver problemas presentes y futuros. También para que el aprendizaje adquirido, pueda recordarlo a lo largo de su vida, el alumno lo graba en su persona, tiene un sentido y relación lógica con otro.

Hay que preguntarse ¿Cómo interesaría esto al alumno? Y en base a ello, adicionar a la currícula si es necesario, prácticas que logren el conocimiento real antes de llegar a experimentarlo en un trabajo formal. Tratar de inspirar a los alumnos para que tengan su diseño para *Aprehender* (adueñarse del conocimiento a lo largo de su vida). Cómo lo menciona Díaz y Hernández, (2002:33):

Uno de los propósitos de la Educación, debería ser en primer lugar, motivar al alumno a lograr que el aprendizaje sea práctico para él; ya que esto le permitirá dominar lo enseñado y por lo tanto obtendrá “aprendizaje significativo” para lograr un trabajo profesional. Formar estudiantes competentes para el desarrollo de su desempeño laboral e insertarse en el contexto de la globalización.

El ayudar al alumno a que comprenda en base a comparaciones de conocimientos anteriores, por medio de explicaciones análogas, afianza a los alumnos para que el aprendizaje se les grabe de una manera permanente. El cuestionar si lo que se está enseñando queda claramente explicado y comprendido, dando suficiente apertura y respeto, para que sean los alumnos sinceros, pregunten con confianza y sin miedo, ayudará a llevarlos hacia un verdadero interés por aprender de verdad, con entusiasmo y curiosidad sanos.

Las reformas educativas deben revolucionar enfocando los aprendizajes que hoy se generan en las escuelas. No bastaría intentar con dos o tres cambios, tal vez sea necesario muchos más. Lo que si debe ser constante es que sea continuo y motivado para implementar mejoras educativas. Ya sean mínimas, iniciando sólo en el aula o con un grupo de profesores que compartan un proyecto en común que contemple varias materias y así los alumnos trabajarán optimizando recursos al observar de un modo más completo la aplicación de este proyecto.

Con ello se desarrollaría mejor sus capacidades, o se puede apoyar por medio de las academias de docentes, donde dialoguen sobre la funcionalidad de los conocimientos, apoyándose para crear temas de investigación realmente necesarios y prácticos, que involucre la realidad para sus alumnos. Esto se puede ayudar con la resonancia colaborativa (trabajo colaborativo de docentes) que Cochran, (1999) menciona. También el siguiente autor plantea concentrar la atención en el aprendizaje:

Que el incremento de las posibilidades de educación se traduzca en un desarrollo genuino del individuo y de la sociedad, depende en definitiva de que los individuos aprendan

verdaderamente como resultado de esas posibilidades; esto es, de que verdaderamente adquirieran conocimientos útiles, capacidad de raciocinio, aptitudes y valores.

(Boyer, 2003:351).

De tal modo que si el aprendizaje es real en la práctica dentro del aula, se estará mayormente comprometido a impartir clases con la consciencia de formar profesionistas debidamente capacitados, para que puedan tomar decisiones cuando se presenten en el contexto laboral, y darles la idea de por donde puedan implementar una solución.

Así se logrará formar a los alumnos en autonomía, en solución de problemas, en actitud positiva; responsabilidad, que son algunas de las Capacidades Genéricas que se requieren para realizar las tareas laborales. Además los alumnos se sentirán con el compromiso de dar mejores resultados, y el aprendizaje pueda aplicarse de forma dialéctica hacia los docentes. Se trabajaría en un ambiente muy interesante, donde el conocimiento crecería día con día, y la participación de los alumnos se alentaría de una mayor manera. Se harían las actividades con gusto y se disfrutaría realmente el aprender conocimientos prácticos.

La *Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura*, se afilia a esta demanda mundial cuando expresa que entre los retos de la educación para los nuevos tiempos se encuentra la meta de *enseñar a aprender* que en González, y González (2008:189) se menciona así:



Enseñar a aprender es función ineludible de la escuela; los contenidos en este contexto deben considerarse como medios y fin. Fin en cuanto proveen de las capacidades necesarias para actuar en distintos dominios de la vida. Medio, en cuanto facilitan el aprendizaje para aprender, abstraer, sintetizar, y para buscar, organizar, relacionar y almacenar información. Simultáneamente la educación debe formar en un conjunto de actitudes de base como la curiosidad, el interés por buscar, la confianza en sí, el espíritu crítico, la responsabilidad y la autonomía. Estas capacidades son la base del conocimiento científico y además también pueden ser muy productivas en la vida laboral y cotidiana en general.

El enfocar a los alumnos hacia la productividad es un aspecto que resalta en el área laboral, porque de este modo estaremos aplicando la sustentabilidad de los recursos que le son asignados a ellos como profesionales en el éste ámbito, para sacar el mejor provecho posible de éstos. El lograr la inteligencia financiera por ejemplo, es algo que se debería formar dentro de la institución donde los alumnos estudian. A la larga, el profesionista es un administrador de recursos y se les contrata para optimizarlos y para solucionar los problemas que se presenten en el desarrollo de proyectos definidos por la empresa.

Así como el formarlos en valores, para generar buenos elementos de trabajo, al convivir adecuadamente con otros para generar soluciones colaborativas, en equipo, con respeto, integridad, ética, sustentabilidad, desarrollo, etc. Según Perrenoud, (2000) ,es útil saber cómo funciona la sociedad de la que los alumnos forman parte, y de cómo funciona una organización que los sustenta, pues para la mayoría de las personas, los conocimientos valen por su uso y

utilidad, pues es válido todo lo que le permite a un ser humano controlar mejor su vida, alcanzar sus objetivos o defender sus derechos tanto en lo espiritual como en lo material, ya que es una formación que prepara para la vida asociada a la realidad, y no es escandaloso que el conocimiento sirva para algo según el autor, pues se puede enseñar conocimientos para ejercer el juicio o enriquecer el espíritu, que son parte de un patrimonio, que fundamenta una identidad y prepara para la secuencia de estudios.

Existe un proyecto apoyado por CORFO y Sence y ejecutado por Fundación Chile (2011), el Proyecto Preparado, que también es recogido por el Sistema y se identificó ocho áreas de competencias de empleabilidad, de alta relevancia para potenciales trabajadores. A la fecha, ya reúne numerosas experiencias, principalmente en liceos técnicos profesionales y establecimientos municipalizados y públicos de distintas partes, donde han participado docentes, quienes se convierten en formadores de esas competencias, y alumnos, quienes las incorporan a sus saberes personales. Además, Fundación Chile transfirió al país el estándar International Computer Driving License, a través del programa Licencia Digital (ICDL). Se trata de un sistema de certificación internacional generado en la Unión Europea y se ha adoptado en más de 100 países del mundo para asegurar que la población maneje productivamente computadores a un nivel de usuario básico.

El implementar enseñanzas que no se explican para que sirven, por tradición o por cumplir con el currículum, son las que se deberían evitar, pues no son justificables y no hay lugar para éstas. Hay que saber lo que permite dar sentido y volver útiles los conocimientos para vivirlos adecuadamente, tanto en el trabajo como para la vida integrando la intuición, la experiencia, arriesgándose a seguir adelante.

En el Capítulo III del Revisión de la Literatura, se describirá con mayor detalle los estudios actuales relacionados con los diversos estilos de Competencias.

Todo lo anterior ha avanzado lentamente, pero algunas escuelas ya están implementando la Educación Basada en Competencias (EBC) en mayor o menor grado. Este tipo de cambio educativo, ya se inicio y es cuestión de tiempo ver los resultados.

Al igual que en otros sistemas, *México ha iniciado* también con el proceso de cambio educativo que implica crecimiento y diversificación, en las políticas y el gobierno de la educación. A partir de los *años 80* y de manera particular en los *años 90*, tanto en el nivel de conjunto como en las propias instituciones, el gobierno nacional impulsó varias modificaciones para modernizar la educación superior (Corragio, 2002).

La transformación se ha apoyado por disposiciones y procedimientos de regulación que promovían la incorporación de los esquemas definidos por el gobierno Nacional mayormente. Así por medio de los *instrumentos de la Administración Pública*, como el *Sistema Nacional de Planeación Democrática*, implantado en 1982; los sucesivos gobiernos nacionales impulsaron diversas modificaciones tendientes a la modernización de la Educación Superior en dos sentidos:

- 1) Redefinición financiera y diversificación: donde se asigno recursos a las instituciones, en base a criterios de racionalización y supervisión, para cambiar las formas de asignación incremental de los presupuestos y búsqueda de otras fuentes de financiamiento. Se incremento la educación privada y diversificación del sistema.

2) Control burocrático y Político: surgen los mecanismos de control y se crean organizaciones como La Comisión Nacional de Evaluación (CONAEVA) y de procedimientos diversos de la *evaluación de la educación superior*, del gasto, de las instituciones, de la investigación, de la docencia y de todas las actividades institucionales, que fueron de orden general, y en algunos casos a nivel discursivo, teniendo un influjo diferenciado en el Marco del conjunto Educativo Superior Nacional. La edición de 1991 de *El nuevo significado del cambio educativo* de (Fullan, 2002:cap.1, párrafo 1°.) contiene:

Al alcanzar la década de los noventa, estamos en medio de un movimiento de reforma educativa, distinto a todos los que le precedieron. En esta ocasión los esfuerzos de reforma son más exhaustivos, están respaldados por más recursos y con un mayor seguimiento. En el transcurso de la próxima década se sabrá si se descubrirá si se sabe hacer un buen uso de nuestro saber sobre las reglas de oro de la implementación de mejoras educativas.

*Ya han pasado 20 años de esto, y apenas estamos observando que en México estas reformas son muy largas y avanzan lentamente. Pero ya es visible que hemos logrado una mejora significativa en la nueva manera de conceptualizar actualmente la práctica docente, en la aplicación de estrategias didácticas de aprendizaje, así como de nuevas maneras de evaluar integralmente a los alumnos y de adentrarlos a una nueva manera de educarlos con mayor calidad.*

La realidad está en construcción en este momento, pero al reflexionar se verá cuál es la potencialidad de intervenir para mejorar el proceso de la educación, con la esperanza de que la utopía motive a ver que no estamos conformes con éste y poder mejorarlo día con día. Si causa agobio, molestia, apatía, desánimo o aburrimiento, hay que volver a cuestionarse como ver la oportunidad de reestructurar esa realidad. La teoría es apenas una hipótesis. Los diversos actores involucrados en la educación cada día deberían preguntar ¿Qué se puede hacer para transformar la realidad de cada uno y mejorarla?

### **Pregunta de Investigación**

¿Qué efecto tiene en los alumnos de Educación Superior, el recibir adiestramiento previo, en las competencias sociales, personales y profesionales, para cubrir las expectativas de un desempeño inicial eficiente en un puesto laboral?

### **Hipótesis**

En la actualidad la demanda de competencias a nivel laboral son muy especializadas y las empresas parten de una necesidad que le exige al alumnos tener el conocimiento específico de una exigencia globalizada, por lo tanto el alumnos no cuenta con las competencias suficientes a nivel formativo para enfrentar una práctica laboral inicial eficiente.

### **Formulación de Objetivos**

Se divide en dos partes que son las siguientes:

**Objetivos General.**

Implementación de un curso basado en competencias en un nivel inicial, formativo y sumativo, para adiestrar el desempeño adecuado en los alumnos de Educación Superior.

**Objetivos Específicos.**

- Identificar las bases teóricas y prácticas en los diferentes niveles referentes al campo de las competencias.
- Crear un instrumento para la detección de competencias en un nivel inicial, formativo y sumativo para docentes, alumnos, egresados de educación superior y empleadores.
- Elaborar un curso basado en competencias dentro del perfil laboral para alumnos de Educación Superior.
- Implementar un curso que fortalezca las competencias en un nivel inicial, formativo y sumativo.
- Realizar observaciones del desempeño del alumno en un curso formativo basado en competencias.
- Diseñar un instrumento de evaluación para el alumno a un nivel cualitativo y cuantitativo.
- Analizar el desempeño de las competencias de los alumnos durante la implementación del curso.
- Retroalimentar al alumnos en base al desempeño del curso en base a sus fortalezas para usarlas y áreas de oportunidad, para mejorarlas (AP).

Para definir este apartado, se basó en Anderson (2001).

## **CAPITULO II**

### **REVISIÓN DE LA LITERATURA**

“Si educar, es más que impartir, al compartir el complejo mundo del saber y el hacer, podemos organizar algunas reflexiones sobre uno de los temas más complicados en el desarrollo del mundo y de quienes lo pueblan. Porque si bien es verdad que nadie nace aprendiendo, si nace con gran apetito de conocimiento, y con las condiciones indispensables para adquirirlo”.

(Fernando Soto Aparicio, en Padilla, 2008).

En este capítulo se sustentan los motivos con los cuáles fue creado el tema principal de esta tesis. Entre ellos podemos describir, el porqué es importante hacer hincapié en la calidad y formación de los alumnos de Educación Superior, para que en estos tiempos, se adecúe a las necesidades actuales que demanda el mundo, así como el de adiestrarlos a conocer la manera para desenvolverse adecuadamente en el ámbito profesional y personal. El llevarlos a adquirir competencias varias, para aplicar en este campo y sobre todo formar al alumno de una manera integral, no solo como profesionista, sino como ser humano, para que finalmente pueda movilizar todo este conocimiento en los entornos que lo rodean y que donde se desenvuelva, logre ser parte de una mejora significativa dentro de estos contextos siendo parte de una solución y no de un problema.

### **Globalización**

El término de globalización no es nuevo como se cree actualmente, pero como se está incluyendo más aspectos sobre esto, ahora se está ampliando significativamente en la sociedad. La primera globalización realizada fue la económica hace 100 años, y ha influenciado en varios aspectos, lo que ha hecho que ahora este más presente. Ocurre casi en todos los países, en

diferentes niveles y abarca no solo el territorio, sino también en los asuntos que involucran a la sociedad, como la política, salud, legislación, cultura y la educación. Ésta última es afectada por aspectos externos e internos del país. La *globalización* la define la Real Academia de la Lengua como: *La tendencia de los mercados y las empresas a extenderse alcanzando una dimensión mundial que sobrepasa las fronteras y naciones.* También podría estar relacionada con el proceso histórico del movimiento de la gente, del conocimiento y tecnología que atraviesa las fronteras internacionales. Pero también hay culturas, dimensiones políticas y ambientales donde la globalización no accesa. Lo que sí es un hecho es que se refiere al campo económico, a sobrepasar fronteras, distancias y se le asocia con movilidad. Por esto mismo, dentro de la globalización se contempla el aspecto de la educación, de tal modo que esta se trata en congresos y reuniones especiales para hablar de ella y lograr acuerdos mundiales. Un ejemplo de esto son las reuniones internacionales de la UNESCO (2000), y es visible cuando cualquier universidad por medio de internet y videoconferencias, hace que las distancias sean mínimas, al compartir sus conocimientos con otras universidades a nivel mundial.

De este modo los docentes, alumnos, empresarios, trabajadores, etc. deben ser más conscientes de que es de suma importancia estar muy bien preparado, para cualquier posible oferta en un momento determinado, que pudiera ofrecerse en cualquier empresa o escuela de otra parte del mundo y que fuera una gran oportunidad de avance.

De aquí se obtiene la movilidad académica y empresarial, que tal vez en nuestro *México apenas inicia*, pero se espera que pronto se fortalezca para el bien de sus ciudadanos, al dar a conocer la gran variedad de trabajos maravillosos e innovadores, que los mexicanos pueden



lograr con pocos recursos, y con tan grandes ventajas competitivas. La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES, 2009), trabaja en un programa de movilidad académica para docentes, estudiantes y administradores, que facilita el intercambio entre cualquier institución afiliada a ella.

La Globalización está obligando a los sistemas a adaptarse a desafíos que buscan una respuesta en común con la Educación Superior. “La Comunidad Mundial de Educación Superior, ha reconocido que para poder formar profesionistas preparados que puedan enfrentar sociedades internacionales, la Globalización debe llegar también a las Instituciones de educación Superior” (Medellín, 2000). Pero para que esto suceda se necesitan no solo cambios en la infraestructura, sino en la mentalidad de estas instituciones, para que puedan modificarse y ser competentes. Si los gobiernos permiten una fácil homologación de materias, en universidades nacionales y extranjeras, la validez de títulos tendría una movilidad de los alumnos-cliente para ingresar al comercio educativo. Si el gobierno permite educar mejor a la sociedad, centrando la educación en el entrenamiento, en la manera de cómo un alumno procede en la prueba, y de cómo lo relacionaría con la vida real, ésta tendría mejoras notables al estar considerada en el campo de la globalización.

Se debe de reconocer que el mercado educativo también se está globalizando, y que las nuevas tecnologías de la información y comunicación (Tic's), sobre todo con la educación a distancia, en línea ó campus virtuales por mencionar algunos, están obligando a que esto sea inminente, porque en contra de lo que algunos piensan, sobre que las nuevas tecnologías podrían sustituir al docente, sería todo lo contrario, ya que la relación docente-alumno es esencial entre

ambos, pues es parte de hacer un proceso dialéctico, humano y en conjunto, de un acompañamiento que difícilmente una máquina podría sustituir, pero es mayormente visible cuando las Universidades e Instituciones se ven compitiendo en formación o acreditación.

Como se menciona en Corragio, (2002), en el caso de *América latina* inicia debido a las reformas que fueron implementadas en los países europeos en la década de los 80's. y se inicia a partir de la década de los 90's, cuando algunos países adelantaron estas reformas, especialmente las relacionadas con la evaluación y acreditación. Comenzando el siglo XXI, aún la región estaba en una situación, en donde no todos los países las habían implementado, para pasar a la etapa donde se requería que las instituciones de Educación Superior (IES) tuvieran organizaciones actualizadas para responder a los retos del nuevo siglo. Esto fué debido a que las actividades diarias, estaban influenciadas por lo que sucede al otro lado del mundo, así como las prácticas, decisiones de los grupos y comunidades locales, al tener una gran influencia mundial.

Es un fenómeno multidimensional, con diferentes círculos como: la economía, la política, la tecnología, lo militar, lo legal, lo cultural y lo ambiental (Marco, S.B., 2008). En todas partes la Educación Superior comienza ya a ser evaluada externamente, con pares académicos, representantes de los gobiernos y del sector productivo, para asegurar la calidad de los procesos, productos, del personal que los genera, de la eficiencia de su operación, de la efectividad de sus resultados, de elevar su reputación a diversos medios y mercados internacionales, para que su ganancia y proyección sean mayores.

Por lo anterior se debe movilizar el conocimiento en todos los entornos, para que así podamos obtener a la vez, nuevo conocimiento generado de países más desarrollados que nos empujen a superar la educación *en México*. Si esto no se lleva a cabo, las instituciones que no estén a la vanguardia, se verán excluidas de amplios sectores de acceso a la educación de calidad y pérdida de autonomía para generar capacidades productivas, de información y conocimiento vigente.

Es necesario también hablar un lenguaje universal desde el punto de vista educativo, para que los estudiantes estén lo suficientemente preparados con la enseñanza- aprendizaje en lo escolar, académico, técnico, humano y con ello puedan afrontar este panorama globalizado de la transversalidad de conocimientos. Este aprendizaje global, significativo, contextualizado, centrado en la idea de formación humana integral, debe estar enfocado en el principio de globalización y transdisciplinariedad de los siete saberes (Morin, E. 1999). La educación superior, debe actualizarse para poder elegir un mejor rumbo de desarrollo para los alumnos y lograr que estén lo mejor preparados para que aprovechen todas las posibilidades que se les presenten una vez que inicien la solicitud de ingreso en el sector laboral.

### **Formación y Protocolo Profesional**

La principal función de la formación profesional, debe ser activar en los diferentes desempeños (producciones y contextos), la interacción social y que éstos sean prácticas fundamentales para el desarrollo de esta competencia, que se genera tácitamente, lo que implica el conocimiento de las reglas (consciente e inconscientemente), como su uso en los contextos

apropiados según Díaz, (2006). Esto es, con el fin de que los alumnos conozcan, los protocolos más comunes y sepan cómo usarlos ante ciertas situaciones específicas, que se presenten en su desempeño laboral, para que éste sea apropiado y educado.

Otra función, es el desarrollo de una sociedad movilizadora, capaz de enfrentar y controlar los cambios económicos, sociales, culturales y tecnológicos que se vayan generando según ésta evolucione. La Unión Europea trata de implementar esta forma de pensar en la educación, como en la formación y los considera como ejes estratégicos para añadir este valor a toda la producción (de mercado, social, cultural, científica, literaria, etc.) que el capital humano sea capaz de generar, mantener, transferir y renovar. Así en Marzo del 2000 según datos obtenidos del texto de López (2006); el Consejo Europeo de Lisboa, al comprobar que la Unión Europea se enfrentaba a un gran cambio debido a la mundialización, que impone una economía nueva basada en el conocimiento, adquirió un objetivo estratégico antes de que finalizara el 2010. La Unión tenía que convertirse a éste y ser más competente y dinámica del mundo, de modo que creciera económicamente y se sostuviera por sí misma, con más y mejores empleos y cohesión social. También el Consejo Europeo y la Comisión de Educación, definieron objetivos estratégicos, que servirán de marco de referencia para toda política en cuanto a educación y formación se refiere los cuáles son:

*Objetivo Estratégico 1) Mejorar la Calidad y eficiencia de los sistemas de educación y formación en la unión europea, teniendo en cuenta las demandas de una sociedad del conocimiento y la evolución de los modelos de enseñanza y aprendizaje*

- Favorecer la movilidad de quienes estudian y aprenden de los profesores
- Promover la cooperación entre las escuelas y Universidades
- Estimular el aprendizaje lingüístico
- Mejorar el reconocimiento de las titulaciones, cualificaciones y competencias con fines educativos y profesionales
- Promover el desarrollo de la educación abierta y a distancia.

*Objetivo estratégico 2)* Facilitar el acceso a todos los sistemas de educación y formación, teniendo en cuenta los principios rectores del aprendizaje permanente, el fomento de la capacidad del acceso al empleo y el desarrollo profesional:

- Crear un entorno de aprendizaje abierto
- Hacer el aprendizaje más atractivo
- Promover la ciudadanía activa, la igualdad de oportunidades y la cohesión social.

*Objetivo estratégico 3)* Abrir los sistemas de educación y formación al mundo exterior, teniendo en cuenta la necesidad fundamental de promover su utilidad para el trabajo y sociedad y de responder a los desafíos que presenta la mundialización:

- A reforzar los lazos con la vida laboral, la investigación y con la sociedad en general
- Desarrollar el espíritu empresarial
- Mejorar el aprendizaje de idiomas extranjeros
- Aumentar la movilidad y los intercambios
- Reforzar la cooperación europea

Lo anterior da valor al capital humano y da calidad, alcance y accesibilidad a los procesos de formación. Este *ejemplo* también *debería ser implementado* en la *Educación Superior* en *México*, pues los requisitos actuales de nuestras empresas hacia la formación profesional, están requiriendo lo mismo para poder contratar personal mayormente formado en un puesto laboral, (Ver punto 1.2.1. Diagnóstico Institucional). Por eso es importante que los docentes tengan una visión amplia e integral de lo que enseñan en las aulas, así como de su experiencia, amplia para que puedan orientarlo hacia estas necesidades educativas.

Debe de haber un equilibrio entre las necesidades del mercado y la formación de los alumnos hacia lo profesional. Así Díaz, (2002), propone una redefinición de la educación orientada a la producción de trabajadores que llenen las necesidades del mundo empresarial, separando lo que tradicionalmente es la educación en público donde se trabaja, más algunos problemas de carácter social, cultural y ciudadano. Sin embargo, pueden verse desde dos vistas: una con los contenidos de la enseñanza que se enfoca solo en necesidades del mercado, donde la Educación Superior perdería Autonomía y la otra perdería su pertinencia si los cursos no responden a éstas necesidades profesionales. Debe de hacerse un equilibrio entre ambos puntos de vista, para que funcionen adecuadamente.

## **El Nuevo Modelo Educativo para el siglo XXI**

El comienzo del siglo XXI, se caracteriza por un contexto de transición hacia sociedades con un alto valor educativo, lo cual exige cambios muy radicales en la actuación de las Instituciones de Educación Superior (IES), como menciona Corrajo, (2002) en su texto. Esta nueva forma de educar, hace referencia a finales de los 80, donde tiene como idea principal el “Educar permanentemente y para la vida llegando a ser una mejor individuo en lo personal, social, ciudadano, profesional”. En 1976 la UNESCO, con sede en Hamburgo, Alemania publicó uno de los primeros documentos dedicado a estudiar de una manera más clara y profunda, el concepto de la Educación Permanente, con la ayuda de varios autores y desde una orientación vista por varias disciplinas.

La UNESCO (2000), ha publicado un informe sobre la *Nueva Educación para el Siglo XXI*, donde se comenta que la humanidad está expuesta a múltiples desafíos y es por medio de la Educación con lo que se enfrentarán éstos, al progresar hacia la justicia social, libertad y paz. Desarrollar continuamente a las personas y a las sociedades de manera armónica, genuina, para frenar la pobreza, la exclusión, las opresiones, incomprensiones, la guerra, etc. es fundamental para ésta. Presenta para el tema de competencias un apartado especial, donde para crearlas se habla sobre regenerar los sistemas de titulación, tomando en cuenta las competencias adquiridas más allá de la educación de inicio, lo que ayuda a que las competencias adquiridas en la vida profesional, sean reconocidas por las empresas y por el sistema educativo; pasando de una calificación a una competencia, para agrandar las posibilidades y relaciones entre educación y mundo laboral.

Este informe contiene también análisis, reflexiones y propuestas para ayudar a apoyar las Políticas de Educación, tan relegadas a la categoría final de prioridad, por razones financieras y económicas. Contiene además orientaciones a nivel nacional y global.

Su intención es formar a los alumnos de hoy, para prepararlos de una manera mucho mejor para que en el futuro, tomen las riendas del mundo con posibles soluciones al combatir el actual caos existente. Se compone principalmente de cuatro apartados que son:

- 1) *Aprender a conocer*: los cambios que se desprenden de los rápidos avances de la ciencia y de la actividad económica y social, creando una cultura general lo suficientemente amplia, donde tengamos la iniciativa de seguir aprendiendo y actualizándose al estar vigente en los nuevos conocimientos durante toda la vida.
- 2) *Aprender a hacer*: No solo lo que se hace en un oficio, sino ampliamente, al obtener una competencia con la que hagamos frente a todas las situaciones incluso las imprevistas, que se nos presenten, por medio del trabajo en equipo, y por medio de co-evaluaciones en actividades sociales ó profesionales, paralelamente a sus estudios, al relacionar la práctica de la escuela con situaciones laborales reales de la empresa.
- 3) *Aprender a ser*: Este era el tema principal del Informe Edgar Faure publicado en 1972, por la UNESCO, y que ahora aún es vigente para la Educación del siglo XXI, pues este nos exige mayor *autonomía, capacidad de juicio y responsabilidad personal* en la participación colectiva del futuro. Es obligación de la Educación, descubrir en cada alumno, la imaginación, el sentido de la estética, el raciocinio, actitudes físicas, la



facilidad para comunicarse con los demás, el carisma natural del que dirige, etc. puesto que con esto se comprende mejor a uno mismo.

- 4) Aprender a convivir con otros: Desarrollar la comprensión hacia el otro y la percepción de las formas de interdependencia. Realizar proyectos comunes y solución de conflictos de la mejor manera posible, respetando los valores de pluralidad, y formas de pensar con la comprensión mutua, con la paz, por medio de la tolerancia, respeto, ayuda mutua y trabajo en equipo, evitando generar roces y para mejorar y sanear el entorno actual mundial existente, según Delors, (1996).

También integra la adquisición, actualización y uso de conocimientos, para aprovechar a la sociedad de la información al seleccionarla adecuadamente, recabarla, ordenarla, manejarla y utilizarla. Por consiguiente el perfil del nuevo docente también forma parte de la formación de este Nuevo Modelo Educativo del Siglo XXI, al requerir de nuevas y más modernas competencias para enseñar mejor sus materias, aportando estructuras de transformación para la vida de sus estudiantes.

El tener una visión clara de los propósitos de las Nuevas Tecnologías y de la forma de integrarlas en el diseño y presentación del programa al crear ambientes de aprendizaje dinámicos, que permitan a los alumnos tener actividades interactivas dentro y fuera del aula, es un requisito indispensable en estos tiempos.

Además como Padilla, (2008) lo escribe, el docente ya no debe trabajar aislado del mundo, necesita de una personalidad madura que se integre al trabajo colaborativo para lograr mejores

resultados al formar integralmente a sus alumnos, como personas pensantes analíticas, con criterios efectivos a lo correcto.

Que tenga la convicción de estar dispuesto a actualizar los conocimientos mientras sea necesario, sin condiciones o reniegos, sin dogmatismos o imposiciones mentales, para defender argumentando su posición y estructurar carácter, personalidad y razón, y así ser un ejemplo de inspiración para sus alumnos.

### **La Calidad Humana.**

Una de las principales responsabilidades de la Educación, sería lograr que el desarrollo que genere la humanidad se enfoque cabalmente, donde cada persona deba responsabilizarse de su destino, a fin de contribuir al progreso de la sociedad en la que vive, fundando el desarrollo de la participación responsable de las personas y las comunidades como Delors, (1996) comenta.

Todos los aspectos o la mayoría de éstos, los contribuye la Educación, pero si ésta no se logra, entonces no se podrá implementar completa, abarcando inadecuadamente el aprendizaje para comprenderse mejor a sí mismos, entender a los demás, participar colectivamente en la sociedad y el tener un pasaporte para la vida, realizar plenamente a los individuos, al ser productivos. Además es importante que a través de sencillos casos prácticos, los alumnos desde pequeños hagan experimentos para desarrollar la curiosidad por la investigación, para despertar el sentido de observación, de crítica a su alrededor, lo que ocurre en él y como afecta.

El dar los medios para modelar el carácter y evolucionar en la sociedad, sería otro punto más que contemplar. En la Conferencia Mundial de Educación para todos (1990), celebrada en Jomptien (Tailandia), se definió que la educación fundamental es la acepción más amplia posible, incluyendo un conjunto de conocimientos y técnicas indispensables desde el punto de vista del desarrollo humano. Debería comprender en particular una educación relacionada con los ambientes de la nutrición y de la salud. El que aprendan cuidar su cuerpo, comiendo adecuada y nutritivamente, haciéndoles ver que el practicar un deporte los ayuda a mantenerse lejos de adicciones y problemas.

Esto tiene como objetivo que la participación sea responsable de todos los miembros de la sociedad, alentando la iniciativa, trabajo en equipo, las sinergias, autoempleo, espíritu empresarial, para activar los recursos y mover el conocimiento. En países en desarrollo como *en México*, se debe apoyar esta actividad, por medio de estrategias educativas, que coordinen y complementen una enseñanza que llene las expectativas actuales con el fomento de materias de reflexión, éticas, artísticas, culturales, etc. También formar la consciencia sustentable de cuidar los recursos naturales y sobre todo de racionar los recursos no renovables, como el agua, cuidando el uso de la energía eléctrica, ó desarrollando el reciclaje de basura. Aplicando métodos que permitan desarrollar las capacidades más sobresalientes de los alumnos, para apoyarlos en el desempeño de su calidad humana y estudios diarios, con empatía, apoyo para escucharlos y al atender sus situaciones personales.

Y como desde los inicios de esta nueva reforma de conceptualizar la enseñanza, el Primer Ministro de Francia en 1988 , Lionel Jospin, comentó en la Conferencia Mundial sobre la

Educación para todos (1990), que además de adaptarse a las necesidades del mercado, nunca se debería de perder de vista el formar el horizonte de la sociedad, por medio de que la universidad debe difundir los saberes y calificaciones, pero también un lugar de aprendizaje para la democracia, para la formación de ciudadanos y del florecimiento individual.

La Educación Superior debe mantenerse en su dimensión liberadora y emancipadora. Como menciona Delors, (1996). Se corre el riesgo de perder el conocimiento comprensivo y crítico, por lo que hay que equilibrarlo con la operacionalización de las competencias, a través de que el docente permita la argumentación reflexiva, pues solo así enseñaría a pensar.

Que los textos que lean busquen la contextualización, el adaptarlos a la posición crítica frente al mismo, que permitan la heurística, la apertura y construcción de nuevos pensamientos, descubrimientos, inventos, ya que la Educación Superior no solo debe enfocarse a los saberes, sino también a formar cultura, pensamiento con función individual y social que pueda crear equipos interdisciplinarios y transdisciplinarios para la solución de problemas. Todo esto para crear la oportunidad de humanizar la educación, respetando las relaciones de enseñanza-aprendizaje y su evaluación.

Ahora ya no se piensa como antes sobre la responsabilidad social, de devolver al país lo que se ha recibido de éste, una vez concluidos los estudios, por lo que es importante volver a rescatar en la juventud universitaria esta forma de pensar, de regresar a la posibilidad de encontrar algo y coincidir, de evitar que las instituciones permanezca sin consciencia social ni alma.

### **Aprendizaje a lo largo de la Vida.**

Cabe aclarar que los términos aprendizaje permanente, educación permanente ó continua, es lo mismo que aprendizaje a lo largo de la vida, pues se refiere a aprender en forma constante en todas las etapas del ser humano, debido a que es necesario gestionar acertadamente el aprendizaje, que de antemano sabemos incierto pero que debemos responder a éste en cada época que se viva. Esto es que al enfrentar el reto de que el mundo cambia rápidamente, la educación a lo largo de la vida, nos invita a nunca dejar de aprender, y aplicar todo tipo de conocimientos a nuestra vida integralmente, en lo personal y profesional, por medio del *aprender a aprender* como Michel, (2008) sugiere.

Esto se debe visualizar en la Educación Superior, de tal modo que los docentes formen como herramientas de vida, el ayudar al alumno a encontrar el gusto por estudiar, y no solo para pasar el curso u obtener una buena calificación para una beca. Es el *ayudarlos a encontrar una verdadera pasión* por lo que *aprendan y aplicarán en sus carreras. Abrirles el panorama de una verdadera vocación* por lo que *estudian*, de tal modo que siempre quieran estar *actualizándose por gusto* a lo que *desempeñan*, involucrándolos en proyectos reales, para dar solución a problemas de la vida cotidiana, y siempre cuidando que estén enfocados en la aplicación de sus carreras y en el mejoramiento de su vida profesional.

Si esto se inicia lo antes posible, aunque sea con los alumnos dentro del aula, se les estará dando parte de las competencias básicas, que el contexto actual requiere, y que a la larga formará un buen profesionalista y ciudadano consciente de su entorno para poder mejorarlo. Y como

López, (2006: 21) menciona:

Garantizar que niños, jóvenes y adultos, adquieran las competencias prácticas imprescindibles para mejorar su vida y desempeñar el papel que les corresponde en la construcción de sociedades más pacíficas y justas. De ahí que centrarse en la calidad de la enseñanza sea un imperativo crear las condiciones necesarias para que todos y cada uno de los educandos, pueda aprender efectivamente.

También el orientarlos hacia la solución de conflictos personales y profesionales, es algo que debe tomarse muy en cuenta, pues con ello obligaremos a ser mayormente tolerantes los unos con los a otros para comprendernos mejor, dialogar pacíficamente para solucionar malos entendidos, comunicarnos mejor para crear armonía y comprender el mundo, su historia, tradiciones y espiritualidad para aprender a *convivir con otros* de la manera más sana posible.

Y como Delors, (1996) sustenta que la necesidad (que mañana aún será más aguda) debe abrirse a la ciencia y a su mundo, que es la llave para iniciar con una nueva era en el siglo XXI con sus profundos cambios científicos, tecnológicos y humanos. Fundamentalmente la UNESCO desea que la cooperación y entendimiento mutuo se logre en la humanidad, creando concordia al cohabitar y compartir con otros países lográndolo por medio de la Educación y dejándolo como legado a las nuevas generaciones futuras. Si se valoran estos conocimientos y se adquieren en lo más profundo del ser, se estaría creando Educación trascendental que nos ayudaría a aprender significativamente, para vivir la vida.

“La Educación tiene que adaptarse en todo momento a los cambios de la sociedad, sin por ello dejar de transmitir el saber adquirido, los principios y los frutos de la experiencia”

(Delors, 1996). Y esto no puede quedar estático, tiene que estar en movimiento, que cada año que pase, algunos nuevos aprendizajes se adicionen, constantemente, y de este modo se cumpliría el objetivo de la permanencia sobre el aprendizaje; no solo en los alumnos, sino que primeramente el ejemplo lo dé el docente, como fuente de inspiración hacia sus educandos.

### **Antecedente históricos y estado actual de las Competencias**

Esto inicia cuando en 1986, Angel Díaz Barriga vino a *México, D.F.* a presentar unas ponencias en la Universidad Autónoma de Xochimilco, donde comienza a ver el término de Innovación y Competencias en proyectos alternativos (sentido social de la acción), con nuevas técnicas y hechos por los estudiantes de esta universidad. Las organizaciones que se han aplicado, para generar este tipo de educación mundialmente por mencionar algunas, son la Ley Orgánica de Educación en España (LOE), en su sección preliminar, declara los principios educativos que contiene, mencionado el tema de desarrollo de competencias, al relacionarlo con el currículo.

#### **La Unión Europea (LOE).**

Propone ocho competencias en la propuesta realizada por:

- 1) Competencia en Comunicación Lingüística
- 2) Competencia Matemática

- 3) Competencia en la Interacción y con el Mundo Físico
- 4) Tratamiento de la Información y Competencia Digital
- 5) Competencia Social y Ciudadana
- 6) Competencia Cultural y Artística
- 7) Competencia para Aprender a Aprender
- 8) Competencia para la Autonomía e iniciativa Personal

La adquisición de estas competencias se lleva a cabo desde el inicio de la escolarización y estas ocho competencias se pueden agrupar en tres ámbitos:

- a) Expresión y Comunicación
- b) Relación e Interacción
- c) Desarrollo Personal.

Estas competencias surgen a partir de las necesidades detectadas de los diversos contextos. Son actualmente las habilidades de información, de comunicación, las que se dirigen hacia el desarrollo personal y despliegue de la creatividad. También se impone el desarrollo de la competencia digital, y la competencia de aprender a aprender, para lograr un aprendizaje autónomo y a lo largo de la vida. (Marco, 2008).

Por cada una de estas competencias, se aporta una definición junto con los conocimientos, capacidades y actitudes relacionadas con la misma.



La LOE Española tiene dos referentes muy claros en el tema de las competencias: el Proyecto DeSeCo y los Documentos de la Unión Europea, que se describen más adelante. De ahí las similitudes en las propuestas de los citados textos.

### **Competencias clave para aprendizaje permanente Unión Europea**

Existen dos documentos al respecto uno generado en Estrasburgo el 26 de Septiembre del 2006 y otro en Bruselas el 18 de Diciembre de 2006. Ambos coinciden en que las *competencias clave* son “una combinación de conocimientos, capacidades y actitudes adecuadas al contexto y que precisan para su realización y desarrollo personal, así como para la ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo”.( Marco, 2008:40).

También mencionan que la globalización ha planteado nuevos retos a la Unión Europea, y que se requerirá una gran serie de competencias que deberán adquirir los ciudadanos, para adaptarse flexiblemente a los cambios rápidos que esto genera, mostrando múltiples conexiones. La Educación y formación tienen una función doble, (social y económica), y deben desarrollar garantizando que los ciudadanos europeos adquieran las competencias clave necesarias para poder adaptarse sin problema a los cambios.

Las líneas que atraviesan transversalmente las competencias clave son:

- a) El pensamiento crítico
- b) La creatividad
- c) La capacidad de iniciativa
- d) La resolución de problemas
- e) La evaluación del riesgo
- f) La toma de decisiones y
- g) La gestión constructiva de los sentimientos.

### **Los datos recogidos del informe Pisa 2006 en España.**

La Organización para la Cooperación y Desarrollo Social (OCDE); que promueve políticas para mejorar el bienestar político y social de las personas, inicio el Programa para la Evaluación Internacional de los Alumnos (PISA) en el año 1997, con el propósito de ofrecer resultados sobre el rendimiento educativo de los alumnos de quince años, en áreas consideradas clave, como son la competencia lectora, la matemática y la científica. Ahora en 2006 se aplicó para ver hasta que punto se encuentran los estudiantes preparados, para afrontar los retos que les planteará su vida futura, y se propone evaluar que son capaces de hacer con lo que han aprendido (es uno de los programas que se consideran al educar para la vida).

Evaluar directamente los conocimientos y las habilidades que se poseen cuando esta casi por finalizar el periodo escolar básico, permite a PISA analizar el grado de preparación para la vida adulta, y en cierta medida, valorar la propia eficacia del sistema educativo. En el informe 2006, PISA aportó elementos no solo sobre los niveles adquiridos de los estudiantes, sino

también sobre los condicionantes de los contextos socioculturales y familiares de los mismos, así como los niveles de excelencia de la sociedad española.

**En México resultados del proyecto PISA aplicado en 2011.**

Este arrojó datos de los cuales deberían de ser de gran preocupación en la *Educación en México*, pues realmente fueron mínimos los alumnos que cumplen con este propósito, los alumnos han ido durante nueve años consecutivamente a la escuela y en Matemáticas y Español, aún no entienden lo que leen. Esto se observa en la siguiente tabla:

Figura No. 6: Evaluación Prueba Pisa México 2011

Matemáticas, Lectura Y Ciencias Alumnos de 13 años (Educación media superior)	Lugar
0.6 % = Excelente (5,6)	Corea 25.6%
20.2% = Bien (3,4)	Canadá 18.3%
28.3% =Mínimo (2)	España 9.9%
50.8% =Deficiente (0,1)	EEUU 8%
	México 0.7%

Fuente: Resultados reporte Pisa México (2011)

La *evaluación PISA 2011*, relacionada con ciencias, matemáticas y lectura, si bien muestra los cambios más actuales en materia curricular, ve más allá del enfoque escolar, y lo

centra hacia el evaluar a los alumnos para saber cómo aplicaran los conocimientos adquiridos a los retos y tareas de la vida diaria. En este sentido, brinda todo lo relacionado y enfocado con las competencias. Se puede observar en la tabla anterior que la mayoría de los alumnos aún no están lo suficientemente bien preparados para enfrentar estos retos en la educación media superior, a pesar de que ya llevan nueve años escribiendo y leyendo, se encuentran con muchas áreas de oportunidad en este aspecto, posicionando a *México* en los últimos lugares en esta evaluación con 0.7%, pues los puntajes que contiene del 0 al 6, solo el 0.6% está en valor máximo de 6, y más de la mitad, 50.8% está en los mínimos 0 y 1.

Es por ello que los docentes deben estar a la vanguardia educativa, y preocuparse por la calidad de los procesos de enseñanza-aprendizaje, eviten el ausentismo y se enfoquen en brindar a los estudiantes aprendizaje real tomado de los contextos actuales, pues es en éstos donde ellos deberán formarse integral y efectivamente. Prueba de ello es que son pocas los trabajos y muchos los egresados: solo el mejor formado con estas competencias requeridas por el contexto, será el que logre llegar al final del camino siendo competente y esto en verdad depende de la enseñanza y orientación escolarizada, ser conscientes de que si esto no se realiza en la educación media superior, se llevará arrastrando hacia la carrera profesional, como un hueco que sobra. Por lo anterior, los docentes se deberán esmerar en tratar de mejorar estas cifras con calidad, en las clases diarias que se impartan en las aulas.

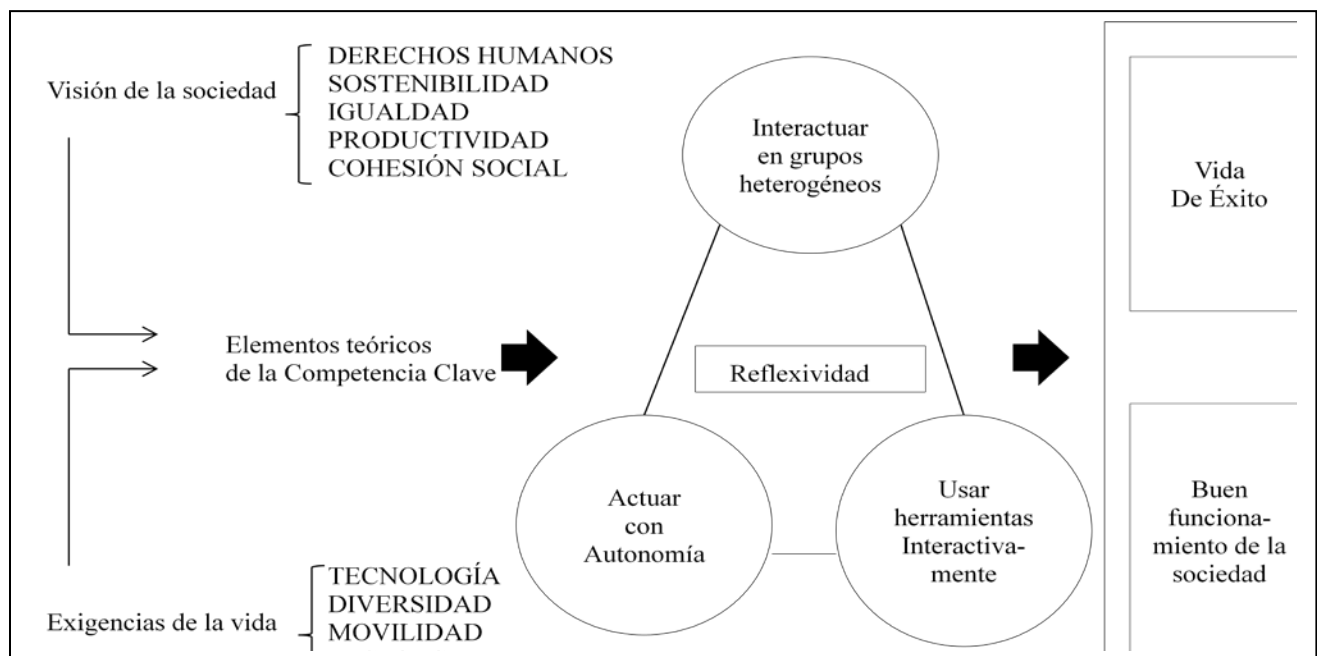
### Proyecto DeSeCo (Definición y Selección de Competencias clave).

Del conjunto de competencias seleccionada por la LOE, la DeSeCo recorrió muy a detalle éstas, generando un proyecto, promovido por la OCDE en relación con el proyecto PISA (visto anteriormente). En los resultados y conclusiones generados, han participado un gran número de expertos y se han hecho a lo largo de un gran camino.

DeSeCo se inicio en 1997, y en 2005 fué difundido su último documento contemplado en esta tesis. También es fundamental el contexto para esta organización, en el que se ha identificado tres fenómenos especiales que influyen en el momento actual:

- La tecnología que requiere adaptabilidad
- La diversidad que solicita relaciones interpersonales y
- La globalización, que genera formas de interdependencia.

Figura 7. El marco de referencia conceptual y articulador de DeSeCo



Fuente: Marco, S.B. (2008)

A partir de lo anterior, se concentra DeSeCo en dos objetivos:

- a) Definir que se entiende por “competencias clave”.
- b) Definir el conjunto de competencias clave de acuerdo con el contexto que se ha caracterizado previamente.

Su concepto de *competencia* es el siguiente:

Hoy se requiere una buena dosis de adaptabilidad, (a los trabajos, a nuevas situaciones, a horarios, a exigencias...) y por lo tanto, los aprendizajes deberán ser básicos, transferible a un buen número de situaciones, y aplicables a un buen número de contextos.

(Marco, 2008:31).

DeSeCo para definir las competencias clave, que es el término concreto que usa, cree que los individuos y sociedad se pueden adoptar mutuamente y se cuestiona para ello:

- 1) ¿Qué competencias se necesitarían para que las personas pudiesen alcanzar una vida de éxitos?
- 2) ¿Cómo funcionaría mejor la sociedad?

Para ser eficaz y tener carácter de básico, el número de competencias tendría que ser reducido.

Las competencias clave se contemplan en tres categorías diferentes a las que luego les adhiere indicadores:

a) *Usar herramientas interactivamente*: un instrumento de familiaridad y comprensión, de diálogo entre el individuo y su entorno. Modo de interacción cuando se usa la herramienta y su aplicabilidad correcta en éste. Usar interactivamente el lenguaje, símbolos, textos. Usar el conocimiento y la tecnología.

b) *Actuar autónomamente*: formación de personas para desarrollar el autocontrol de su propia vida y funcionar en distintos ámbitos sociales, familiares, de sociedad y trabajo. Construir la identidad propia en base a la de otros (competencias: interactuar en amplio contexto, concebir y conducir planes personales, asumir derechos, intereses, límites y necesidades).

c) *Interaccionar con grupos heterogéneos*: alcanzar niveles de cooperación entre diversas culturas. Tiene que ver con lo que las personas necesitan para aprender, vivir y trabajar con otros (competencias: relacionarse bien con otros, cooperar con otros, abordar y resolver problemas).

Las citadas competencias las acompaña un marco de valores que es común y que son los democráticos, centrados en el desarrollo sostenible en el conjunto del planeta. Esta selección se realizó en base a la capacidad de producir beneficio social y económico, debiendo ser:

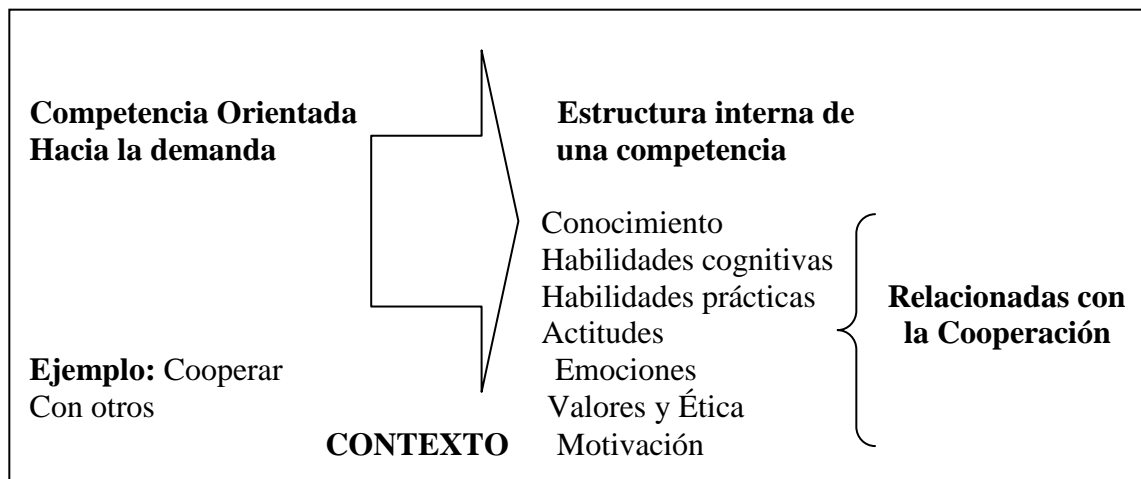
- Medibles como primera condición
- Útiles para una gran variedad de contextos y
- Útiles para todos los individuos.

Por último, La DeSeCo trata de consolidar un esquema para la estimación de los estándares al finalizar la enseñanza obligatoria, de los que dan cuenta los diferentes informes de

PISA (mencionado en el punto anterior), y la estimación del grado de aprendizaje informal a lo largo de la vida, que cada vez están arrojando resultados sobre el proceso educativo.

La definición de competencia que desarrolla el proyecto OCDE, responde al de Perrenoud, (2000), cuando se refiere como *habilidad de alto nivel*, que comprende la *capacidad metacognitiva de preguntarse los porqués*, y que según el texto de Marco, (2008), menciona que la competencia es la capacidad de afrontar demandas complejas, en un contexto determinado, poniendo en relación y movilizandoo pre-requisitos psicosociales que incluyen aspectos tanto cognitivos como no cognitivos. Esto es, estar orientado hacia la demanda individual o social para ejecutarla en base a una actividad o tarea requerida por el contexto. Pero se debe complementar con una *estructura mental interna* (con habilidades, capacidades o disposiciones asociadas a un individuo). Con ello la DeSeCo propone un *enfoque funcional y holístico* (este último va integrado la demanda, capacidades, valores, ética y contexto internas del individuo) para crear las competencias.

Figura 8. La demanda define la estructura interna de una competencia.



Fuente: Marco, S.B. (2008).



### **Scans Report for America 2000.**

Este informe también vuelve a mencionar la importancia de la relación existente entre lo que las escuelas proponen y facilitan en la formación de los estudiantes y las necesidades reales del mundo del trabajo, para acercar las demandas mutuas lo más posible. Este documento se dirige a padres, empleadores y educadores y fue promovido por el Ministerio de Trabajo.

Este proyecto entrevistó a empleadores, empresarios y agentes de contratación de todo tipo durante un año para poder definir cuales competencias eran las necesarias y que debían tener los alumnos americanos de High School, definiendo cinco, apoyadas por tres tipos de capacidades y cualidades personales.

Debido a la llegada del año 2000, la globalización generó cambios así como las nuevas tecnologías, por lo que al evaluar a los alumnos americanos, se detectó que la gran mayoría no estaba cualificado para el trabajo y para enfrentar este panorama, por lo que solicitaba un cambio de enfoque hacia la enseñanza. Además de que apoya la idea que *en el contexto* es donde mejor se pueden generar estas habilidades, al colocar los objetivos de aprendizaje dentro del entorno real. Las cinco competencias definidas y que tienen que ver con lo que los trabajadores estén bien preparados en lo que hacen son:

- 1) En el campo de los recursos: identificar, organizar, planificar y localizar recursos.
- 2) En el campo de las relaciones interpersonales: Trabajar en armonía con otros.
- 3) En el campo de la información: Adquirir y usar ésta.
- 4) En el campo de los sistemas: entender las interrelaciones complejas.

5) En el mundo de la tecnología: incorporar varias tecnologías.

El desarrollo de estas competencias, presupone habilidades varias que son:

- Capacidades básicas: leer, escribir, aritmética y matemáticas; hablar y escuchar.
- Capacidades Cognitivas: pensar creativamente, tomar decisiones, resolver problemas, ver las cosas con objetividad, saber cómo aprender y razonar.
- Cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autonomía e integridad.

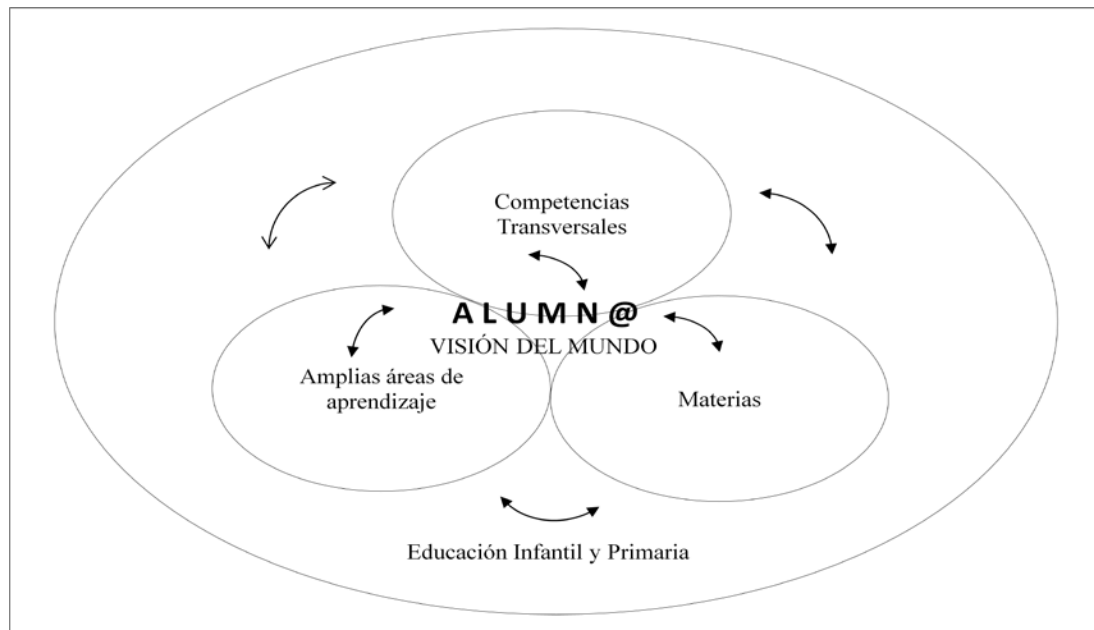
### **Reforma educativa de Quebec.**

Para concluir este tema y apoyando los anteriores, el Quebec Education Program en Canadá, da su apertura al mundo centrándose en el contexto concreto, iniciándose a finales de los 90's y formalizándose en una serie de publicaciones realizadas entre el 2001 y 2004. El documento que contiene esta reforma está dividido en cuatro capítulos generales y catorce dedicados a las áreas del conocimiento. En el centro de esta reforma está la persona humana y tres objetivos concretos en relación a ella:

- a) la construcción de la identidad personal,
- b) la construcción de su visión del mundo y
- c) Su empoderamiento, para evitar el ausentismo y fracaso escolar.

Esto se muestra en la siguiente figura:

Figura 9. Programa Reforma Educativa de Quebec



Fuente: Marco, S.B. (2008)

Presenta dos fases: una en desarrollar competencias genéricas denominadas transversales y la otra en identificar amplias áreas de conocimiento hoy especialmente significativas, a las que han de contribuir todas las materias curriculares concretas. El punto principal es el proceso de aprendizaje y no los conocimientos en sí mismos. Hay que relacionar éstos para que ayude a los alumnos a pensar. Está firmemente relacionado con entrenar a los alumnos para desarrollar habilidades complejas en la escuela para posteriormente adaptarse a los cambios, a través del uso de herramientas que permitan llevar a cabo esto y usarlas para la adquisición de nuevos aprendizajes.

La definición de competencias del programa Quebec es *Conjunto de comportamientos basados en la movilización y uso de una gran cantidad de recursos*. Los recursos involucran dos sentidos: lo aprendido internamente por las experiencias propias de cada alumno, sus intereses, habilidades y lo recibido externamente a través de sus maestros, compañeros, escuela. Reconoce

la necesidad de desarrollar competencias intelectuales, metodológicas, personales, sociales y relacionadas con la comunicación en todos los estudiantes.

A estas competencias se les denomina transversales (Cross Curricular Competences), debido a su carácter genérico, traspasan las áreas y materias del currículo. También tienen que ver con áreas importantes de la vida contemporánea en lo que a lo social se refiere. Están interconectadas en los conocimientos de los alumnos y para que se acostumbren a relacionar diversos saberes a nivel escuela y concentran gran parte de las actividades colectivas.

Las siguientes áreas son las contempladas en este diseño:

- *Salud y bienestar*: orientadas a la adquisición de hábitos saludables y a la autonomía personal.
- *Alfabetización mediática*: para formar el juicio, crítico, ético y estético de los alumnos.
- *Consciencia ambiental, derecho del consumidor y responsabilidad*: Sensibilizar a los alumnos con el medio ambiente y mantener una actitud crítica en relación al consumo sostenible.
- *Ciudadanía y vida en comunidad*: asegura el compromiso de los alumnos con respecto a promocionar una vida democrática dentro y fuera de la escuela y al desarrollar el espíritu abierto hacia la adversidad.

Estas competencias se agrupan en cuatro partes, con el fin de responder a las capacidades que los alumnos necesitan para adaptarse a una variedad de situaciones y para seguir aprendiendo a lo largo de sus vidas, al responder a dimensiones importantes del aprendizaje escolar, agrupándose del siguiente modo:

- a) *Intelectuales*: uso de la información, resolución de problemas, ejercicio de juicio crítico y uso de la creatividad.
- b) *Metodológicas*: para aplicar al trabajo y que éste sea efectivo, así como usos de la información y nuevas tecnologías.
- c) *Personales y sociales*: desarrollo del personal social y cooperar con otros.
- d) *Relativas a la comunicación*: al comunicar correctamente.

Los esquemas Quebec son basados en la integración y articulación de sus partes en un todo. El programa relaciona unas materias de tal modo que vayan generando diversas competencias unas con otras en los alumnos. Con estos antecedentes vistos en varios programas impartidos a nivel mundial, es necesario que en *México*, iniciemos también con esta visión educativa, pues los alumnos merecen una mayor preparación para lograr obtener sus objetivos profesionales y personales, de la mejor manera posible.

¡Qué se comience ya a implementarlos con los alumnos dentro del aula!

### **Tipos de Competencias**

Cuando se habla de Competencias, se mencionan términos como objetivos, actitudes, habilidades, capacidades, etc. pero se debe hacer una diferencia entre éstos. Para entender mejor este tema se dan las siguientes definiciones con el fin de hacer la diferencia entre ellas, según el diccionario de la Real Academia Española (RAE), como sigue:

*\*Objetivo*: Finalidad hacia la cual deben dirigirse los recursos y esfuerzos para dar

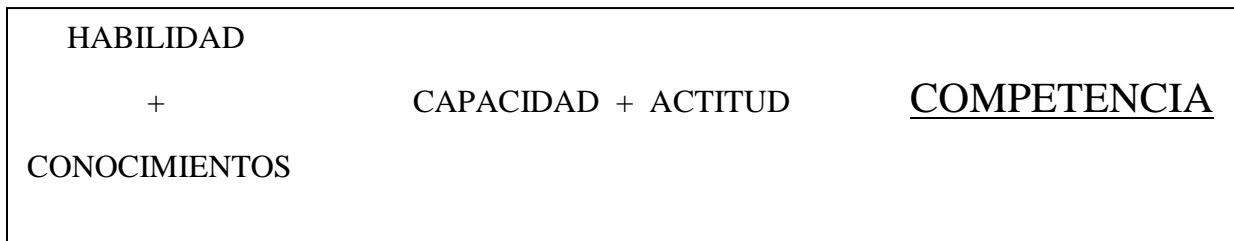
cumplimiento a los propósitos.

- \**Propósitos*: Objeto, mira, cosa que se pretende conseguir.
- \**Ejecución* Poner por obra algo.
- \**Destreza*: Habilidad, arte, primor o propiedad con que se hace algo.
- \**Habilidad*: Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza.
- \**Aptitud*: Capacidad para ejecutar competentemente en una determinada actividad.
- \**Actitud*: Disposición de ánimo manifestada de algún modo.
- \**Desempeño*: Acción y efecto de ejecutar.
- \**Capacidad*: Aptitud, talento, cualidad que dispone a alguien para el buen ejercicio de algo.
- \**Talento*: Capacidad para el desempeño o ejercicio de una ocupación.
- \**Conocimiento*: Acción y efecto de conocer. Entendimiento, inteligencia, razón natural.
- \**Valor*: Alcance de la significación o importancia de una cosa.
- \**Criterio*: Norma para conocer la verdad. Juicio o discernimiento.
- \**Afectivo* Perteneciente o relativo a la sensibilidad.
- \**Hábitos*: Modo especial de proceder o conducirse adquirido por repetición de actos iguales o semejantes, u originado por tendencias instintivas.
- \**Motivación*: Ensayo mental preparatorio de una acción para animar o animarse a ejecutarla con interés y diligencia.
- \**Formación*: Criar, educar, adiestrar.
- \**Integral*: Global, total.

\**Competencia*: Pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado.

Para esta última definición que es la que realmente nos interesa, se observa en la siguiente figura como se compone o llega a formarse:

Figura 10. Creación de una Competencia



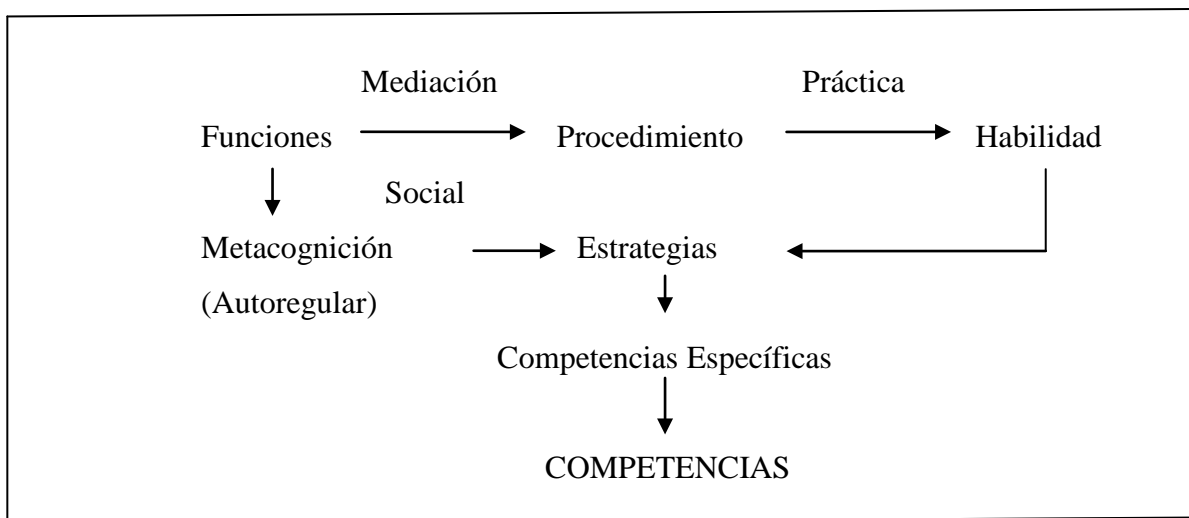
Fuente: Elaboración Propia.

Según lo mencionado en Padilla, (2006), la competencia es más compleja que los objetivos pedagógicos. Coinciden ambos en que describen un logro deseable de formación en un programa o carrera, se distingue porque expresa la capacidad de una persona para actuar eficazmente en un conjunto de situaciones dadas y no solamente en términos de una aptitud para demostrar conocimientos o talentos.

Si hablamos de competencias y actitudes; se dice que una *actitud* es una disposición personal permanente para actuar en determinada manera. Son muy variables y se pueden dividir en varios apartados según se presenten. Intervienen *valores* en esta actitud y para que esta última se dé, interviene la *motivación* para actuar de acuerdo a éstos, y *criterios* para identificar situaciones relacionadas con dicha actitud. También los *aspectos afectivos* son importantes. Las *actitudes relevantes* se forman en base a *hábitos*, por ello no se dan tan fácilmente. Se pueden por

bastante tiempo simularlos, pero solo la convivencia en un lapso de tiempo largo las constata. La personalidad está muy relacionada con la actitud, con lo que pueden ser conceptos equivalentes. Si mencionamos *competencias* y *habilidad*, esta última es considerada como la capacidad de realizar tareas específicas intelectuales, que pueden tener o no, utilidad laboral en una tarea requerida, como el pensamiento sistémico resolución matemática de ciertos problemas, jugar ajedrez, etc.

Figura 11. Factores para el desarrollo de las Competencias



Fuente: Monereo, (2011)

*Ser Competente* es aquel que aprende rápidamente de forma significativa y lógica, y lo aplica al contexto en el cual se requiera, para dar solución a un problema, por medio de la toma adecuada de decisiones y visión correcta, según lo mencionado en el texto de López, (2006).

- Se asocia a un conjunto durable de conocimientos (procedimentales, declarativos, contextuales), reflejando la estructura de los conocimientos.
- Los conocimientos involucrados se adaptan a la ejecución de las tareas y se expresan de manera muy automatizada.



- Los conocimientos son necesarios para resolver problemas de situaciones de vida de los alumnos.
- Las competencias son la base cognitiva conceptual.
- Algunas competencias se pueden adquirir en un determinado tiempo o en un ambiente determinado de trabajo.
- Las competencias no se pueden simular en su totalidad.
- Muchas competencias son impersonales frecuentemente, o son relativamente independientes de la personalidad de quien las ejerce.

Se puede decir que la competencia se sostiene en la Educación Superior, que la noción de profesión actual desaparecerá, por un conjunto de competencias dominantes, sin referencia al contexto profesional específico.

Pero esto debe ser aplicable en el sentido de la pluralidad, evitando exclusiones y discriminaciones de todo tipo, formar las competencias con sentido de igualdad de género, con equidad, justicia y solidaridad. Hay que evitar ser *competitivos*, pues si se llega a este punto, se estaría deformando el sentido de crear las verdaderas competencias sin avance posible. Se debe dar esto tanto para las oportunidades de trabajo en ambos sexos, por ser igualmente capaces, como en el trato y formas distintas para realizarse sin desvalorizar ningún concepto. Las competencias se forman culturalmente y no por genero de sexo que marque la capacidad, sino de actitud de *querer es poder*, al realizar una tarea por más difícil que parezca.

Las competencias a formar deberán generar el desarrollo social en forma incluyente, con formación sólida, superando los prejuicios sobre la diversidad de género, apoyando la diversidad para aprender con ambas formas de pensar entre hombre y mujeres como individuos únicos con integridad y totalidad. Esta puesta en práctica la debe manejar el docente como moderador con suma delicadeza dentro del aula , para movilizar procesos de inclusión y apertura, en vez de discriminación, subvaloración por cualquier circunstancia , situación de diferencia ó paradigma, que evite evolucionar hacia el desarrollo integral del alumno.

### **Competencias Básicas.**

Son aquéllas que satisfacen la necesidad fundamental de aprendizaje, son conocimientos, actitudes y aptitudes para enfrentar tareas y exigencias de la vida diaria; como la lecto-escritura, destrezas racionales, razonamiento crítico, matemático y también cualidades personales como responsabilidad y autoestima. Deben adquirirse en la educación básica que es obligatoria. Éstas tienen dos características principales:

- 1) Remiten a aprendizajes que se consideran imprescindibles
- 2) El desarrollo de estas competencias es un aprendizaje para la vida.

Esto se inicia al brindar a los estudiantes competencias básicas al currículo, pues ayudan a descubrir los aprendizajes más importantes que forman la base del planteamiento integrador y aplicación de lo aprendido. De aquí que se consideran imprescindibles, y cómo menciona Marco, (2008:14):

Son las competencias que debió haber desarrollado un educando al finalizar su enseñanza obligatoria, para lograr su realización personal, ejercer la ciudadanía activa, incorporarse a la vida adulta de manera satisfactoria y ser capaz de desarrollar un aprendizaje permanente a lo largo de la vida.

Aseguran la realización personal, la ciudadanía activa, la incorporación a la vida activa, y el aprendizaje permanente. Las finalidades que éstas conllevan son:

- a) *Orientar la enseñanza*, al identificar los contenidos y criterios de evaluación, con carácter de suma importancia y en general, inspirar las diferentes decisiones relacionadas con el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- b) *Integrar los conocimientos*, los formales como los adicionados de las diferentes materias o áreas, así como los informales.
- c) *Permitir a todos sus estudiantes integrar sus aprendizajes*, relacionarlos con distintos tipos de contenido y usarlos de manera efectiva y práctica, según se requiera en un contexto o situación determinada.

La adquisición de competencias básicas, exige establecer, puentes entre las materias para la integración de los contenidos que sea significativa. Esto es al aplicar una metodología que conduzca a la adquisición de éstas competencias y tratar de transformar la enseñanza en aprendizaje significativo, al ir adquiriéndolas progresivamente desde el inicio de la escolarización de los educandos.

### **Competencias Genéricas o Transversales.**

Son las relacionadas con el saber conocer y son comunes para familias de instituciones y competencias. Se pueden aplicar a una gran cantidad de géneros y contextos, siendo ésta una de sus ventajas principales, por ello le dan el término de transversal.

En Beneitone et al, (2007:21) las define así: “Las Competencias Genéricas se relacionan con los comportamientos y actitudes laborales propios de diferentes ámbitos de producción, por ejemplo, la capacidad para el trabajo en equipo, habilidades para la negociación, planificación, etc.”.

Estas competencias deben de estar ligadas en varias materias de la currícula, para ir las desarrollando en los alumnos, en el transcurso de sus estudios y estén implícitas en las competencias de egreso de los estudiantes al finalizar su carrera. Deben de considerarse como fundamentales para que puedan tener una buena actuación hacia el logro de sus objetivos integralmente.

Perrenoud, (2000), enfatiza que las competencias transversales son parte de las características generales de la acción humana; las que principalmente se describen sobre la *actuación comunicacional* y *la acción técnica*. Por ello partir de estas características generales de la acción humana, el autor presenta tres calificativos para éstas:

- interactivas (se relacionan con las normas sociales, relacionales y transaccionales),
- simbólicas (uso del lenguaje y también sistemas de códigos e iconos),
- no programadas (requiere de la toma de decisión individual)

Definiremos las competencias transversales como capacidades generales útiles en una multitud de situaciones e instauraciones de manera personal, de las herramientas cognoscitivas para aprender, de las operaciones mentales del proceso de aprendizaje, preliminares cognoscitivos, emocionales y sociales, de las habilidades de pensamiento que se aplican en numeroso medio ambiente. Pueden asociarse a la capacidad de volver a invertir sus aprendizajes de manera eficaz en contextos que desbordan el marco de una disciplina e incluso de un ámbito de aprendizaje y en situaciones de la vida corriente, según Corominas, (2006).

La relevancia que tiene actualmente las competencias transversales en la educación se originan a partir de la importancia que se dado a las habilidades genéricas de pensamiento, el auge creciente que ha tenido la metacognición y la reflexión generada sobre las capacidades útiles para toda la vida. Estas tendencias han permitido que hoy exista un gran interés por establecer listados de competencias relevantes para el desarrollo cognitivo, social y académico de los estudiantes, que sean transversales a las disciplinas y transferibles a distintos contextos y problemas. Y a partir de aquellos listados implementar estrategias de desarrollo de competencias transversales a lo largo de la educación obligatoria y universitaria con el objetivo de facilitar su inserción al sistema educativo, laboral y social.

Este desafío que ha originado numerosos debates sobre: ¿cuáles son las competencias transversales necesarias a desarrollar?, ¿en qué ciclo del sistema educativo es necesario implementarlas en el curriculum? y ¿de qué manera se pueden desarrollar? Aunque no hay acuerdo en responder a estas tres preguntas si es posible encontrar varios informes como son Proyecto Tuning (2003), Informe Tuning Latinoamericano, (2004), Informe PISA (2006 y 2011), entre otros y que se contemplan en esta tesis.

## **Competencias Laborales.**

Son las que definen y evalúan en el *desempeño* de actividades de una persona según su *capacidad*, que se estructuran en la ejecución laboral. Se acentuaron a mediados de los 90's, por el gobierno Federal para establecer un sistema de certificación de la capacidad o "competencia" laboral de los trabajadores, con el fin de impulsar su desarrollo con base en estándares de calidad del desempeño. Este sistema de competencias, debería servir también para orientar la educación y la capacitación hacia las necesidades de los mercados productivo y laboral.

Se entiende por Competencias Laborales el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para desempeñar exitosamente un puesto de trabajo; en el saber, el hacer y el saber hacer de un puesto laboral.

Un puesto descrito con Competencias Laborales, establece Normas de Competencia Laboral, que indican:

- Lo que una persona debe ser capaz de hacer,
- La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho, y
- Las condiciones en que el individuo debe mostrar su aptitud.

Se generan en el trabajo y se requiere una integración de competencia básica y competencia de empleabilidad (esta última, mencionada al final de este capítulo). Son conocimientos actitudes y destrezas necesarias para cumplir una actividad laboral con éxito, según el sector productivo. Se asocian a la capacidad real de un contexto determinado para lograr un objetivo o resultado ocupacional. Puede desprenderse de comportamientos rutinarios de

procesos productivos. Sólo pueden ser establecidas por el contexto laboral y ser evaluadas por el desempeño en función del trabajo. El mundo laboral define los perfiles profesionales que a su vez es trabajar con competencias, y la educación superior debe ser un orientador al implantarlos, debido a que los alumnos presentan una necesidad de adaptación a éstos y a las demandas del mercado en ese momento. Dichos perfiles son fundamentales para organizar la docencia y esenciales para guiar hacia el futuro laboral (empleabilidad) de los egresados. Trabajar con estos perfiles supone formar profesionales competentes.

### **Competencias Profesionales.**

Ésta se desprende de la competencia laboral. Se refieren a las capacidades asociadas a *la realización eficaz de determinadas tareas de tipo profesional*. Por ejemplo: elaborar correctamente un proyecto, realizar un diseño de ingeniería e identificar fallas en sistemas productivos, etc. son competencias profesionales. Son efectivas cuando conllevan varias habilidades, como valores, actitudes y destrezas físicas. Estos conjuntos de atributos personales y capacidades, cobran valor al realizar una determinada tarea laboral, efectividad, calidad ó con criterios establecidos de logro muy bien definidos, según lo mencionado en CINDA (2003, cap.I:18-19). Como son perfiles profesionales los que se manejan en ésta competencia, se encuentran dos ideas dentro de éstos:

- 1) Concepción del profesional mecánica y uniformemente, pues delimita su perfil a través de las competencias que ha de adquirir
- 2) La misión de la educación superior está en formar profesionales, según los estándares que el mercado laboral exige.

Para complementar esto, es de suma importancia que se adicione una práctica lo más apegada a la realidad, incluyendo situaciones generalmente inciertas y problemas no-estructurados, con el fin de formar criterios amplios en los alumnos y egresados para la resolución de problemas en su profesión.

Para hacer frente a estas circunstancias, se necesita un conocimiento profesional *experto* ó *juicio profesional*, cimentado en la *comprensión situacional*. Se debería hablar del conocimiento en acción de la formación profesional y la realidad sobre la que se actúa al tomar decisiones. Reestructurando continuamente la percepción de la situación y de la acción. Esto es el resultado de la práctica profesional o experiencial, en el que permite al profesional, afrontar los retos, problemas y complejidades, que un novato no tendría de inicio para hacer frente a esta situación, pero que se puede ir formando con la práctica diaria y correcta.

### **Competencias Emocionales.**

Esta competencia se aplica para el desarrollo social y convivencial, mediante la interacción, y se observa según los rasgos de personalidad, conocimientos, auto-conceptos, actitudes, valores, habilidades cognitivas y capacidades psicomotoras. De aquí surgen teorías como la de Gardner, (2005) sobre las Inteligencias Múltiples, donde se analiza de una manera mucho más crítica, el concepto de inteligencia tradicional como factor general, proponiendo que no solo es una inteligencia, sino que existen ocho tipos diferentes de ésta:



- 1) Inteligencia Lingüística
- 2) Inteligencia Musical
- 3) Inteligencia Lógico Matemática
- 4) Inteligencia Espacial
- 5) Inteligencia Cinestésica-Corporal

Y las inteligencias personales:

- 6) Inteligencia Intrapersonal
- 7) Inteligencia Interpersonal
- 8) Inteligencia Natural

y se están pensando agregar una más que aún está en estudio que sería :

- 9) Inteligencia Espiritual.

Es por ello que el docente debe poner atención dentro del aula para detectar estas inteligencias múltiples como Armstrong, (2006) lo define. Las *Inteligencias personales* tienen que ver con el modelo de habilidades sociales y es entendida como la capacidad para comprender a los demás, a sus motivaciones, acciones, trabajo colaborativo, comprender las propias motivaciones y acciones, formando un modelo preciso y realista de uno mismo, siendo capaz de utilizar este modelo para operar eficazmente en la vida, pero sobre todo para ayudar al alumno a

saber cuáles son las inteligencias que tiene como fortaleza para definir su futuro, autorregulando su vida equilibradamente.

Para Goleman, (1995), la *Inteligencia emocional* como relación con un conjunto de habilidades personales que permiten el dominio del hombre sobre su entorno a través de establecer una relación armónica entre emoción y pensamiento, en las cuales las emociones dan información y energizan la acción y el pensamiento, depura y analiza las situaciones. También los autores comentan que ésta se aprecia cuando una persona demuestra:

- a) *Autoconciencia*: emocional, autovaloración, autoconfianza.
- b) *Autoadministración*: autocontrol, honestidad, integridad, flexibilidad, orientación al logro, iniciativa.
- c) *Habilidades Sociales*: liderazgo, comunicación, influencia, catalizador de cambio, manejo de conflicto, construcción de lazos, trabajo en equipo y colaboración, desarrollando a otros.

Lo sobresaliente de esto es que los autores que opinan sobre este tema, proponen un modelo integrador, donde las competencias funcionan dinámicamente como parte de un todo, donde un comportamiento específico es la combinación de varias de estas competencias y no de una solamente.

Esto reflexiona sobre que no todo es emoción o inteligencia; también se trata de un cuerpo que las genera y sin este incluido la educación no podría ser posible. Un cuerpo integrado, que piensa, siente actúa y desea, y esto tiene que ser tomado en cuenta dentro de la Educación

Superior. pero tampoco enfocarnos solo en lo externo, sin tomar en cuenta lo interno, que es lo que sostiene la mente y emociones, ya que si lo descuidamos y más en estos tiempos tan vulnerables, se puede enfermar el alma de los alumnos y el objetivo de la educación es mantener lo más sano posible todos los aspectos relacionados con ésta; para evitar que éstos se evadan con máscaras que oculten vacíos, soledades, sin sentido, con drogas, suicidios, embarazos no deseados, abortos, lesiones físicas y muerte. Por esto deberá existir un equilibrio entre cuerpo-mente, al hablar con respecto de esta competencia como una de las principales e iniciar lo antes posible para generarla.

Porque así se sostendrá el desarrollo del carácter, fuerza, resistencia, personalidad, agilidad, solidaridad, para buscar integrar pensamiento-cuerpo-alma, y a través de la Educación Superior donde se debe continuar aprendiendo a ser y a vivir juntos, donde podamos por medio de nuestra individualidad, enriquecernos colectivamente y empezar a dar a conocer la convivencia, respeto, compasión y ternura gracias al ámbito educativo.

### **Competencias para Capacidad Reflexiva.**

Fomentar la competencia reflexiva durante la formación inicial universitaria tendría resultados profesionales en los egresados de la Universidad que podemos sintetizar así:

\*Mayor capacidad de resolver situaciones prácticas como profesionales expertos.

\*Articulación más profunda en su quehacer docente de teoría y práctica, conocimiento formal y práctico, criterio científico y compromiso ético y social.

\*Mayor preparación metodológica para innovar e investigar a partir de su trabajo.

Pero es importante diferenciar que la capacidad de reflexión puede ser innata, instantánea, casual, improvisada, espontánea y la competencia reflexiva se da en base a una metodología que entrena la reflexión por medio de un sistema o instrumentos, haciéndola premeditada, metódica, aprendida. Desarrollar ciertos hábitos reflexivos como son la curiosidad y la disciplina mental que no se improvisan espontáneamente, pueden traer grandes beneficios a los alumnos. Se requiere un compromiso con la reflexión, para cambiar malos hábitos de pensamientos, darse cuenta de ello y elegir una manera más apropiada y sana de concebir ideas y con ello una mejor energía. Se genera además, una mejor solución de problemas en general, y se define un mejor estilo de vida, que a la larga, hace que los alumnos sean más productivos, efectivos, y se vean realizados con el logro de sus proyectos. En esta categoría se pueden mencionar:

- Visión del futuro. Detección de posibilidades, oportunidades para visionar el futuro, y generación de ideas fuera de lo común. Creatividad, inventiva, soluciones mejoradas vistas más allá de lo que originó el problema.
- Capacidad del razonamiento estratégico. Son las tendencias cambiantes del entorno y la capacidad para comprenderlas, así como también las amenazas y oportunidades del mercado relacionadas a las fortalezas y debilidades de la propia organización y desarrollar en los desafíos y oportunidades una actitud de proactividad, las destrezas analíticas relacionadas con la toma de decisiones, la solución de problemas, el pensamiento creativo, el saber razonar y uso de la imaginación.

Esta competencia es requerida como una de las primordiales, ya que con ella los alumnos podrán visionar sus logros a corto, mediano y largo plazo, lo que implica definir un plan de vida,

necesario para llegar a alcanzar los objetivos y metas que desean con un rumbo bien establecido y sustentado. Es vital que se desarrolle en cada alumno, pues de ella depende en gran medida, la motivación que les dé a seguir adelante persiguiendo sus objetivos, logrando observar a futuro lo que realmente desean hacer y obtener para desenvolverse como una persona que le guste su trabajo y se conviertan en un mejores seres humanos, al generar empatía con todo lo que le rodea.

### **Competencias para Desarrollo Personal y Profesional.**

Estas competencias se caracterizan por desarrollar a los alumnos para que logren una visión bien estructurada sobre lo que concierne a definir sus criterios personales y con que actitudes correctas se desarrollarían profesionalmente. Algunas de estas características son:

Capacidad de conocerse a sí mismo, de autodesarrollo y autogestión. Implica mantener una actitud de aprendizaje y apertura en forma constante con respecto a sí mismo. El alumno se debe conocer lo suficientemente bien para cuestionarse el desafío personal, de cambios y oportunidades a través del autoconocimiento y experiencias adquiridas que se van ampliando a lo largo del tiempo.

El cultivo de actitudes y valores al actuar y responder ante ciertas situaciones es de suma importancia en las carreras profesionales. Si se llegase a tener un conflicto ético, es muy importante saber cómo responder y actuar en el trabajo laboral. Estas actitudes son formadas en la Educación Superior, en donde el comportamiento ético, la responsabilidad, el espíritu crítico, el control del tiempo, se enfatizan de este modo, pero deben de ser independientes de las competencias que se requieren para una profesión determinada. El estar actualizándose

continuamente, al reconocer los métodos y estilos de aprendizaje propio. Esto lo debe aplicar para aprender redacción, matemáticas, expresión oral y capacidad de escuchar. Con ello se prepara con las habilidades básicas para un trabajo, como memorizar, clasificar e inferir por su valor intrínseco.

También la capacidad creativa es tomada en cuenta para identificar problemas, soluciones, procedimientos y evaluar resultados. La capacidad para aplicar conceptos abstractos y dar sentido a las acciones que correspondan. La capacidad de trabajar autónomamente, espíritu emprendedor, y condiciones para la adaptación a situaciones de urgencia.

Otra capacidad es para desarrollar destrezas psicomotoras en función de la carrera, como el manejo de instrumentos y equipos, la creación plástica, la expresión corporal, expresión oral, etc. Se pueden observar tanto destrezas que se pueden identificar como competencias.

### **Competencias para la Capacidad de Actuar y Gestionar.**

En esta competencia se pueden mencionar algunas características como son:

- *Capacidad para el manejo de recursos.* Se refiere a distribuir hábilmente los recursos en un lugar de trabajo o proyecto como son, espacio, personal, dinero y tiempo.

- *Capacidad para tener una actitud proactiva.* Acceder, identificar, utilizar y observar información importante disponible en el momento oportuno, manejo, interpretación y comunicación de datos.
- *Capacidad para la búsqueda, captura y transferencia de información.* Administrar la gran información en la tecnología de redes disponibles, así como el hardware y periféricos de sistemas personales.
- *Capacidad para la administración de sistemas dinámicos, y generar la relación de personas con la información apropiada para ello.* Esto es que un humano ya no exista pero en el ciberespacio deje su forma de ser y pensar.
- *Capacidad para establecer representaciones homologables.* Esto es tener las competencias básicas para representar lo que ocurre en el mundo de las herramientas y personas.
- *Capacidad para determinar los costos de las soluciones y comportamiento de las tecnologías de información (Charge Back).* Competencias para determinar el valor económico para compra de tics y su valor redituable y administración racional del beneficio del recurso. Es común en cualquier organización actualmente.
- *Capacidad para el uso de tecnología.* Uso optimizado de éstas y de estarlas actualizando y manteniendo.
- *Capacidad de gestión de decisión y ejecución.* Desarrollo de *actitud proactiva hacia la acción, resolución de problemas y aplicación de decisiones y soluciones en una organización.* Evaluar las consecuencias de las posibles acciones. Capacidad de *jerarquizar, ordenar y procesar,* definir problemas y posibles

soluciones, así como generar transformaciones en grupos de trabajo y organización.

- *Capacidad de administrar proyectos.* Tener habilidades administrativas y de relacionarse con otros así como el buen manejo de recursos disponibles.
- *Orientación hacia el logro.* Aplicación de la innovación, con mejoras en la calidad y productividad hacia el logro de metas, de relaciones y acciones, con el continuo aprendizaje de sistemas desafiantes y complejos.
- *Capacidad de manejo de sistemas.* Poder utilizar y relacionarse con diversos sistemas como los organizacionales tecnológicos, sociales y el mejoramiento de éstos.
- *Capacidad para el manejo y trabajo bajo presión.* Trabajar independencia a pesar de la tensión y presión, con iniciativa, flexibilidad, colaboración, cooperación con otros. También el saber superar situaciones adversas, fracasos y reveses.

### **Competencias Generales y Especializadas de Egreso.**

Las competencias generales de egreso, son aquellas que forman parte del perfil del egresado, que le capacitan como profesional y ciudadano, y que este desarrolló al cursar la Educación Superior. Antes estas competencias se asumían implícitas en la comunidad universitaria. En este momento y a partir de los 90's, hubo cambios en las universidades anglosajonas, hacia lo que son éstas, y se les dió la debida importancia, separándolas del currículum, haciendo mención de ellas explícitamente, comenzando a realizarse planificadamente, en aprendizaje del contenido como en el de competencias.



Internacionalmente se reconoce si algunos atributos particulares deben de ser adquiridos al graduarse de la educación superior, y depende de la calidad, conjunto de las oportunidades y experiencias que se le ofrecen al alumno, en cada materia dada en su currícula académica. Esto lo lleva a cabo la institución en base a la cultura que prevalece en ella y se define por normas articuladas que definen a primera instancia, los responsables de las academias.

La responsabilidad de la educación superior de brindar a los alumnos las oportunidades para el desarrollo de estas competencias, se basa en un conjunto de estrategias de enseñanza-aprendizaje sobre el currículo, que facilite la generalización y reflexión de conceptos nuevos de lo que el alumno ha aprendido, así como estrategias de evaluación con sus elementos necesarios. El que el alumno adquiera estas competencias, supone la puesta en marcha de un proceso, que lo lleva a alcanzar paulatinamente, los niveles mayores de integración y complejidad en el conjunto de elementos que lo integran.

El grado en que se obtiene, depende de la duración, calidad de la formación y de las oportunidades brindadas por la institución, pero hay que tomar en gran cuenta la motivación de cada uno de ellos, para sacar el máximo de cada competencia y del desarrollo o nivel de esa capacidad, cuando el alumno ingresa a la educación superior. Estas pueden ser comunes a varias profesiones, y permiten adaptar al alumno a nuevas condiciones de trabajo, mantenerse actualizado, superar problemas laborales, lograr una carrera laboral y ser exitoso. Pueden dividirse en iniciales, que son las que la educación superior inicia al desarrollarlas y las avanzadas, que demandan más experiencia en la unidad productiva.

Las competencias especializadas de egreso, son competencias propias de cada profesión, donde los aspectos técnicos son los más importantes. Aquí se hace hincapié en la aplicación de los conocimientos específicos de cada carrera hacia el contexto que incluya ésta, así como los requerimientos que solicite en ese momento. Debido a esto, se debe llevar a la práctica lo más cercano posible a la realidad; ya que esto le permite al alumno, formarse en la toma de decisiones certera, a la solución específica de problemas relacionados con la buena ejecución de su profesión, permitiéndole corregir aún en caso de equivocarse y darse cuenta de por que camino debe realizarlo correctamente al estar preparado para futuras situaciones laborales reales.

### **Competencias para Vivir y Relacionarse con los Demás.**

Estas competencias son una de las principales que se requiere formar en estos tiempos ya que lo solicitan urgentemente. Trata de la competencia para trabajar en grupos interdisciplinarios, trabajo en equipo, enseñanza a otros, servicio a clientes, liderazgo, negociación y trato intercultural, que incluye tener manejo de herramientas informáticas y dominio del idioma materno como de otros idiomas universales.

Otra es la capacidad para establecer relaciones de compromiso y colaboración, redes de apoyo y de influencia con objetivos comunes, alineados al resto de la organización. Implica relacionarse con personas dentro y fuera de la organización. El manejo de emociones y motivaciones para lograr equipos cooperativos y de competición sana.

También la capacidad para comunicar la información, las ideas con claridad y fuerza, instrucciones, peticiones, ideas, en forma oral y escrita, en forma vertical y horizontal dentro de la organización.

Tener la capacidad para conocer el contexto social en el que practicarán su profesión, pues es relacionado con el quehacer profesional, referencial al aprendizaje futuro y motiva a desarrollar el espíritu crítico. También contempla la capacidad para situarse históricamente y entender los principios de la organización social.

Se incluye la capacidad para el *manejo de conflictos*, negociación e introducción de cambios. Implica conocer el estilo de personal frente a situaciones conflictivas ó difíciles de enfrentar.

La *flexibilidad y apertura* a influencias también se considera, para cambiar ideas, estructuras y procesos de dirección cuando sea necesario al ver situaciones de distintas maneras, siendo flexible, sabiendo escuchar, recibiendo otras opiniones e inclusive críticas al aceptar que existe otras formas de hacer las cosas correctamente, al entender la diversidad como una ventaja y aporte.

El Liderazgo no podía faltar, pues ayuda a influir y conducir, con visión estratégica, inspirando y motivando a otros a actuar y estar en una misma dirección. Es ser innovador, con espíritu emprendedor, informando, solicitando ideas, fomentando el desarrollo, delegando responsabilidades e influyendo. Permitiendo el despliegue de potencialidades, logrando una co-construcción de metas y objetivos, al ayudar a otros a ver la importancia de lo que hacen, y la capacidad de tomar decisiones con criterios éticos.

### **Competencias desde el Saber Ser Persona.**

Esto inicia al reconocer el alumno su condición humana, la unidad y diversidad de todo lo que es humano, enfrentando la incertidumbre que le permite correr riesgos y estar frente lo incierto, al poder modificar su condición de ser histórico y cultural a lo largo de su vida con las experiencias adquiridas. Y como Morin, (2000: 147) sustenta: *“Es necesario aprender a navegar en los océanos de incertidumbre a través de los archipiélagos de certeza”*.

Debe también enseñar a ser responsable por sus acciones ya que cada una tiene una consecuencia que afecta a los que le rodea en su entorno, sea o no humano, directa o indirectamente, así como ser consciente de querer o no esas consecuencias y actuar de acuerdo a esto, como Maturana, (1990) lo menciona. El ser libre en la acción también se contempla, pero para ello, hay que respetarse a sí mismo y a los otros, lo que requiere ser aprendido a través de las vivencias que tiene, procediendo con sabiduría, frente a la vida, para actuar equilibradamente en su actuar diario. Debe tener proyecto de vida, que apoye al saber-hacer y la vocación. Tener una gran ética del género humano para considerar el carácter de sociedad-individuo-especie como Morin, (1999) lo define. Estas competencias se agrupan en tres categorías que a su vez se listan como sigue:

1) Competencias Individuales (saber-ser):

- Motivación
- Responsabilidad
- Decisión

- Iniciativa
  - Actitud
  - Liderazgo.
- 2) Competencias relacionales (saber ser con los demás):
- Espíritu de equipo y de colaboración (sinergia)
  - Comunicaciones y relaciones interpersonales
  - Transmisión y difusión de la información
  - Capacidad para ordenar y estimular a los demás.
- 3) Competencias organizacionales (saber ser con un sistema):
- Polivalente en el desempeño de las funciones, sin perder la identidad personal
  - Adaptabilidad a los cambios
  - Flexibilidad frente a los hechos y circunstancias propios de la incertidumbre
  - Autonomía en las decisiones responsables
  - Capacidad para resolver problemas.

### **Competencia de Ética Ciudadana.**

Aquí los alumnos antes que nada, son ciudadanos y son entes públicos, debiendo tener una actitud democrática y participativa, tanto en lo cultural y social, con identidad comunitaria. Se debe aprender a ser respetuoso, tolerante y considerado con los que le rodean, así como consigo mismo, para apoyar su crecimiento personal. Se espera que tenga un liderazgo tanto en lo educativo, como en el desarrollo social y comunitario, de tal modo que su labor trascienda hacia su entorno vigente. Como dice Morin, (1999) la condición humana debe ser entendida como

individuo-sociedad-especie, pues la ética se debe formar a partir de que somos individuos que compartimos mutuamente un espacio terrestre, como elementos de éste siendo parte de la sociedad en que vivimos.

Estas competencias, éticas, individuales y ciudadanas, como especie humana se manifiestan en:

- Actitud democrática
- Respeto por los valores de los demás
- Tolerancia
- Respeto por las autonomías individuales
- Responsabilidad social
- Rendición de cuentas a la institución, a las personas y a la sociedad
- Interactuar en las relaciones planetarias actuales con sentido de ciudadano del mundo y especie humana
- Actitud autocrítica
- Servicio: se manifiesta en sus relaciones interdisciplinarias e intergrupales, teniendo en cuenta los reglamentos y estatutos propios de la institución universitaria.
- El conocimiento y valoración del estudiante
- Ser agentes de cambio, siendo transformadores permanentemente y de manera creativa para que se incorpore la nueva información que se genera.

Y como Goleman, Darling-Hammond, Punset, Lantieri, Roeser, (2010), exponen, no solo se debe ser una persona con formación especializada, sino en ser un experto en aprender, para estar a la vanguardia integral.

### **Competencias para Aprender a Aprender.**

El lograr que se despierte esa pasión por buscar siempre algo nuevo, movido por la utopía de querer lograr un mundo mejor a su alrededor, es lo que motivará a que esta competencia sea perdurable mientras pueda ser realizada.

Aprender a aprender, implica la capacidad de reflexionar la forma en que se aprende y actuar en consecuencia, autorregulando el propio proceso de aprendizaje, mediante el uso de estrategias flexibles y apropiadas, que se transfieren y adaptan a nuevas situaciones

(Díaz, B.F., 2002:321).

La actualidad nos empuja a estar más cerca de esta meta, gracias a los enfoques cognitivos y constructivistas y a sus investigaciones, que nos han permitido comprender la naturaleza y función de éstos procedimientos valiosos que ayudan a aprender de una manera estratégica.

Se han observado en estas investigaciones que los alumnos que obtienen resultados satisfactorios, a pesar de las situaciones didácticas a las que se han enfrentado, han aprendido a aprender porque controlan sus procesos de aprendizaje, se dan cuenta de los que hacen, captan las exigencias de las tareas y responden consecuentemente, planifican y examinan sus propias realizaciones, pudiendo identificar los aciertos y dificultades, emplean estrategias de estudio

como Zhenas, et al., (2002) propone, propias a cada situación, valoran los logros obtenidos y corrigen sus situaciones.

Esto conlleva una gran ventaja, porque si desde pequeños inculcamos esta competencia en los alumnos, se logrará una nueva generación orientada a la innovación y aplicación de solución de problemas, e incluso de sustentabilidad que ayudará a lograr una mejor forma de vida para el futuro.

El individuo como poseedor de saberes, debe tener conocimientos sólidos del saber disciplinar su propia carrera, para el ejercicio correcto de ésta. Michel, (2008), apoya ser generador de conocimientos que le permitan interactuar cultural y socialmente en medios científicos, educativos, laborales, etc. enseñando a los demás en su entorno y aprendiendo al mismo tiempo a superarse a sí mismo. Ser un real y verdadero investigador de su práctica profesional, al elegir temas de actualidad y trascendencia.

### **Competencias de Empleabilidad.**

También llamadas intermedias o generativas, relacionadas con el manejo de recursos, trabajo en equipo, concepción sistemática y uso de tecnologías. Para esta competencia se define un perfil adecuado al alumno egresado de educación superior, para su preparación y para que sepa aprovechar la oportunidad de inserción en el área laboral. Delors, (1996:147) comenta: “Cada vez es más frecuente que los empleadores exijan de su personal ser capaces de resolver problemas y de tomar iniciativas”. Aprender a ser, aprender a convivir, aprender a hacer, son



algunas de las competencias que deben ser tomadas en cuenta para formar a los alumnos en este apartado. También se menciona:

Contar con las personas que posean las características adecuadas, se ha convertido en la directriz de la gestión de recursos humanos. Este enfoque, deja de percibir los cargos como unidades fijas, destinadas a cumplir con las responsabilidades funcionales independientemente de las personas que los ocupan al intentar transformarlas en unidades dinámicas, que forman parte de los procesos importantes, dirigidos a satisfacer expectativas y necesidades tanto de clientes internos como clientes externos, donde el mayor énfasis se hace en las características de la persona que ocupa el cargo.

(De Sousa, 2011:14)

Dados los cambios globales ocurridos en las últimas décadas, el tipo de empleo también ha sufrido grandes transformaciones. La imagen de un trabajo *larga vida* en una misma empresa parece ser parte del pasado, situación que es apoyada por diversos informes internacionales. En todo el mundo, la rotación laboral se hace cada vez más alta y veloz. A eso se suma que, en países como *México*, el origen social, las costumbres y el contexto son factores que, guste o no, terminan pesando a la hora de encontrar trabajo, especialmente entre quienes lo buscan por vez primera.

En este escenario, el sistema de formación se ve obligado a desarrollar competencias más generales que las trabajadas tradicionalmente, incorporando un nuevo abanico:

*las competencias de empleabilidad, dirigidas especialmente a los jóvenes antes de su ingreso al mundo laboral.*

Existen ocho competencias de empleabilidad en la unión europea que son:

- Comunicación.
- Planificación y gestión de proyectos.
- Iniciativa y emprendimiento.
- Aprender a aprender.
- Trabajo en equipo.
- Resolución de problemas.
- Efectividad personal.
- Uso de TIC.

Tabla 2. Algunos otros tipos de Competencias

Grupo de Competencias	Competencia
a. Logro y Acción	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivación por el logro</li> <li>• Interés por el orden y la calidad</li> <li>• Iniciativa</li> <li>• Búsqueda de información</li> </ul>
a. Ayuda y Servicio	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilidad interpersonal</li> <li>• Orientación al servicio al cliente</li> </ul>
a. Influencia	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Impacto e influencia</li> <li>• Conocimiento organizativo</li> <li>• Construcción de relaciones</li> </ul>
a. Gerenciales	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Desarrollo de personas</li> <li>• Dirección de personas</li> <li>• Trabajo en equipo y cooperación</li> <li>• Liderazgo</li> </ul>
a. Cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Pensamiento analítico</li> <li>• Pensamiento conceptual</li> <li>• Conocimiento y experiencia</li> </ul>
a. Eficacia Personal	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autocontrol</li> <li>• Confianza en sí mismo</li> <li>• Comportamiento ante fracasos</li> <li>• Compromiso con la organización</li> </ul>

Fuente: DSousa M. C. (2011).

## **Orientación Educativa-Coaching: una visión profesional de las Competencias**

¿Cómo se podrían aplicar las competencias vistas anteriormente, ya en la práctica real? y ¿que se esperaría del alumno en su perfil profesional? Ésto lo podría contestar más certeramente, las organizaciones que requieren de este perfil profesional. En el Diagnostico Inicial (punto 1.2.1), se puede consultar algunas de las solicitudes que los empleadores requieren ahora. De aquí que el comentario de López-Barajas (2006:11) viene al caso:

Las organizaciones que se dibujan en el horizonte son aquellas que plantean el proceso de aprender de forma constante, como un proceso continuo. Las organizaciones tienen la calidad y competencia que poseen sus gentes para realizar su trabajo o misión encomendada.

Pero los docentes también la poseen, para ayudar primero a adquirir realmente las competencias a los alumnos, porque deben adiestrarlos para visionar por dónde deben ir y que actitudes correctas deben de tener, ante ciertas situaciones. Luego los alumnos, con la práctica diaria que se les vaya dando, al enfrentarse a las actividades laborales, llegarán a adquirir la suficiente experiencia profesional que es lo que los va a ser competentes finalmente.

Esto no quiere decir que aquí acaba el ser competente, ya que las competencias son permanentes y continuas. Se refiere a que durante toda su vida, estarán practicándolas en uno u otro contexto que les toque enfrentar personal, social y profesionalmente.

De lo anterior partimos, que una correcta orientación a lo largo de la formación en la carrera universitaria, es de suma importancia, porque solo así se podrá formar profesionistas que sean capaces de lograr un puesto de trabajo eficaz y eficiente. López-Barajas (2006:12) se pregunta:

¿Cómo dar la respuesta sin las personas preparadas de forma adecuada? El fracaso de las organizaciones no sigue en muchos casos, a la desaparición de sus mercados, sino a la incapacidad de ver y responder a los cambios que sucedieron en ellos.

El hecho de estar recordando lo anterior constantemente, podría ayudar a la Educación a reconocer que tiene un serio compromiso con los jóvenes de estos tiempos, y que ellos formarán el futuro y la calidad de vida próximos de nuestro país *México*.

Se debe entrenar a los alumnos como coach, para evitar desastres como los que Thorne, (2008) menciona, cuando los alumnos no tienen la mayor comprensión de quiénes son, cómo aprenden y cómo explotan su potencial talentoso y creativo, para que eviten perder el tiempo en corporaciones que no les reconozcan ésto, aprendan a establecer su propio negocio ó subir de puesto valiéndose de sus fortalezas al saber venderlas adecuadamente.

Para evitar que ya graduados, se muevan de un trabajo a otro sin rumbo, sólo para pagar sus deudas y no hacer lo que se les facilite o les guste, por la falta de confianza en sí mismos. O ya siendo de la tercera edad, hasta entonces se decidan a probar, lo que realmente querían emprender desde jóvenes.

La idea es enfocar en formar alumnos enérgicos y altamente creativos, que habiendo recibido la orientación y entrenamiento adecuados, estén dispuestos a cambiar el mundo laboral, encontrándose en el lugar y momento adecuados, haciendo lo que le gusta, trabajando para sí mismo ó para organizaciones que entienden la creatividad y talento, y sobre todo que ¡todavía ganen dinero por sentirse realizados!

Además los docentes deben ser *orientadores o coach educativos*, porque deben ver que cada alumno es como una micro organización, que requiere producir beneficios a su alrededor, porque en el momento que se sientan realizados, mejorarán su entorno personal, familiar, profesional y ciudadano, trayendo ésto beneficios a la sociedad. Si los llevamos a conocerse intrínsecamente, guiándolos por medio de estrategias que permitan saber que es lo que realmente quieren emprender, sabrán cómo llevarlo a cabo, como deberán trabajar y que pueden obtener.

Si se implementa una orientación hacia un plan de vida de por lo menos un año con ellos, dividido en dos partes, ayudaría a descubrir sus verdaderas intenciones a corto y mediano plazo, al encauzarles hacia sus verdaderos objetivos, dejando que ellos comiencen a conquistar la planeación como un estilo de vida, al conseguir las metas propuestas y dejando que ellos se proyecten a largo plazo para cumplir con sus enmiendas laborales, personales y sociales. Esto es: “El docente debe ser un orientador vocacional y como tal debe tener un conocimiento del comportamiento del mercado de trabajo” (Padilla, 2008:45).

Como coach, el docente es quien liderea a su equipo, formado por sus alumnos y con la experiencia adquirida, debe estar sensibilizado a lo que realmente se requiere según la carrera que

los alumnos estudien, visionando un resultado que satisfaga las expectativas esperadas y utilizando sus dotes de investigador, para saber y crear practicas afines a éstas, que pongan a reflexionar a los alumnos al diversificar la toma de decisiones y ampliar sus criterios profesionales y personales.

Debe ser claro que estos procesos mentales deben ser tutorados y alentados, pero no impuestos y dictaminados por los docentes, pero si orientados, y que cada alumno, lo maneje con su estilo especial y particular. Que con la experiencia que el docente conlleva al haber vivido realmente el arduo mundo del trabajo real, sepa hallar un camino para introducir a sus alumnos a través de simulaciones lo más cercanas posibles a la realidad laboral, como Santana, (2007) menciona, pero sobre todo, siendo su facilitador, acompañante, tutor, asesor, orientador o coach, y lograr colocarse en lugar de sus estudiantes, con una gran y valiosa empatía, como él hubiera querido que en sus tiempos de alumno, sus maestros lo entendieran y guiarán, tratando de dar batalla a la educación tradicionalista que lo marco severamente.

Thorne, (2008), menciona que se debe de crear escuelas de calidad comenzando con los docentes, para descubrir las aptitudes de los alumnos y los inspire a explotar sus talentos. Si se tuviera que usar una camiseta con un mensaje, la de ellos sería: “Nadie puede hacernos sentir inferiores sin nuestro consentimiento (Eleanor Roosevelt)” y la de los docentes diría: “Nunca es tarde, para ser lo que debías haber sido (George Eliot)”.

Con ello, se cambiaría este estilo por el de una guía facilitadora, para descubrir una mejor forma de acompañar y encontrar a cada alumno, la luz que lo lleve a lograr un inicio satisfactorio

en su vida laboral, pues a la larga, cada éxito, que un alumno que paso por su orientación obtenga, sería también un éxito propio, que como docente habrá conquistado junto con ellos, sintiéndose orgulloso de su labor como maestro, pues esta carrera es la única que en verdad forma a otras carreras, y por ello debe dársele la importancia que merece.

### **Aprendizaje Significativo**

El aprendizaje según el diccionario de la Real Academia (RAE), es la “adquisición por la práctica de una conducta duradera”. Esto es:

- a) Inicia con una explicación de los nuevos conocimientos y como se podrían aplicar, tratando de exponerlos de un modo sencillo y respondiendo a las dudas que se generen de esta explicación.
- b) Verificar sobre la práctica, la puesta en marcha de las instrucciones, para validar si se está haciendo correctamente, lo que se indicó durante las explicaciones iniciales.
- c) Después con la práctica constante, se apropia del conocimiento hasta que intrínsecamente se dominen estos conocimientos..

El aprendizaje llega a ser significativo según Díaz, (2002) cuando conduce a la creación de estructuras de conocimiento, mediante la relación sustantiva entre la nueva información y las ideas previas de los estudiantes. Lo que indica esto es que en base a conocimientos que ya se dominan y son similares, se hace de una manera comparativa de entendimiento, que ayude a



comprenderse de un modo intrínseco su verdadera concepción y logra que sean significativos en algo para el alumno, puesto que los pueda recordar posteriormente sin ninguna dificultad sabiéndolos dominar sin impedimentos.

Para que el aprendizaje pueda ser significativo para los alumnos, el mismo autor mencionado, comenta que se puede usar una serie de estrategias de aprendizaje que son procedimientos que el agente de enseñanza utiliza en forma reflexiva y flexible para promover el desarrollo de aprendizajes significativos en los alumnos y son medios o recursos para prestar la ayuda pedagógica.

Pero estos procedimientos o estrategias, son una actividad clave del docente por realizar para interpretarlas y hacer de ellas un objeto de reflexión al buscar mejores aprendizajes. Y como hemos mencionado anteriormente, requiere que el docente cuente con bastante conocimiento y recursos internos para crear dichas propuestas, para la toma acertada de decisiones y generar mejoras bien cimentadas. Deben de ir acompañados de estrategias ó principios motivacionales y de trabajo cooperativo para que esto se complemente y funcione óptimamente.

Se deben considerara cinco aspectos primordiales para saber que tipo de estrategia sería la correcta al ser utilizada ante ciertas situaciones como una sesión, un episodio, secuencia instruccional, etc. según Díaz, (2002):

- 1) Considerar las características generales de los aprendices (desarrollo cognitivo, conocimientos previos, factores motivacionales, etc.)

- 2) Tipo de dominio del conocimiento en general y del contenido curricular en particular que se aprenderá.
- 3) La meta o intención a lograr, y actividades cognitivas y pedagógicas que debe realizar el alumno para conseguirlas
- 4) Vigilancia constante del proceso de enseñanza (de previas estrategias de enseñanza si es el caso), así como del progreso y aprendizaje de los alumnos.
- 5) Determinación del contexto intersubjetivo (conocimiento compartido), creado con los alumnos hasta el momento.

Lo anterior nos apoyará a saber cual estrategia elegir, porqué, cómo usarla y ajustar la ayuda pedagógica. Cómo algunas estrategias podemos mencionar las siguientes: objetivos, resúmenes, organizadores previos, ilustraciones, organizadores gráficos, analogías, preguntas intercaladas, señalizaciones, mapas, redes conceptuales y organizadores textuales.

Actualmente son mayores los aspectos que se deben considerar, ya que al entrar a la sociedad del conocimiento a ser parte de la educación, esta debe estar relacionada con la vida real, para crear experiencias de aprendizaje y una posibilidad de mayor fijación para los alumnos como Padilla, (2008) lo menciona. Formar alumnos capaces de resolver problemas, que sean útiles para su propia vida y para la sociedad.

Es necesario gestionar acertadamente el aprendizaje, porque de este modo se graba de una manera adecuada y se recordará constantemente, Barr & Tagg (1995) apoyan esto. Además de que debemos recordar que el punto principal de la enseñanza, es que los alumnos comprendan de

la manera más sencilla posible, a pesar de que sea algo difícil de explicar. Esto es, que el docente diseñe estrategias y metodologías creativas para enseñar con el lema de *hacer fácil lo difícil*, y hablar en el lenguaje sencillo y práctico que los alumnos manejan y con el cual se entienda mejor la enseñanza.

También López, (2006), alude a la formación de las personas, pues con ello las organizaciones sobreviven al mercado globalizado, ya que son competentes aquellos que aprenden rápidamente de manera significativa y lógica. Para que exista un aprendizaje significativo, se deben traspasar fronteras en la enseñanza, al igual que la globalización, y se debe ir más allá del aula para reflejarlo en prácticas de la vida diaria.

### **Porqué es tan importante traer el contexto laboral al aula.**

Uno de los principales problemas en la educación superior, radica que la enseñanza que se imparte por la mayoría de los docentes, no es real, siendo más teórica, ya que las prácticas que se desarrollan, no están ligadas con los requerimientos del entorno actual, lo que ocasiona que cuando los alumnos son probados en sus conocimientos, son incapaces de dar soluciones reales a los problemas que actualmente existen en un área de trabajo profesional. Como Padilla, (2008) expone, que esto implica realizar cambios al ritmo de las necesidades mundiales, por su rápido desarrollo intelectual y acceso fácil a la cultura global.

Es de suma importancia, que para defender el valor del conocimiento, las universidades deben relacionar la teoría con la práctica que requieren los contextos existentes en ese tiempo. De

otro modo, se estaría desconectado el aprendizaje de una de las finalidades de la Educación Superior.

Además actualmente la globalización exige una preparación universitaria más completa, debido a que se vive un entorno muy competitivo, por la disminución de plazas fijas de trabajo. “Aún quienes rechazan las propuestas basadas en el mercado, deben reconocer que el mercado educativo existe, que se está globalizando” (Corragio, y Vispo, 2001:57).

Mientras mejor preparado este el alumno, tendrá mejores oportunidades de empleabilidad en el futuro. Por esto es de vital importancia que las prácticas manejadas en la currícula, sean por lo menos una simulación, lo más apegada posible a los desempeños que persigue su carrera profesional tanto en lo técnico como en lo personal. La enseñanza que se imparte en las diferentes áreas, se debe efectuar como práctica experimental, que se centre en el desarrollo de habilidades de pensamiento y la transmisión conceptual de un mismo método, con la finalidad de crear una sociedad mejor capacitada.

López-Barajas (2006:11) aclara: “Es necesario gestionar acertadamente el aprendizaje. No se trata de conocer el futuro incierto, sino de estar en actitud de responder al mismo en cada momento.” Los docentes son fundamentales para generar prácticas adecuadas al contexto existente en ese momento, pues como formadores son responsables importantes para mantener a los alumnos y a todos los equipos que tienen que ver con una organización al punto. Por eso, lograr prácticas lo más apegadas a la realidad actual, debe ser primordial al impartir en el aula estos conocimientos en la formación de los alumnos.

En la misma página el autor, cita: “La Educación permanente y el aprendizaje humano que se exige en la sociedad actual, convierte los procesos de formación en variables estratégicas de la política y fines de la organización”.

Si los alumnos no están actualizados en sus conocimientos, dejarán de ser parte de estas organizaciones, lo que conlleva a que desde las primeras entrevistas de trabajo les cierren las puertas a ser posibles candidatos para un puesto laboral, (1.2.1 Diagnóstico inicial). Si esto ocurre, las instituciones de educación superior, deberían realmente estar preocupadas al respecto, pues uno de los objetivos primordiales por el que los alumnos pasan cuatro o cinco años creando una carrera, es con el fin de lograr un sustento. Esto sería razón suficiente para voltear y ver con detalle, que es lo que ocasiona algunos de éstos problemas, y con todo el empuje, hacer lo posible por corregir estas situaciones que no llevan a ningún lado.

Otro de los problemas que agreden a la práctica educativa, es la falta de vinculación de la educación superior con el mercado laboral y de las prácticas simuladas, ya que acrecientan este problema, que debe solucionarse al generar prácticas reales en el aula como el Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012) lo especifica. Es por lo anterior que se deben buscar prácticas centradas en:

- a) *El aprendizaje por proyectos*: donde al alumno se le proporciona un simulacro real de un problema en el contexto laboral que tiene que solucionar.
- b) *Estudio de casos*: donde se examina un problema o situación específica, y del mismo modo el alumno debe dar solución a este caso especial en base a su criterio

- c) *Aprendizaje basado en problemas*: que como su nombre lo describe, se buscan varias alternativas de solución para un problema en especial que se aborda.

Cualquiera de los métodos anteriormente mencionados, ayudará a que el contexto sea lo más apegado a la realidad dentro de un aula de clases y también ayudará a preparar al alumno lo más cercano posible a la realidad actual.

Otra de las soluciones que se podrían implementar, es traer conferencistas provenientes de diversos contextos profesionales, externos a la institución universitaria, para que por medio de sus diálogos y conferencias, sensibilicen a los docentes y alumnos de las necesidades y requerimientos vigentes, dejando como enmienda que trabajen en conjunto hacia una práctica educativa más integradora y actualizada.

Con todo esto se busca una participación activa y reflexiva de los alumnos en la sociedad, en la educación, con lo que por medio de experiencias y saberes permitan enfrentar sin paradigmas el contacto intercultural, participar como ciudadanos en la política, respetando los derechos fundamentales para construir la ética, y así desarrollar el pensamiento crítico, para saber elegir adecuadamente las ofertas de las sociedades de las masas, como medios masivos de comunicación y tecnologías de la información.

Por esto importa el contexto para enriquecerlo, valorarlo y potenciarlo. Involucra no solo el territorio donde la educación se realiza, sino también el entorno institucional, ámbito económico, tecnológico y productivo a las problemáticas, a las necesidades, cultura, tradición, a

los saberes y valores que construye. El tomar en cuenta esto, favorece una apropiación e integración de lo local a la educación superior, reflexionando sobre las grandes transformaciones que se observan desde la política educativa nacional e internacional.

Esta trilogía: contexto, política y educación superior, permite reconocer los actores y sus potencialidades locales, que posibilita a las comunidades educativas, aceptar con consciencia y convicción la pertinencia y aporte de la política. Para que esto se logre es de suma importancia que:

El docente cuente con la suficiente experiencia comprobable, para que pueda simular los contextos de aprendizaje real. Debe ser capaz de acoplarse a continuos cambios drásticos y ser proactivo, tanto en el contenido de lo que enseña como en su manera de enseñar. Debe reunir las características propias de un profesional globalizado como son: el trabajo en equipo, la visión interdisciplinaria de los problemas, el tener competencias para aprender a aprender, estar familiarizado con las nuevas tecnologías y con otras lenguas, serían algunas de las competencias que lo certificarían para estar dotado al desempeñarse como formador de alumnos para mejorar la sociedad. (Padilla, 2008:45).

Finalmente para que el contexto pueda ser simulado se requieren de tres cosas:

- 1) Aplicar métodos como los mencionados que permitan simular el contexto
- 2) Traer gente del contexto que explique las necesidades vigentes y

- 3) Sobre todo que el docente cuente con la suficiente experiencia para que pueda preparar estas estrategias y acercarse lo más posible a la realidad requerida para la formación correcta de sus alumnos.

### **Constructivismo en los alumnos.**

Todos los días estamos incluso dormidos, construyendo constantemente ideas, pensamientos, conocimientos. Esto se realiza a través de la interacción de factores cognitivos, sociales de comportamiento, como en los afectivos. Y como Díaz, (2002) comenta, que según la posición constructivista, no es una copia fiel de la realidad, sino una construcción del ser humano y utiliza como instrumentos, los esquemas que ya posee, construidos en su relación con los medios que le rodean. A esta explicación se le llama Constructivismo, procesos activos en la construcción de saberes. Se hacen analogías previas hacia un nuevo conocimiento y esta comparación, permite aceptar y comprender más rápidamente la asimilación del nuevo conocimiento y ser parte del andamiaje de nuevos saberes.

Con el constructivismo, aumentamos nuestras capacidades personales, sociales e intelectuales y vamos conociendo más cosas cada día. Pero para inducir a los alumnos hacia éste, es importante que el docente los lleve sin sentir, en ese canal maravilloso del aprendizaje, donde por medio de la práctica real y reflexiva, se pueda conseguir un buen resultado para que los alumnos lo recuerden y lo vuelvan a aplicar cuando sea necesario. En el contexto educativo, se traduce el constructivismo, en el énfasis de la función mediadora del profesor, el trabajo cooperativo y la enseñanza recíproca entre pares.



Algunos autores como Piaget y Vigostsky, están involucrados en este concepto y junto con otros, coinciden que comparten el principio de la importancia de la actividad mental constructiva del alumno, en la realización de los aprendizajes escolares, que se sustenta de la idea que la educación que se imparte tiene como finalidad en la institución, promover el crecimiento personal del alumno en el marco cultural del grupo al que pertenece. Estos aprendizajes solo se darán, si se ayuda específicamente al alumno a realizar actividades intencionadas, planificadas y sistematizadas, que logren proporcionar a éste una actividad mental constructivista. Así la construcción del conocimiento escolar se puede analizar de dos formas:

- a) Los procesos psicológicos aplicados en el aprendizaje
- b) Los mecanismos de influencia educativa susceptibles de promover, guiar y orientar dicho aprendizaje.

Aquí entra el aprendizaje significativo como habíamos visto anteriormente, pues el constructivismo, es un requerimiento para que este surja, al construir significados que enriquecen, su conocimiento del mundo físico y social, potenciando así su crecimiento personal. Los tres aspectos clave que debe favorecer el proceso instruccional serán el logro del aprendizaje significativo, la memorización comprensiva de los contenidos escolares para que se recuerde permanentemente y la funcionalidad de lo aprendido al aplicarlo en procesos adecuados.

Se rechaza la concepción del alumno como mero receptor o reproductor de los saberes culturales, o que el desarrollo es la simple acumulación de aprendizajes específicos. La institución educativa debe promover el doble proceso de socialización y de individualización, que

debe permitir a los alumnos construir una identidad personal en el marco de un contexto social y cultural específico. También se observa que la última finalidad de la intervención pedagógica es desarrollar en el alumno, la capacidad de desarrollar aprendizajes significativos por sí solo en una amplia gama de situaciones y circunstancias (aprender a aprender) al enseñar a pensar y actuar sobre contenidos significativos y contextualizados.

La concepción constructivista se organiza en tres partes:

- 1) El alumno es responsable del proceso de su propio aprendizaje
- 2) La actividad mental constructivista del alumno se aplica a contenidos que poseen ya un grado considerable de elaboración.
- 3) La función del docente es engarzar los procesos de construcción del alumno con el saber colectivo culturalmente organizado.

La construcción del conocimiento del alumno es un proceso de elaboración, pues éste selecciona, organiza y transforma la información que recibe de varias fuentes, relacionando dicha información a sus ideas o conocimientos previos. Al aprender un contenido, el alumno le atribuye un significado, construye una representación mental por medio de imágenes o proposiciones verbales, o bien elabora una especie de teoría o modelo mental como marco explicativo de dicho conocimiento.

Es por lo anterior que algo importante, es la actividad y el contexto, pues éstos son la parte donde el aprendizaje escolar se logra, por medio de un esquema de practicantes, donde las simulaciones deben estar apegadas a la realidad lo más posible para que sean entendidas. Se debe

evitar usar prácticas desactualizadas y teóricas, pues no llevan a ningún aprendizaje real y por lo tanto es obsoleto. Hay que atender a las necesidades especiales que plantean los estudiantes, con lo que se calificaría para una escuela de calidad, al ser capaz de atender a la diversidad de individuos que aprenden, ofreciendo enseñanza enriquecedora y adaptable promotora de un desarrollo integral y benéfico para todos.

### **Cómo motivar al alumno en el aula**

¿Cómo ayudar a los alumnos a integrarse a la clase y que participen lo mejor posible, para mantenerlos interesados en los temas de ésta? *Al brindar sensación de logro.* Esto hará que confíen en sí mismos, mejorando su toma de decisiones y su autoestima. Pero para iniciar este aspecto motivacional, se requiere en primera instancia, una verdadera vocación de parte del docente, para dar el interés personalizado a cada estudiante y la clave reside en saberlos escuchar.

Así el trabajo como docente es más importante de lo que parece, pues Delors (1996:163) cita “La calidad y motivación de los docentes debe ser una prioridad en todos los países”. El docente debe ser la primer persona motivada para ser una inspiración de sus alumnos y deberá estar consciente de la alta responsabilidad que lleva en su papel en la enseñanza.

A la pregunta de ¿Cómo tener éxito? Se puede responder que “inicialmente motivando a los trabajadores para que se implique en la misión que le es propia” (López-Barajas, 2006:12).

Uno de los disparadores esenciales para generar motivación en los alumnos, sería que el profesor universitario de hoy, debe tener disposición y respeto para enseñar. Un sincero deseo de

ayudar a formar a otros, compartir su experiencia y orientar adecuadamente. Abrir su mente para reconocer que también puede aprender dialécticamente de sus alumnos, pues con ello ayudaría a avanzar como dirigente educativo. Debe proporcionar conocimientos y habilidades, para satisfacer las demandas laborales y al mismo tiempo, compartir y fomentar la actitud reflexiva, crítica y propositiva, al sembrar inquietudes y vislumbrar esperanzas como menciona Lozano y Campos en el texto de Padilla, (2008:44).

A finales de los años sesenta, los trabajadores sociales empleaban un método llamado REG (respeto, empatía y genuinidad), y que en la actualidad, ha sido adoptada en ámbitos como el educativo, al generar empatía en los alumnos, escuchándoles y comprendiéndoles. (Thorne, 2008).

Los buenos profesores que hacen que sus alumnos los recuerden, es porque aplican este principio, al ayudarlos a identificar en ellos algo de lo que eran inconscientes, los alentaron y promovieron con el inicio del talento, y apoyo para a creer en sí mismos.

Descubriendo en sus alumnos, la creatividad e innovación, al descubrir sus inteligencias más marcadas, al darles asesoría certera y sobre todo, al dejarlos ser, al crear proyectos salidos de los talentos de cada uno, expresándolos con voz propia, exento de soberbia, queriendo aprender él mismo a la vez de sus alumnos. Ayudándoles a encontrar su fuente de inspiración, al expresar lo que querían, pero que no sabían cómo plasmarlo, dándoles el tiempo pertinente para madurar la idea que tenían, creando el clima adecuado, para lograr el autoconocimiento, proporcionando

la retroalimentación asertiva, para corregir algún error que surgiera, definiendo las visión, metas y valores que regirían el comportamiento de sus educandos.

Siendo él mismo una inspiración e indicándoles que aprovechen todo momento, viendo el mundo de manera sencilla como niños. Tratando de que sus alumnos se conocieran, para que creyeran en sí mismos, superando objeciones y caminando con la frente muy en alto, para enriquecer su vida.

Esto les ayudaría a desarrollar confianza en sí mismos, al formar una autoestima adecuada con inteligencia emocional, haciéndolos sentir importantes como estudiantes y personas.

El ser partidario de todo este proceder, anteriormente descrito, forma parte de dar una *Educación Afectiva*, que es uno de los más altos motivadores que se pueden tener dentro de un salón de clase. Ojalá y la mayoría de los docentes, estuviera convencido de ella, para que siempre fueran recordados de la mejor manera posible por sus alumnos.

### **Introducción a la Proactividad**

Esta se puede considerar un conjunto de varias competencias formadas que desemboca en la actitud proactiva (o previsor). *La cualidad positiva de anticiparse a la acción, sin necesidad de una orden, sino haciendo uso de su libertad de decisión*, es llamado *Proactividad*, según Rodríguez, (2007). Este término lo han estudiado varios autores y el más comentado de hoy es Covey (1986).

En resumen, significa contar con las herramientas para hacer frente a situaciones diversas que se presenten, con el fin de ser responsable y previsor ante éstas, y tener lo necesario para que se pueda realizar una tarea , actividad, meta, objetivo y poder sacarlas adelante a pesar de los obstáculos que se presenten. Definir otro plan o planes alternos, para llevar a cabo una enmienda hasta que sea realizada.

Esta actitud es una de las finalidades, que persigue esta intervención, y formarla finalmente en los alumnos, ya que se considera muy importante que ellos generen confianza en los demás con su buen desempeño y aprendan a visualizar su plan de vida, la planeación de su trabajo, de su carrera y de su vida, con varias alternativas, para que puedan concretar sus objetivos personales, familiares, profesionales. Que eviten detenerse por no poder seguir, porque les falte algún requisito, sino más bien, que tengan la forma de poder conseguirlo de un modo u otro, adecuadamente, sin afectar a otros, pero logrando la enmienda propuesta.

Una de las cualidades que ayudan a la proactividad, es la *iniciativa*. Esta es de suma importancia, porque con ella, pueden lograr el avance hacia conseguir lo que falta, evitando estar estáticos.

La capacidad de *ser investigador*, porque con ello buscan las variantes formas de llegar a lo que desean obtener.

Otra es el *ser decidido*, pues con varias alternativas, los alumnos deben elegir una, para poder llevar a cabo su enmienda.

Otra es la *forma de reaccionar*, ante ciertas circunstancias que se presenten en su diario vivir y saber cómo va a generar las acciones que se desprendan de esa reacción acertadamente.

La *Proactividad* para Covey (1986), no consiste sólo en tomar la iniciativa, sino que implica asumir la responsabilidad de hacer que las cosas sucedan; decidir en cada momento qué se quiere hacer y cómo se va a hacer.

Si se basa el docente en este enfoque, se debe ayudar al alumno a definir su plan de vida, y de acciones diarias en su estudios o trabajo, para que visualice los requisitos necesarios para poder llevarlo a cabo, y como sería posible conseguirlos. Analizando, reflexionando, obteniendo, buscando, etc. son algunas de las acciones que deberá emprender el alumno para salir adelante en esto, por medio de estrategias que el docente implemente, y le permitan a los alumnos practicar estas cualidades para poder apropiárselas paulatinamente con la prácticas propuestas. Todo a través de simulaciones que imiten lo más posible la *práctica real* que es otro de las cosas que requiere la proactividad.

Si el docente implementa la proactividad como un estilo de vida, se podrá observar que el estudiante universitario proactivo, tendrá una mayor probabilidad de éxito en el ámbito profesional. Será capaz de liderar su propia trayectoria profesional, ya que está dentro de su plan de vida y lo ha adoptado también como un estilo de vida para sus futuros proyectos profesionales, sociales y personales.

## **Introducción a la Autonomía**

Mucho se menciona la palabra *Autonomía*, que significa el *realizar una tarea o actividad sin que nada ni nadie indique cuando, donde, cómo y qué hacer para llevarla a cabo*. Que cada individuo sea responsable de saber estas cuatro palabras, al realizar por sí mismo, los actos que conlleva lograr sus propios deseos, tareas, acciones, proyectos, etc.

La *Autonomía*, se lleva mucho de la mano con la *proactividad* y son como si fueran mellizas. Pero sé diferencia porque sólo la persona en cuestión, es la responsable de conseguir las cosas que desea, visionando para que le lleguen en tiempo y forma, adecuadamente sin dañar otros entornos o personas haciéndolo independientemente de otros.

El lograr finalmente que los alumnos sean proactivos y autónomos, es el punto primordial que pretende la aplicación de esta intervención y que es descrita en esta tesis.

Enseñar a los alumnos a que se vuelvan aprendices autónomos, independientes y autorregulados, capaces de aprender a aprender. Para ello se requiere que la educación brinde las condiciones necesarias para lograr una formación compleja, permitiendo a los estudiantes comprender la vida social y cultural actual, pues se busca una reflexión activa y participativa de los alumnos, para afianzar el espacio de los individuos como lo menciona Padilla, (2008) en su texto. También el mismo autor comenta que lo que se busca hoy, es una participación activa y reflexiva en la construcción de la sociedad, que al mismo tiempo persigue fortalecer la autonomía y autorrealización de los estudiantes.

Otra ventaja es que los resultados que se desean, se obtienen al crear una mente autónoma en los estudiantes tanto moral como intelectualmente, al generar capacidad de



pensamiento crítico, autodidactismo, la capacidad de reflexión sobre sí mismo y sobre el propio aprendizaje, la motivación y responsabilidad por el estudio, la disposición de aprender significativamente y la cooperación en busca del bien colectivo, que se asocian con los postulados constructivistas y con factores que indicarán si la educación en sus procesos y resultados obtiene la calidad total en éstos.

De los docentes depende, el implementar estrategias que permitan formar esta competencia, paulatinamente en los alumnos, al ir acostumbrándolos a ser sus tareas, investigaciones, etc. de manera independiente, siendo un facilitador u orientador, pero dejando que los alumnos hagan el resto con su propia iniciativa, e involucrándolos en todos los aspectos, para que poco a poco sean autores inéditos de sus propios proyectos y de un estilo de vida, que vaya más allá de un aula y se logre aplicar hacia un área personal, social y profesional.

Así se formarán alumnos proactivos y autónomos, porque solo de este modo se podrá dar evidencia, de que los docentes realmente están creando una labor educativa de primer nivel, en un país que requiere urgentemente esta forma de vida, en un mundo globalizado y donde se necesita seres bien adiestrados tanto profesional como humanamente. Esto se verá porque se irá *construyendo el futuro de México*, haciendo la diferencia con pequeñas acciones que se pueden implementar en el día con día, en el salón de clases, y sobre todo *educando de verdad* a los alumnos, porque se dará testimonio con el comportamiento correcto que ellos presenten ante cualquier situación y desafío que les presente la vida.

¡Ojalá se pueda ser parte de ese futuro prometedor, a partir de este preciso instante!

## CAPITULO III

### DESCRIPCION DE LA INTERVENCIÓN

“Los educadores modernos afirman que se debe educar para la incertidumbre, para poder vivir con dudas, para poder resistir a la tentación de los dogmas y de las verdades fijas en cualquier campo”.  
(Héctor Abad Gómez en Padilla, 2008).

Esta Intervención es formativa, reflexiva y práctica. Pretende iniciar como respuesta al reto de un nuevo mundo, donde todo cambia velozmente, donde el contexto está globalizado y es cada vez más exigente en las actividades formativas de los estudiantes para los cuáles, es urgente y necesario, crear una nueva manera de impartir la educación que se les brinda actualmente. Supone un gran reto para la sociedad, para los docentes, para los alumnos y para los padres de familia, que realizan en conjunto esta ardua tarea de educar, pero que en el fondo deben profundizar lo que Delors, (1996), muestra en su informe de la UNESCO *La Educación encierra un tesoro*, no es fácil de encontrarla y sobre todo en la diversidad de nuestro mundo actual.

Por esto la presente Intervención, se ha diseñado como una estrategia formativa a través de un curso especial, para introducir al estudiante en el desarrollo de competencias personales, sociales, laborales y profesionales orientadas a satisfacer la demanda actual laboral, debido a que:

- Se requiere formalizar un documento autorizado con el perfil de egreso en competencias profesionales del alumno.
- Se desea contemplar el desarrollo de estas Capacidades Profesionales dentro del Plan de estudios en la currícula actual en la Educación Superior adicionalmente.

- Los empleadores no detectan las Competencias mencionadas para contratar a los alumnos por egresar.

La propuesta consiste en un curso llamado : *Introducción al Perfil Profesional para Residentes de Educación superior*, que va acompañado con la creación de un *manual del curso*, que contiene puntos básicos con posibles situaciones que se puedan presentar en el área laboral, sugerencias a manera de guía rápida, que incluye una *práctica de habilidades*, con casos propuestos, juego de roles, y aprendizaje por proyectos, para que el alumno simule en clase, algunas situaciones reales y con su criterio brinde solución a éstas.

De este modo se pretende formar el perfil profesional, a través de que el alumno experimente:

- 1) Una autoreflexión,
- 2) Autoconsciencia, de sus fortalezas y debilidades,
- 3) La sensación de logro, y
- 4) La retroalimentación personalizada que se le irá proporcionando, obtenida de su desempeño real durante las prácticas realizadas por sí mismo, al transcurrir el curso para que pueda reforzar, controlar y mejorar éstas últimas
- 5) Una boleta de certificación de competencias, que plasma las diversas evaluaciones de desempeño, con sugerencias personalizadas por alumno y que puede tener valor curricular, (ver formatos en apartado de Anexos).

No se pretende que los alumnos, al solucionar en el aula los casos reales, ya estén completamente formados para un trabajo; más bien es ayudarles a que por medio de una orientación específica, cada alumno tenga la idea de por dónde deben emprender la aventura de este agitado viaje hacia el logro de iniciar su profesión. Se visualizaría con las actitudes adecuadas, conociendo las reglas del juego para el cual se les ha ido preparando desde que tenían 3 años cuando inició su educación en el pre-escolar, hasta el día de hoy que cursa su carrera. Desafortunadamente la mayoría de las veces, no se contempla este tipo de cursos o son mínimos y de pocas horas, en la currícula formal, restándole la importancia que merece.

Las Competencias Personales, Sociales Laborales y Profesionales, propuestas a desarrollar en este curso, están contenidas en cinco módulos, que se eligieron en base al estudio inicial realizado (ver Capítulo I: punto 1.2.1 Diagnóstico Inicial) y al contexto donde aplicarán sus conocimientos universitarios.

Estos módulos fueron definidos junto con el área de vinculación escolar-empresarial y diseñados en base a las necesidades que las áreas laborales requieren en estos tiempos. También se basa en la investigación de diversas organizaciones educativas, y una de las más sobresalientes es la realizada con el Scan Report 2000 y el *Tuning Europeo en 2001*, descrito en los Antecedentes (ver Capítulo I: punto 1.4). *Este último plan, marca una lista de 27 Competencias* definidas por la reunión hecha de varias instituciones de educación superior a través de sus docentes, en un acuerdo común de cuáles competencias eran las más viables y que se deberían desarrollar en los alumnos. Es *hasta 2004* cuando se *implementa el Tuning en América Latina*, con un esquema parecido, que se toma en cuenta para definir en esta propuesta, así como las competencias que la integrarían.

Posterior a esto, se investigó que cursos se habían dado en la institución donde se trabaja actualmente, con la idea de comparar e integrar competencias nuevas, para que no fueran repetidas, al complementar y ampliar la formación de los alumnos y al contexto, basándose en esta parte en el Tuning Latinoamérica, Quebec, Scan Report 2000, etc. y en las necesidades detectadas en el Diagnóstico inicial. Esto conduce a un nuevo significado para que el cambio educativo surja adecuadamente a las necesidades vigentes como Fullan, (2002) lo sustenta.

Los cinco módulos contenidos en este curso estratégico formativo son los siguientes:

### **1) Organización y planeación de Tiempo y Proyectos**

Este tema es considerado, el más importante de todos, debido a que sin la visión de lo que se desea y de los recursos que se requieren, ningún proyecto puede ser realizado.

Se aplica de la siguiente manera:

Se instruye al alumno en cómo llevar el manejo adecuado de actividades y proyectos, por medio de una dinámica, al resolver y organizar un cronograma personal específico, definiendo los tiempos para realizar la planeación de tareas, actividades, requerimientos, imprevistos, etc. por medio de un formato de práctica de habilidades especial para ello. Se evalúan los resultados: contra un esquema que contenga la información correcta y se hacen las adecuaciones pertinentes en otro formato diseñado para esto. La finalidad es comparar resultados e ir retroalimentando al alumno en sus errores, para que los corrija y aplique adecuadamente al llevar el control de un proyecto. Además, se le solicita su programación semestral en donde planeará tiempos para

todas sus materias, con horarios para clases, tareas, estudio, trabajo, actividades personales, recreativas, para elaboración de proyectos de fin de semestre, etc. evitando traslaparlos. Se le proporciona una guía con las sugerencias más importantes para aplicar posteriormente este tipo de planeaciones dentro del campo laboral.

## **2) Solución de Conflictos y de problemas**

Después de tener bien trazado el camino, lo que se definió fué que se realizará en un ambiente adecuado sin roces o malos entendidos, para lograr un trabajo colaborativo y enfocado en resultados. De aquí se describe este punto:

Los conflictos se refieren a comprender y empatizar con sus colegas de trabajo y con todas las personas con las que convive, al respetar diferentes puntos de vista y aprender de otras formas de pensar, propiciando la participación del trabajo individual y en equipo. Originar soluciones óptimas a los problemas cotidianos laborales y personales, con una actitud adecuada para el manejo de estas situaciones. Al alumno se le da una guía práctica donde por medio de *juego de roles*, interpreta una determinada situación en ese momento y ve cómo solucionarlo.

La retroalimentación obtenida de esta dinámica, la hace el grupo junto con el docente, para marcar los aciertos y las áreas de oportunidad que se observaron durante la puesta en escena del caso, a través de una práctica de habilidades por escrito.

El alumno toma nota de la retroalimentación final hecha por el grupo para acondicionarlo correctamente.

Finalmente se aplican los puntos guía del manual, para resolver una situación de conflicto personal, reportando el resultado de la práctica, en un ensayo que contenga el inicio, desarrollo, fin y conclusiones de cómo llevó a cabo la solución al conflicto.

### **3) Capacidad de comunicación oral y escrita**

Cuando ya se sabe lo que se quiere, y se tiene un ambiente agradable, lo que sigue es lograr una comunicación adecuada oral y escrita para que empuje y apoye a los dos puntos anteriores. Esto se aplicó así:

Se pretende una dinámica ante una situación laboral, donde el jefe asigne las responsabilidades a los subordinados y lo que espera de ellos. Luego ese observa como ellos perciben la enmienda y posteriormente los subordinados darán la retroalimentación al jefe en base a los resultados obtenidos. Finalmente se redacta un informe del suceso para validar por escrito la comunicación obtenida entre ambos y si es entendible por este medio.

Otra dinámica, es ver su desempeño en una entrevista de trabajo. Primero se observa un video al respecto y después se invita al aula, un empleador externo para realizar este juego de roles. Se dialoga sobre las percepciones del grupo y del empleador en ambas dinámicas y se toma notas al respecto para mejorar la actuación del alumno.

La siguiente dinámica, es trabajar por equipo. Aquí se aplica una co-evaluación entre los integrantes de éste. Se le solicita al alumno exponer un tema, para validar ante el grupo la transmisión del mensaje principal (éste también le evalúa y retroalimenta al respecto).

Por otra parte, se les instruye a los alumnos para elaborar:

- Curriculum Vitae,
- Tarjeta de Presentación
- Ensayo
- Reseña Crítica y
- Nota de comentario

Éstos se obtendrán de la lectura de los diversos artículos que se les proporcionan para este módulo. Se evalúa a los alumnos, a fin de retroalimentarles en su área de oportunidad, corregir ésta y reconocer sus fortalezas para apoyarse en ellas.

#### **4) Actitud Proactiva**

El instrumento principal es la actitud de la persona, para ver previsoramente todo lo que sea necesario, para que el proyecto avance en tiempo y forma. Los tres anteriores puntos amarran para apoyar este. Se da cuando:

Los alumnos realizan una investigación de un tema determinado, para llenar una práctica de habilidades por escrito. Con esto se induce a los alumnos a la reflexión de lo que harían para obtener datos y determinar una lista de seguimiento de lo que se debe hacer al iniciar, desarrollar y concretar un proyecto; incluyendo como sortear los incidentes críticos que se tienen para finalmente lograr el objetivo esperado en tiempo y forma. De no lograrlo, se observa que hizo falta y toman medidas previsoras al respecto para mejorar en los siguientes proyectos.



Los resultados obtenidos se registrarán en un formato especial para ello. Se hace también por equipo, para ver como el alumno se desenvuelve en grupo y determinar que tan previsor es en su desempeño, con co-evaluación de sus compañeros de equipo.

### **5) Trabajar en forma Autónoma**

Finalmente, se pretende entender, porque es importante ser una persona autónoma, y comprender que esta actitud es una de las más requeridas en el campo laboral, al conseguir los resultados programados, sin necesidad de supervisión, para generar confiabilidad, aplicando los cuatro puntos anteriores. Aquí:

se realizará una práctica de habilidades por escrito tipo cuestionario “usted que haría si...”. Se genera un proyecto por equipo, donde aplican lo visto en los cuatro módulos anteriores, de modo sumativo, para determinar el grado de autonomía de cada alumno.

Se proporciona una guía con orientaciones, de cómo debe trabajar en este perfil y su aplicación para realizarlo adecuadamente. La evaluación se obtendrá en el tiempo destinado para crear este proyecto, con chequeo de avances por parte del docente, para determinar el grado de involucramiento, participación y dominio del tema de cada alumno dentro del equipo. También se co-evalúa por sus otros compañeros además de los desempeños reales observados y evaluados por el docente.

Una de las ventajas de este Curso, es que es tan flexible que puede ser implementado como taller (en un tiempo por horas), como curso (semestralmente) o como diplomado

(anualmente). Este curso ya tiene aplicación de Taller en el ITSLP y como curso semestral, en la UASLP.

Para diseñar propuestas formativas vigentes, se debe repensar la educación superior para un mejor futuro, concibiendo estrategias que permitan una reliberización de ésta, al ayudar a construirla un ambiente intelectual, académicamente abierto, que pueda resultar más efectivo y estimulante dentro de una vertiginosa sociedad del conocimiento, como se menciona en el artículo expuesto en el Congreso de Educación Superior, Desafío Global y respuesta Nacional de la Universidad de los Andes, comentado en Espíndola, (2011).

A continuación se muestra la tabla de las características de los cinco módulos descritos anteriormente y que se seleccionaron también cuidadosamente, junto con la opinión de empleadores, egresados, docentes y alumnos, para integrar el contenido del curso, en base a las necesidades requeridas por el contexto actual en este momento.

Tabla 3. Contenido de los cinco módulos del curso para Perfil Profesional.

**“Introducción al Curso del Perfil Profesional para Residentes” (Aplicación-Conocimiento).**

<i>CONTENIDO DEL CURSO</i>	<i>CATEGORIA</i>	<i>APLICACION</i>	<i>CONOCIMIENTO</i>
1.Organización y Planeación de Tiempos y Proyectos	Instrumental Y Sistemica	Metodológica y de Organización	Manejar efectivamente actividades, tiempos, prioridades, gestión de proyectos y resultados.
2.Solución de Conflictos y Problemas	Instrumental	Metodológica e Interpersonal Social	Encontrar un acuerdo equilibrado que favorezca a las partes involucradas para obtener una solución efectiva y/o alternativa a la respuesta esperada. Plano ganar-ganar.
3.Comunicación Oral y Escrita	Instrumental	Lingüística	Enviar el mensaje verbal adecuadamente al interlocutor para obtener el objetivo perseguido . Lograr que la persona que lea un escrito, capte el mensaje deseado y se le transmita claramente.
4.Actitud Proactiva	Sistémica	Liderazgo	Comprender clara y totalmente las tareas que le sean asignadas. Visionar de lo que le solicitan . En caso de quedar alguna duda, buscar la información que falte, de una manera adecuada para completarla y comprenderla correctamente.
5.Trabajar en forma Autónoma	Sistémica	Liderazgo	Trabajar por sí mismo sin supervisión alguna, digno de confianza, logrando una productividad de todos los recursos y manejarlos con inteligencia para obtener la máxima utilidad en ellos.

Fuente: Elaboración Propia

En base también al marco teórico desarrollado en el capítulo II, se puede sustentar ampliamente la selección de éstas competencias y que a su vez aplican a múltiples contextos interdisciplinarios; así como se pueden intervenir de diversos modos (taller, curso, diplomado), lo que genera una ventaja amplia, flexible y práctica al impartir este tipo de curso.

**Tipo de Estudio para la Intervención**

Este estudio es Explorativo-Descriptivo, y se pretende observar el cambio de actitudes en los comportamientos de los alumnos, antes y después de haber impartido el curso, adicional a su

currícula escolar, que induce a mejorar estas competencias personales, sociales, laborales y profesionales. La muestra no es fija al finalizar cada semestre, pues no se puede tener control con el no. de alumnos egresados por semestre. No genera nuevo conocimiento y va a conveniencia del investigador. La probabilidad solo se aplica para ver si se obtuvieron mejoras en el desempeño de los alumnos al iniciar sus actividades profesionales (ver capítulo V sobre resultados obtenidos).

### **Identificación de medios: características de la Institución**

La propuesta se aplicó en 2 modalidades:

*La 1ª. en el Instituto Tecnológico de S.L.P. (con un Taller de 8 Hrs):*

Institución de renombre como lo es el Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, el cual cuenta con 43 años de experiencia profesional impartiendo carreras en las áreas de Ingeniería y Licenciatura, aplicables en el contexto Empresarial e Industrial.

*La 2ª. En la Facultad de Psicología de la U.A.S.L.P. (Curso con acompañamiento semestral):*

La Autónoma de San Luis Potosí, es una de las Universidades más prestigiadas en esta entidad, y se aplicó en un grupo mixto de alumnos de las Facultades de Licenciatura en Psicología, Licenciatura en Historia y Licenciatura en Geografía.

A continuación identificaremos los medios en cada una:

## **Características del Instituto Tecnológico de San Luis Potosí, (ITSLP)**

El Instituto Tecnológico de S.L.P. fue fundado el 15 de Septiembre de 1970 con 337 alumnos de nivel medio superior divididos en las siguientes carreras:

- Técnicos en Máquinas y Herramientas
- Técnicos en Electricidad
- Técnicos en Máquinas de Combustión Interna

En 1972 se incluyó la carrera de Técnico en Electrónica. En 1973 se inicia el nivel Superior y la creación de las carreras de:

- Ingeniería Industrial en Producción
- Ingeniería Industrial en Electrónica

En 1979 se inicia la carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales y también la Licenciatura en Relaciones Industriales. En 1980 se implementa la carrera de Ingeniería Industrial Mecánica, Ingeniería Industrial Eléctrica y la Licenciatura de Empresas Turísticas.

En 1982 se crea el centro de graduados e investigación, implementándose la Maestría en Ingeniería Mecánica con especialidad en Diseño y Procesos de Fabricación.

### **Modelo Educativo.**

El Instituto Tecnológico de San Luis Potosí a lo largo de 43 años de creación, es una institución que se consolida año con año cumpliendo así con las expectativas de crecimiento y prestigio educativo, así como las de la sociedad y del estado respondiendo de manera eficaz a los retos de nuestros tiempos. Actualmente el ITSLP, posee una sólida identidad y gran cohesión interna lo que permite al gobierno federal, implementar políticas de cobertura nacional para coadyuvar al desarrollo sustentable de las regiones del país, asegurando la equidad, calidad y pertinencia de los programas.

Se encuentra dentro de los 110 Tecnológicos Federales, el cual se encuentra dentro del municipio de Soledad de Graciano Sánchez, del Estado de San Luis Potosí. Ha tenido 19 directores desde 1972 a la fecha, iniciando con el Ing. Carlos Eduardo Peart el 16 de Septiembre de 1970 y a la fecha es el Ing. Javier Eliseo Muñoz de la Torre. Esta información se obtuvo del Anuario Estadístico del 2005, que se elaboró en el 2008 y que es la versión que se maneja actualmente en el departamento de Planeación y Presupuestación del ITSLP, pues aún no se ha actualizado hasta 2011.

Hasta el momento en el ITSLP se ofrecen nueve carreras actualmente que son:

- 1) Ingeniería en Mecánica,
- 2) Ingeniería en Sistemas Computacionales,
- 3) Ingeniería Mecatrónica,
- 4) Ingeniería en Eléctrica,

- 5) Ingeniería en Electrónica,
- 6) Ingeniería Industrial,
- 7) Lic. En Informática,
- 8) Lic. En Administración y
- 9) Gestión Empresarial.

A continuación se mencionan los apartados de indicadores y calidad que rigen esta institución y se mencionan en los documentos oficiales.

#### **Indicadores del Modelo educativo.**

Como indicadores del Modelo Educativo del I.T.S.L.P. consideramos la Visión, Misión, Política de Calidad y los Valores, que a continuación se describen:

La *Visión* es: “*Ser una institución educativa de prestigio internacional, con pertinencia social y equidad en sus servicios*”.

Como podemos observar en la visión se menciona como meta el prestigio internacional, lo cual se lograría con la colocación de egresados en instituciones de renombre, para ello es necesario que el estudiante desarrolle competencias socio-laborales como el dominio del idioma inglés que es primordial para lograr este apartado.

La *Misión* está definida como: “*Somos un instrumento de desarrollo sustentable formando integralmente profesionistas de excelencia, emprendedores, con mística de servicio, creativos, productivos, capaces de responder a los retos de nuestros tiempos*”. Lo importante

en esta Misión, es que los egresados estén formados integralmente, pues con ello se les estará dando las herramientas indispensables para que puedan responder a los retos que se presenten en su área laboral y logren solucionarlos con el perfil que se formó en Competencias Profesionales.

Como *Política de Calidad* es la siguiente:

*“Somos una institución comprometida con los requisitos de nuestros estudiantes y con la definición en la norma ISO 9001:2008; mediante la atención, servicio y mejora continua del Sistema de Gestión de Calidad y la evaluación de los objetivos institucionales”*. Aquí podemos mencionar que los requisitos de los estudiantes, sean la excelencia, emprendimiento, servicio, creatividad, productividad, etc. necesarios para que el egresado sea una evidencia de calidad del producto final que está formando esta institución.

Y los *Valores* Institucionales son:

- *Integridad*
- *Ser Humano (Ser – Hacer)*
- *Espíritu de Servicio*
- *Liderazgo*
- *Trabajo en Equipo*



Los cuales son muy importantes, pues si los formamos con el esquema de competencias propuesto, se estaría enfocando para el desarrollo y la obtención de logros personales-sociales-laborales y personales de los egresados del ITSLP en su contexto actual.

Estos datos fueron obtenidos del Anuario-prontuario del ITSLP, de Islas, (2008).

### **Instituto Tecnológico de San Luis Potosí en cifras.**

Tabla No.4 La Matrícula Total.

Inscripciones Enero-Junio 2011		
Total	Reingreso	Nuevo ingreso
	H – 2105 M – 1396	H – 246 M – 150
3897	3501	396

Fuente: Prontuario oficial de Ene-Jun. 2011

### **Características de la facultad de Psicología (UASLP)**

En la década de los 60's el crecimiento de las Universidades resultante de un incremento en la demanda de ingreso a nivel superior, se expresó en la UASLP en la creación de diversas carreras que brindaran soluciones a las necesidades socioeconómicas requeridas para el desarrollo del país. La Universidad Autónoma de San Luis Potosí, en el año de 1972 crea tres nuevas carreras:

1. Agronomía, 2. Arquitectura y 3. Psicología.

El 8 de septiembre de ese año, el H. Consejo Directivo Universitario aprobó el dictamen que formuló la comisión integrada por el Dr. Adrián Pecina Zamarripa, el Lic. Carlos Medina de los Santos y el alumno Luis Rodríguez Macías, para crear la carrera de Licenciado en Psicología. Se iniciaron actividades en octubre del mismo año, con un programa que abarcaba los dos primeros semestres de la carrera. Para la elaboración de este primer plan de estudios así como su implantación se contó con la asesoría y apoyo directo del Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP), organismo del que hasta la fecha la Escuela es miembro institucional.

Una característica importante que se plasmó en la formación de los estudiantes fue el impulso dado al enfoque psicodinámico de la psicología reformándose la enseñanza de la técnica de la entrevista y las técnicas proyectivas.

La actualización de profesores se impulsó con el Curso de Formación en Psicoterapia Psicoanalítica. Se puso una atención especial a los mecanismos de selección de estudiantes de nuevo ingreso instaurándose la entrevista y la evaluación psicológica como un requisito para la admisión

La licenciatura pasó por un proceso de readecuación curricular aprobado por el H. Consejo Directivo Universitario en 1987 y en 1994 se incrementó la carrera en un año, teniendo actualmente 5 años de duración. Este cambio curricular ha sido el más importante en los 25 años de historia de la Escuela ya que ha implicado una reflexión de la planta de profesores sobre la formación de psicólogos que demanda actualmente el Estado y el país.

Con base en las políticas para la educación superior se participa activamente en los procesos de evaluación y certificación de las escuelas de Psicología. En 1999 se obtiene la acreditación del programa de licenciatura por parte del CNEIP. En este período se integra la propuesta curricular, se reestructuran conforme a dicha propuesta la organización y las prácticas de los centros dependientes de la Escuela y se participa en los procesos de autoevaluación y

planeación institucional que culminan con la elaboración del Plan de Desarrollo de la Escuela de Psicología 1997-2006.

Por otra parte se reubicó el Centro Educativo el País de las Maravillas , a las nuevas instalaciones que ocupan actualmente, las cuales fueron acondicionadas especialmente para el servicio y atención a niños con necesidades educativas especiales y que cuentan con los espacios y áreas verdes adecuados para los programas que ahí se ofrecen. En los planes de desarrollo se pretende que este centro brinde servicios de calidad a la comunidad y sea un espacio en que los estudiantes de la licenciatura aprenda las técnicas de intervención en educación especial.

En estos 40 años la Escuela ha transitado por el proceso natural de origen, consolidación y desarrollo. Los retos y las metas del futuro han sido definidas por la planta de profesores y la participación activa de los estudiantes, siempre con la intervención de lograr que la formación de psicólogos sea congruente con las expectativas y necesidades de la sociedad.

En agosto de 1999 una vez autorizada por el H. Consejo Directivo Universitario la creación de la Maestría en Estudios Psicoanalíticos, la Escuela de Psicología adquiere el rango de Facultad. Desde el 2007 la Maestría en Educación.

En los últimos años la Universidad ha realizado acciones tendientes a mejorar los espacios de aprendizaje y de docencia para de esta manera proporcionar soporte al incremento de la calidad en la formación de profesionistas.

Ejemplo de ello es el equipamiento de salones, el reacondicionamiento del auditorio, la creación del Centro de Información en Bibliotecología y Psicología, el Departamento Universitario de Inglés, y el centro de cómputo. Este apartado se tomo del texto integro que proporcionado por el Lic. Psic. Víctor Manuel Arreguín Rocha, y el Lic. Psic. Juan Manuel Tejada Tayabas (s.f.). de Historia de Psicología (s.f.)

## **Determinación de la Estrategia de acción**

### **Para la realización del Diagnóstico Inicial.**

- 1) Se inició con la revisión curricular de los programas de las nueve carreras del ITSLP, donde se detectó que no hay un perfil estructurado, formalizado y estandarizado sobre cómo desarrollar capacidades personales, sociales y laborales, que fueran transversales a dichas carreras.
- 2) Se hicieron las entrevistas a alumnos, docentes, egresados y empleadores, donde se obtuvo y clasificó los resultados del análisis en capacidades personal-socio-laboral. Esta información, se generó con un análisis de contenido en un muestreo teórico o conceptual con investigación cualitativa como lo marca Hernández Sampieri, R. (2010). Aquí las muestras se tomaron según se fué necesitando para integrar la información investigada a través de cuestionarios semiestructurados abiertos, y se fueron observando patrones que se clasificaron en categorías y subcategorías, diferencias y coincidencias según los datos analizados en las respuestas.
- 3) Se generó un documento con el resumen de hallazgos encontrados que se puede consultar en el Capítulo I: punto 1.2.1 Diagnóstico Inicial, para mayor detalle.

#### **Para el Diseño del Curso.**

- 1) Se compararon los resultados obtenidos del punto anterior, que se resumieron en siete categorías principales, que indicaban las áreas de oportunidad a capacitar contra las competencias de LOE, Tuning, Scan Report 2000, PISA, Quebec, etc.
- 2) Se generó la lista de todas las competencias posibles a orientar.
- 3) Finalmente se realizó una propuesta seleccionando las competencias a implementar, según necesidades de las empresas, que recibe el área de vinculación escolar, pues es la que está en constante retroalimentación con éstas.

#### **Triangulación de la Intervención.**

Se genera a partir de la relación entre las siete categorías principales, resumidas del Diagnóstico inicial, como área de oportunidad, y de donde se definieron las competencias específicas para solucionarlas. Finalmente se relacionaron las competencias con la

creación de los cinco Módulos que el curso contendría, (ver tabla No. 5 para detalles), en base a en base a Díaz, (2008).

En general suele aceptarse la necesidad de que exista una planificación sobre el desarrollo de competencias y que esta se refleje de forma clara en el currículo. Para ello resulta necesario que las asignaturas expliciten su compromiso en el desarrollo de las competencias, por ejemplo, estimando el tiempo de estudio necesario para el que el estudiante comience a desarrollar de las competencias, o bien que cada asignatura o las asignaturas pertinentes hagan explícita su aportación al desarrollo competencial del alumno. (Blanco, 2009: 31).

Hay diferencias en cómo estos desarrollos son incorporados y adaptados a diferentes necesidades y disciplinas del alumnado; pero el mayor beneficio es el que obtienen los alumnos, en la sensación de logro, al ganar confianza en su utilización y reconocer que las competencias aprendidas les ayudan en lo personal, social y laboral, al lograr tener el éxito esperado de sus objetivos propuestos. Esto se observa en la siguiente tabla, donde se muestra la triangulación realizada, entre las necesidades detectadas, con el diagnóstico inicial, definición de competencias para cubrir esas necesidades y la definición de los módulos que contiene el curso:

Tabla 5. Triangulación del Diseño Curricular

**RELACION TRIANGULADA CATEGORIZACIÓN-COMPETENCIAS-MODULOS DEL CURSO**

<i>Categorías finales (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención)</i>	<i>Competencias asociadas (Referente teórico)</i>	<i>Módulos del curso diseñado</i>
1. Laboratorios insuficientes (grupos de 30 a 45 alumnos)	* Competencias Básicas * Competencias Genéricas o Transversales	Proactividad
2. No se relaciona la teoría con la práctica del contexto real	* Competencias Laborales	Autonomía
3. No se adiestra al alumno de cómo es la vida profesional , ni cómo comportarse en ese ambiente	* Competencias Profesionales	Autonomía
4. A los alumnos se les dificulta visualizarse a futuro, tomar decisiones o resolver problemas (les falta entrenamiento real)	* Competencias capacidad reflexiva * Competencias saber ser persona * Competencias éticas ciudadanas	Organización y Planeación de tiempos y proyectos
5. El contexto donde viven los afecta, ocasionando baja autoestima, falta de motivación, reactividad, sin criterios, ni guías,etc.	* Competencias emocionales * Competencias vivir y relacionarse con demás	Solución de conflictos y problemas
6. La mayoría de los docentes no toma en cuenta el punto anterior al no darles sensación de logro	* Competencias vivir y relacionarse con demás	Comunicación Oral y Escrita
7. Los egresados no cumple la mayoría con los requisitos mínimos laborales (los afecta la falta de actitud positiva, poca disposición, apatía, irreverencia, reactividad, etc.)	* Competencias desarrollo personal y profesional * Competencias generales y de egreso * Competencias aprender a aprender * Competencias empleabilidad	Autonomía
<i>BMB Fuente: Allan U.V.H. (2008) y Díaz V.M. (2008).</i>		

Fuente: Elaboración propia. En base a Allan, (2008) y Díaz, (2008)

Es por lo anterior que con esto se inició el diseño y desarrollo de un curso- taller, para orientar las competencias personales, sociales y laborales, del perfil profesional del alumno de Educación Superior antes de iniciar su residencia profesional en una empresa, y se llevó a cabo mediante dos tipos de intervención, describiéndose a continuación.

### **Del Curso-Taller de 8 hrs. aplicado en el ITSLP.**

La primera intervención se dió a conocer en Septiembre del 2011 al Jefe de Vinculación del ITSLP ISC Lorena Magaña Loredo, quien muy amable, dió fecha para una entrevista escuchando muy interesada, la propuesta donde se le comentaron los resultados encontrados en el Diagnóstico Inicial como área de oportunidad a atender, (ver Capítulo I, punto 1.2.1.).

Debido a que este departamento tiene los contactos con la zona industrial, al asignar las residencias profesionales a los alumnos que lo requieren, se le dieron a conocer las ventajas y desventajas de la mejora que se pretendía realizar como intervención, solicitándole un permiso para impartir el curso por vez primera, a los alumnos próximos a egresar en el semestre Agosto-Diciembre del 2011. Le interesó mucho desde un principio el contenido de esta propuesta, pues ella ya había detectado este problema y llevaba tiempo pensando en iniciar con alguna estrategia para encauzarlo.

Quedó de programar una fecha tentativa y especial para llevar a cabo el curso y finalmente el Viernes 2 de Diciembre del 2011, muy accesiblemente abrió el espacio para realizar el evento dentro del Centro de Información del ITSLP, en un aula especial para ello. Se realizó a través de impartir por primera vez, un curso previo a manera de un Taller de 8 horas, con horario de 7:00a.m. a 3 p.m. a los 20 residentes (8 hombres y 12 mujeres), egresados en el semestre de las carreras de Ingeniería en Sistemas (3 hombres y 2 mujeres), Ingeniería Industrial (3 hombres y 4 mujeres), Licenciatura en Administración (5 mujeres) y Licenciatura en Informática (2 hombres y 1 mujer).

Esto se impartió previo a asignarle a cada alumno, sus prácticas profesionales en una empresa, como requisito de titulación y con el fin de que puedan aplicar algunas de las competencias profesionales mayormente requeridas. Se les proporcionó durante este Taller, una orientación del panorama laboral que actualmente existe en nuestra entidad.

Con las evaluaciones del curso aplicadas, se obtuvieron sugerencias hechas por los alumnos. Éstas arrojaron que 8 horas, funcionan como una orientación, pero sugirieron que este taller se diera como una materia de 6 meses, para poder desarrollarlo más ampliamente, simulando situaciones laborales que se pudieran presentar y lograr obtener las decisiones más apropiadas en éstas.

De aquí se hizo la solicitud al ITSLP, para su implementación semestral, pero no fué posible en este concepto; debido a que las cargas académicas ya estaban asignadas y se dificultaba cambiar el programa de estudios de una materia en el siguiente semestre. Por ello se contempló aplicarlo en otra institución (segunda intervención mencionada en la siguiente página).El ITSLP proporcionó:

- Los útiles como: lápices, plumines y borrador.
- El Aula especial del Centro de información, equipo audiovisual, mesas y sillas
- La filmación completa del Taller, que corrió a cargo del área de Comunicaciones de esta institución.
- la evaluación del curso para el alumno.



- Acudieron al curso 20 egresados. De aquí se concluyó por sugerencia de los alumnos, que lo ideal era aplicar la propuesta semestralmente, por lo que se contempló realizar una segunda intervención posteriormente en cuanto las condiciones fueran pertinentes.
- Solo se invirtió en copias para los manuales y para los formatos de autoevaluación de los alumnos.

**1a. Intervención: en el I.T.S.L.P. (Taller de 8 Hrs.).**

- 1) Se generó una propuesta inicial de *curso a manera de prueba piloto*, para competencias personal, socio, laboral, profesional; a manera de *taller de 8 hrs.* en base a Pérez, y Díez, (Marzo, 2004) y un *Manual del curso* con el contenido de éste que incluye una *Práctica de habilidades* para formar el Perfil del alumno de educación superior diseñado en base a Pérez, y Díez, (2004), Empresa 3M (2010), y en Barnett, (2001).
- 2) Se impartió el Taller, donde participaron 20 alumnos, recién egresados del semestre Ago-Dic 2011, orientándoles acerca de cómo podrían mejorar sus capacidades socio-personal-laboral-profesional.
- 3) Los alumnos se autoevaluaron antes de iniciar el curso y al final de éste, (evaluación diagnóstica y sumativa), para conocer su perfil de egreso y como se encontraban profesionalmente en ese momento y si era necesario mejorar en sus capacidades profesionales.
- 4) Finalmente se evaluó el curso al concluirse, para obtener retroalimentación y aplicar las mejoras en éste, sobre el Diseño Curricular del curso con Pérez, y Díez. (2004).

5) Se obtuvieron resultados y en base a éstos se vió la necesidad de realizar una nueva intervención, pero con acompañamiento semestral, para aplicar de un modo más adecuado el curso diseñado.

***Muestra.***

Se realizó a través de impartir por primera vez, un curso previo a manera de un Taller de 8 horas, con horario de 7:00a.m. a 3 p.m. a los 20 residentes (8 hombres y 12 mujeres), egresados en el semestre de las carreras de Ingeniería en Sistemas (3 hombres y 2 mujeres), Ingeniería Industrial (3hombres y 4 mujeres), Licenciatura en Administración (5 mujeres) y Licenciatura en Informática (2 hombres y 1 mujer).

***Instrumentos.***

Con el formato de Autoevaluación inicial y final (ver sección de anexos)

***Recopilación de Datos.***

Por medio del formato de Evaluación del Curso (sección de anexos).

### ***Análisis de los Datos.***

Fue manual y recuperado de las encuestas obtenidas en el punto anterior (se pueden consultar los resultados en el Cap. IV de esta tesis).

### **Del Curso de 6 meses con acompañamiento aplicado en UASLP.**

Como se determinó en la 1ª. intervención, que lo mejor era realizar una 2ª. aplicación del curso, *con acompañamiento semestral*, para *validar mejor la intervención; ya que se debían evaluar diversas competencias en los alumnos, y para esto se requería de mayor tiempo*; el Dr. Alfredo López Huerta, co-director de esta tesis y Coordinador de la Maestría en Educación, contempló un grupo en la Facultad de Psicología, para realizarlo, debido a que en el ITSLP, no contaba con un horario, ó grupo definido para la intervención con estos requerimientos como se mencionó anteriormente.

Este grupo fue mixto, pues era de diferentes semestres y carreras. Se consideró más adecuado a la Intervención, ya que ayudó de una manera más amplia, al obtener las percepciones de estos alumnos, e implementar estrategias desde principios de la carrera en 2º. semestre; así como observar si los alumnos próximos a egresar de su licenciatura en 8º. Semestre. Esto les ayudaría a obtener un panorama orientativo al emprender de una manera más encaminada, óptima y adecuada su vida profesional.

El grupo contaba con un total de 16 alumnos .Esta 2ª. intervención, se realizó en el semestre Enero-Junio 2012 . Los datos para interpretar y observar los comportamientos, se mencionan en el Capítulo IV de Resultados Obtenidos, para mayor detalle.

La Facultad de Psicología (UASLP), proporcionó:

- El Aula para clases con equipo audiovisual, mesas y sillas
- Solo se invirtió en copias para los manuales y para los formatos de autoevaluación de los alumnos.

**2ª. Intervención en la Facultad de la UASLP, (semestral con acompañamiento).**

- 1) .Se planeó el diseño de un *curso* pero ahora *semestral*, en base a Pérez, y Díez, (Marzo, 2004) y en un *manual del curso* con el contenido de éste, que *incluye una práctica de habilidades* para formar el Perfil del alumno de Educación Superior diseñado en base a Espíndola, (Abril,2011) y Reigeluth, (2000).
- 2) Se evaluó a los alumnos antes de iniciar el curso, (con autoevaluación diagnóstica inicial), para conocer la percepción de su perfil de ingreso y como se encontraban profesionalmente en ese momento.
- 3) Se impartió el curso, donde participaron 16 alumnos, y se les orientó acerca de cómo podían mejorar sus capacidades socio-personal-laboral-profesional.
- 4) Se realizó una evaluación formativa al finalizar cada uno de los cinco módulos del curso.

- 5) Se retroalimentó a cada alumno personalmente por el docente, de su desempeño obtenido al finalizar cada módulo del curso, para saber sus fortalezas y se le dieron recomendaciones especiales, para mejorar en lo posible, sus áreas de oportunidad detectadas.
- 6) Se evaluó a los alumnos al final del curso, (evaluación sumativa).
- 7) Se compararon y validaron los resultados de cada alumno del inicio, intermedio, final del curso y los obtenidos por el docente, para visualizar su desempeño personal-socio-laboral durante este periodo semestral para obtener conclusiones en base a Bhola, (1991).
- 8) Se retroalimentó a los alumnos, del resultado comparativo que se obtuvo al finalizar el curso, certificando a cada uno por medio de una boleta de registro de calificaciones, que integra todo el desempeño por alumno de curso, como objetivo final de esta intervención (esta boleta se puede consultar en el área de anexos).
- 9) Los alumnos evaluaron el curso al final, para obtener retroalimentación y aplicar las mejoras a éste, en base a Ministerio de Educación (2009).

***Muestra.***

El grupo contaba con un total de 16 alumnos (4 hombres y 12 mujeres) de los cuáles 10 alumnos (4 hombres y 6 mujeres) eran de 2o. semestre de Licenciatura en Psicología, 1 mujer de 5°. Semestre de Licenciatura en Historia y 6 alumnos (1 hombre y 5 mujeres), de 8°. semestre de Licenciatura en Geografía .

### ***Instrumentos.***

Autoevaluación inicial, formativa y sumativa, manta de rúbricas de evaluación de alumnos, Formato de índices por módulo y Boleta de Certificación de competencias.

### ***Recopilación de Datos.***

Fue manual y recuperado de las encuestas obtenidas en el punto anterior.

### ***Análisis de los Datos.***

Se realizaron por medio del software estadístico en SPSS (se pueden consultar los resultados en el Cap. IV de esta tesis).

## **Diseño de la Evaluación de la Intervención**

Cuando se evalúan competencias, se requiere diseñar uno o varios instrumentos que permitan obtener la evidencia necesaria, para identificar el desempeño a lo largo del proceso de intervención, ya que éstas solo se dan en la acción y con el desempeño de cada individuo según Frade, (2009), de manera que a cada alumno le quede muy claro, el objetivo válido, confiable, transparente, para enfocarlo en la toma de decisiones y resultados, de lo que el alumno debe saber para que lo evalúen. Ésto se observó el año 2000, con dos comités del Consejo Nacional de

Investigación, que hacen parte de la Academia Nacional de Ciencias de los Estados Unidos, al publicar *How People Learn: Brain, Mind, Experience and School* (Cómo Aprende la Gente: Cerebro, Mente, Experiencia y Escuela), y el cual es un informe sobre el aprendizaje de como un campo científico está cada vez más situado según Eduteka (2011).

*Se diseñaron cinco formatos y un portafolio de evidencias para que el docente evalúe el desempeño del alumno por módulo:*

- 1) En este apartado se creó como instrumento de medición, un formato de *Autoevaluación de Competencias* que se diseñó en base a Fraude, (2009), Blanco, (2009), Formación DOCA, (2010), con diversos reactivos definidos en base a ANUIES (2009), Gimeno, (2009) por cada uno de los 5 módulos propuestos en el Curso (mencionados en la Descripción de la Propuesta en el punto II.4), que el *alumno autoevaluó*, conforme transcurrió el curso, *en tres distintos tiempos: al inicio (diagnóstico), en lo obtenido (formativo -real) y al final del curso (sumativo)*.
- 2) El formato de *Calificación con rúbricas* (tarea, asistencia, practicas, participación, puntos extra, etc. donde cada una de éstas, lleva una cantidad de la calificación total y por su desempeño en el curso. Es *cuantitativa*, (pues es en base al número de rúbricas que obtenga por módulo, al ser promediadas, será la calificación final obtenida del curso) en base a Frade, (2009)
- 3) El formato de *Evaluación observable* (a manera de lista de cotejo) y es *Por criterios de desempeño* en base a Blanco, (2009); Salud.org.mx (2011); Eduteka, (2011).

- 4) Un formato de *Co-evaluación* donde evaluarán el comportamiento de sus compañeros, los integrantes que trabajaron por equipo, al realizar un aprendizaje por proyectos. Se diseño en base a Formación DOCA, Módulo No. 4 (2009) y No. 7 (2010).
- 5) Un formato a modo de *Boleta de Certificación Final* del curso, con los resultados del desempeño obtenido en éste, mismo que se dará a cada alumno, como constancia de sus logros con sugerencias personalizadas por módulo para mejorar las áreas de oportunidad que se presenten y fue diseñado en base a Bhola, (1991).
- 6) El alumno también irá generando un *Portafolio de evidencias del curso* (que puede consultar posteriormente, cuando lo requiera). Diseñado en base a Tovar, (2010) y Seda, (2002).

Cabe mencionar que al estar ya estructurado el formato de *Autoevaluación del alumno*, se llevó con la MBA Helda Téllez, cuya experiencia laboral, es de 15 años en la empresa Internacional Mabe-Leiser, en el puesto de Selección y reclutamiento de Personal; para que lo validara, proporcionando retroalimentación al respecto. En ésta se hicieron algunas correcciones necesarias para que quedara adecuado a la propuesta hecha.

Los formatos se pueden ver en la sección de anexos colocada al final de esta tesis.

*La Evaluación del Curso por el docente, se realizó de la siguiente manera:*



- El alumno hizo una autoevaluación perceptiva de sí mismo, al comenzar el curso para un diagnóstico inicial.
- Se llevaron al aula conferencias dadas por expertos, relacionados con los cinco módulos incluidos en el curso, y que les orientaron con respecto a lo que requiere el perfil profesional actualmente en las empresas.
- Cada que se terminaba de estudiar un módulo, se hacía la práctica de habilidades por escrito, así como la evaluación de éste, se realizaba por medio de estudio de casos, juego de roles ó aprendizaje por proyectos, según se requería. El maestro retroalimentaba a cada alumno sobre su desempeño y calificación obtenida en éstos, (calificación-cuantitativa).
- Cada alumno se autoevaluó de nuevo para que la calificación sobre cada competencia fuese real en base al resultado obtenido de su desempeño (ya consciente de sus fortalezas y áreas de oportunidad); y no supuesta como lo realizó en la autoevaluación inicial.
- El docente además realizó una evaluación observable por alumno, del desarrollo de las competencias vistas en el transcurso del curso por módulo y de cómo las aplicó en los proyectos que creó en cada uno de éstos. El docente retroalimentó posteriormente a cada alumno sobre su desempeño actual (fortalezas, áreas de oportunidad y mejoras: calificación-cualitativa).
- El docente solicitó a los alumnos, un proyecto final de curso, por equipo (aprendizaje por proyecto), que integraría la aplicación de los conocimientos adquiridos de los cinco módulos vistos en clase, para dar solución a un problema real (calificación-cuantitativa).

- Posteriormente, cada alumno realizó la autoevaluación sumativa, integrando los resultados obtenidos del aprendizaje que obtuvo de los cinco módulos, de su proyecto final y con plena consciencia de lo logrado durante el curso, al mostrar las evidencias recolectadas en el portafolio de aprendizaje.
- Se realizó una comparación de los tres momentos de acción del alumno durante el semestre, para ver el comportamiento de los resultados obtenidos, así como de las dos evaluaciones realizadas por del docente.
- El alumno se llevó una retroalimentación, incluida en una boleta de certificación del curso, que se obtuvo de las evaluaciones dadas por el instructor (al inicio, intermedio, y final del curso) así como la evaluación cualitativa-cuantitativa. Con estas evaluaciones, los alumnos conocieron su desempeño, fortalezas y áreas de oportunidad, para mejorar el contenido práctico y reafirmar los conocimientos sobre competencias profesionales, que les ayudarán posteriormente a emprender la búsqueda de sus logros sociales, personales y laborales.
- Para terminar, se observaron e interpretaron los resultados finales, dando recomendaciones para corrección y limitaciones del diseño del curso de intervención, así como sugerencias para mejorarlo (ver capítulo IV y V para detalle).

Todos estos diseños se obtuvieron tomando en cuenta que:

*Las Competencias se deben evaluar en la acción, con evidencia a través de un periodo de tiempo, (como mínimo de 6 meses), y sabiendo que hay que evaluar la práctica -desempeño y no solo teóricamente.*

Esto se apoyo para evaluar el curso en Romero, (2011), González, y Wageenar,. (2004), Libro de Tuning y de cómo un alumno puede evaluarse por sí mismo, para inducirlo a reflexionar sobre sus fortalezas y áreas de oportunidad, con Frade, (2009). Pero sobre todo, se creó el diseño curricular, especialmente pensado en la Educación que se deseaba impartir a los alumnos, en base a lo que Edgar Faure publicó en 1972, en el informe de la UNESCO:

*El no dejar ninguno de los talentos que están enterrados, como tesoro en el fondo de cada persona, y por lo cual Delors, (1996), tituló su libro como *La Educación encierra un Tesoro*.*

¡Orientar para ir a la conquista de su propio tesoro, es lo que deben inspirar los docentes en sus educandos!

## **CAPITULO IV**

### **RESULTADOS OBTENIDOS**

“La Educación debe mostrar a quienes se acercan a ella, que muchos mundos son posibles, que jamás se podrá llegar a las últimas fronteras del aprendizaje, porque éste es tan vasto como el horizonte que siempre crece mientras más nos acercamos a él, que lo que damos hoy por sentado puede y debe ser cuestionado mañana, que cada estudiante no es una isla abandonada en medio del mar de la soledad, sino que forma parte de un todo infinito”.

(Fernando soto Aparicio, en Padilla, 2008).

En este estudio se observaron las conductas y formas de pensar de los alumnos que causaban el buen desempeño, sobre el actuar ante diferentes y determinadas situaciones y contextos. Éstos las enfrentaron con sus propias ideas, con el poder y hacer, en base a su experiencia pasada y espontáneamente. Lo anterior llevó a un proceso de autoconocimiento, mejora de sus capacidades, en la construcción de saberes, dando paso a la sensación de logro y en un incremento de la autoestima. Esta intervención por ser reflexiva y práctica, ayudó debido a la forma con que fue diseñada para llevar a cabo este proceso.

Así mismo, el curso impartido se pudo ver como una asignatura de desarrollo profesional, pues con ella se detectaron las fortalezas y mejoraron las áreas de oportunidad de los alumnos, previo a solicitar la entrada al campo profesional. Permitió a su vez, observar la tolerancia y respeto hacia la diversidad, con la finalidad de hacer conscientes a los alumnos, de que deben vivir sin fronteras y con la mente abierta en este mundo globalizado, para estar listos e integrarse a él.

De esta investigación cabe resaltar, los avances presentados en cuanto al método de evaluación de una competencia, pues se impartieron conocimientos nuevos y se observa, como esto se dirige hacia un cambio en el modo de proceder y comportarse de los alumnos en el alcance de nuevos propósitos y metas.

El prepararlos para los diversos empleos que tendrán, aprendiendo a vivir en la incertidumbre con una actitud responsable, proactiva, autónoma y emprendedora, sin esperar a que nadie les diga lo que han de hacer y cómo deben hacerlo, es ir renovando la educación. Es cómo podemos ayudar a los alumnos a encontrar su brújula interior, que los irá guiando como humanos responsables y conscientes de su entorno y como profesionistas bien capacitados. Con ésto desarrollamos sistemas educativos que preparen para los retos del futuro, “creando hoy las escuelas del mañana” (Gerver, 2011).

### **Resultados del Diagnóstico Inicial**

Para definir el contenido del curso y competencias estipulados anteriormente, se generaron una serie de análisis, tablas de comparación y frecuencias, sobre las percepciones de los diferentes actores encuestados y que ayudó a definir la triangulación de la 1er. fase del Diagnóstico inicial, que se pueden consultar en el Capítulo III de esta tesis.

La información proporcionada por los actores encuestados, alumnos, docentes, egresados y empleadores, fue obtenida con la herramienta diseñada a manera de un cuestionario abierto semiestructurado, aplicado a cada uno y que se puede consultar en la sección de anexos.

Se dividió el análisis en puntos coincidentes y desacuerdos.

*Los puntos coincidentes* entre los diferentes actores entrevistados fueron los siguientes:

- A) No se relaciona la teoría con la práctica, al impartir los cursos en la mayoría de los casos.
- B) A los laboratorios les hace falta equipamiento y actualización, lo que impide la aplicación práctica de lo aprendido teóricamente.
- C) Hay necesidad de realizar modificaciones en el método de enseñanza-aprendizaje para estar a la vanguardia de los nuevos requerimientos laborales lo más pronto posible.
- D) Se identificó que no hay habilidades sociales, existe una baja autoestima y falta de motivación en los alumnos.
- E) En la mayoría de las entrevistas de los profesores y empleadores, se comentó que el alumno debe adiestrarse para mejorar en el desarrollo de:  
actitud positiva, proactividad, motivación, autonomía, seguridad, participación, compromiso, responsabilidad, involucramiento, iniciativa, capacidad para análisis, capacidad para toma de decisiones, expresarse adecuadamente para comunicar verbal y por escrito, lo que desea realmente, mejorar la redacción, ortografía, generar confianza en sí mismo, evitar la apatía, la falta de compromiso, la inadaptabilidad, controlar la irreverencia y generar sensación de logro suficiente para mejorar estos aspectos

*Los puntos en desacuerdo* observados por en las diversas categorías definidas fueron:

- A) Una minoría de los docentes entrevistados (20%), concuerda que hay grupos muy capaces, o alumnos muy buenos.
- B) Solo en la Licenciatura en Administración e Ingeniería Industrial se están implementando mejoras a sus laboratorios y algunas tecnologías de información y comunicación (TIC'S), para capacitar tanto a maestros como alumnos. De aquí se obtienen siete apartados principales, que se categorizaron en base al análisis realizado a las entrevistas hechas a los diversos actores, mostrados en la siguiente tabla:

Tabla No. 6 Resultados de las entrevistas realizadas en el Diagnóstico Inicial

Códigos	Categorías (patrones o respuestas con mayor frecuencia de mención)	Frecuencia de mención	Entrevistados
1	Laboratorios insuficientes (grupos de 30 a 45 alumnos)	12%	7.2
2	No se relaciona la teoría con la práctica del contexto real	14%	8.4
3	No se adiestra al alumno de cómo es la vida profesional , ni cómo comportarse en ese ambiente	17%	10.2
4	A los alumnos se les dificulta visualizarse a futuro, tomar decisiones o resolver problemas (les falta entrenamiento real).	15%	9
5	El contexto donde viven los afecta, ocasionando baja autoestima, falta de motivación, reactividad, sin criterios, ni guías, etc.	9%	5.4
6	La mayoría de los docentes no toma en cuenta el punto anterior al no darles sensación de logro	13%	7.8
7	Los egresados no cumple la mayoría con los requisitos mínimos laborales, (los afecta la falta de actitud positiva, poca disposición, apatía, irreverencia, reactividad, etc.)	20%	12
Total de entrevistados		100%	60

Fuente Hernández, 2010:234

Algunas de las principales *sugerencias* aportadas *por los docentes* en estos cuestionarios abiertos semiestructurados fueron:

- Capacitar a los maestros en sus propias competencias profesionales para ser ejemplo y apoyo a los alumnos, e impartir cursos actualizados (esto se está iniciando en algunos *cursos de Moodle* en el área de Administración y con un diplomado en todas las carreras llamado Formación Docentes Centrados en el Aprendizaje (DOCA) que consta de 9 módulos con duración dos años y medio, y cuenta con muy alta visión de calidad educativa; mismo que se imparte para ayudar a sensibilizar y comprender mejor este panorama).
- Impartir cursos de inglés a los docentes (esto se está iniciando con algunos del área de



Administración).

- Incluir materias motivacionales para los alumnos (pues tienen baja autoestima y les falta orientación laboral).
- Apoyar a través de las academias el paso anterior.
- Aportar por parte de la institución valores como disciplina y responsabilidad con alguna propuesta para ello.

ANUIES, (2009), menciona que *a inicios del 2006 en México*, en su documento “Consolidación y cambio de la Educación Superior”, existe la necesidad de transformar perfiles profesionales y modelos educativos universitarios. Se habla de disminuir la rigidez de las estructuras curriculares e impulsar el aprendizaje centrado en los estudiantes.

Con base en esta *1er. fase de los resultados obtenidos*, en este diagnóstica inicial, (ver punto 1.2.1 del Capítulo I, para mayor detalle de este análisis categorizado por frecuencias), se puede justificar la necesidad de implementar acciones dirigidas a dar solución a los principales problemas identificados, como Cueva, (s.f.) menciona, con el diseño de una intervención y su aplicación para llevar este fin a cabo.

***1ª. Intervención: Del Curso Taller de ocho horas aplicado en el ITSLP.***

La primera intervención realizada fue en el ITSLP, con versión de un Taller de 8 horas de 7am a 3 pm y una muestra de 20 alumnos egresados entre los 18 y 25 años, de las carreras de

Ingeniería Industrial (H=3, M=4), Ingeniería en Sistemas (H=3, M=2), Licenciatura en Informática (H=2, M=1) y Licenciatura en Administración (H=0, M=5) en el semestre Ago-Dic. 2011.

### **Retroalimentación de la Evaluación del Taller (ITSLP).**

Las herramientas creadas y aplicadas en este taller fueron con los siguientes formatos:

- La autoevaluación inicial (aplicada al inicio del curso, para recabar las percepciones del alumno)
- La autoevaluación final (aplicada al final del curso, para recabar el criterio de orientación dado al alumno.).
- La evaluación del curso (aplicada al final del curso)
- La evaluación del docente (aplicada al final del curso. Ver apartado de anexos para mayor detalle).

Es importante mencionar, que esta intervención logra crear un diseño curricular con la estructura creada para el curso, apoyándose en Pérez. y Díez, (Marzo, 2004) y de Díaz, Lule, Pacheco, Rojas, Saad, (1984). Por ello, se obtuvo la evaluación de sus contenidos, nivel desarrollado, relación entre módulos, utilidad, motivación y medios proporcionados a los alumnos, para verificar este diseño. También permitió conocer, si esta intervención aplicada a manera de prueba piloto, fué adecuada y si los objetivos se pudieron llevar a cabo.

En base a la aplicación de las encuestas mencionadas anteriormente, se observó en los comentarios que hicieron, que fueron favorables y los alumnos estuvieron sumamente interesados en el contenido de éste. Se pudo notar, que los alumnos de esta institución (ITSLP), son muy exigentes en cuanto a impartición y evaluación de cursos, y están entrenados para trabajar arduamente. De los resultados de la evaluación final, cabe resaltar que el haber implementado este Taller fue muy aceptado, dando calificación de 8.95 al curso y de 9.30 al docente instructor (ISC Beatriz Medellín Barbosa).

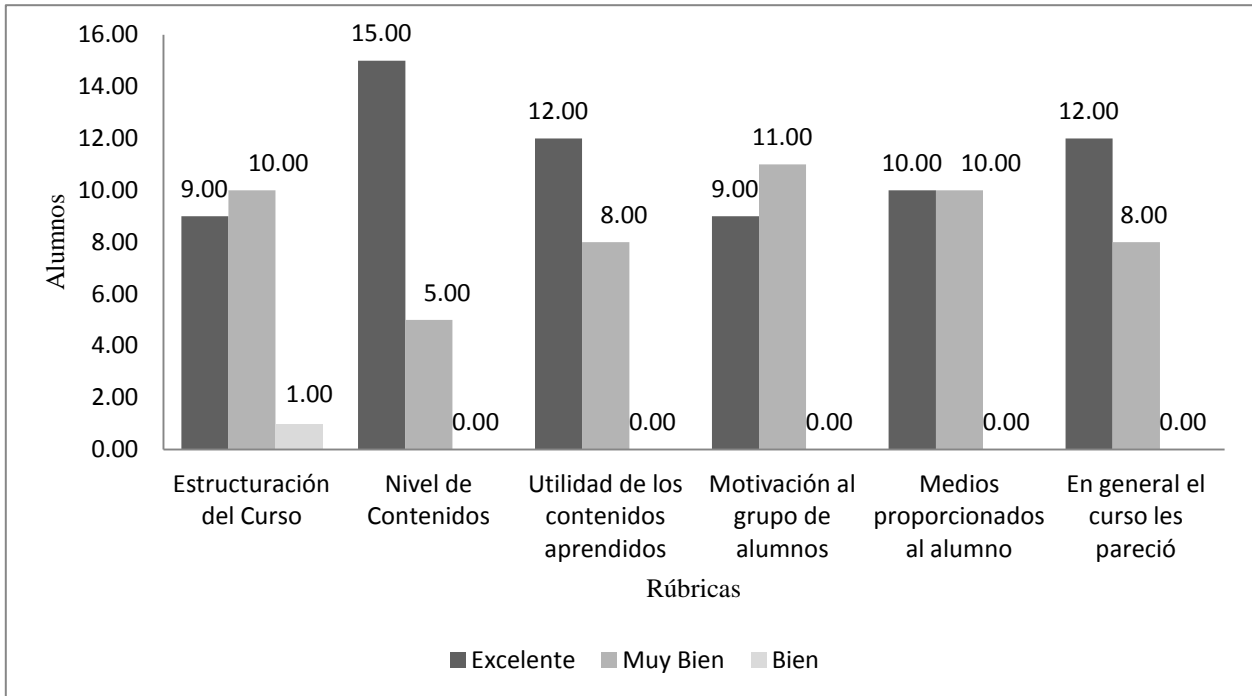
También la retroalimentación primordial proporcionada por los alumnos, fué que se les hizo muy poco tiempo, y sugirieron que se implementará extracurricularmente el curso semestralmente; ya que este tipo de contenido no lo ven en la currícula oficial, considerándolo fundamental para iniciar su vida profesional.

Es por ello que se implementó nuevamente una 2<sup>a</sup>. intervención, en el siguiente semestre Ene-Jun 2012 describiéndose más adelante.

### **Resultados de los alumnos del Taller (ITSLP).**

Los resultados del Curso-Taller de 8 hrs. llamado “Perfil Profesional para Residentes”, impartido a los egresados en el semestre Ago-Dic 2012 en el ITSLP, de 7am-3pm se muestra de la siguiente manera:

Gráfica 1. Resultados de la Evaluación del Taller 8 hrs ITSLP.



Fuente: Formato de evaluación del curso, elaboración propia.

La anterior retroalimentación se obtuvo de los 20 alumnos, que fue el total de egresados del semestre Ago-Dic 2012, a través de un Cuestionario final de Evaluación del curso, en su diseño curricular, y como taller a manera de prueba piloto, para obtener los primeros resultados y con ello mejorar el curso. Este lo calificaron con un 8.95 en total. Esto contempla los siguientes puntos:

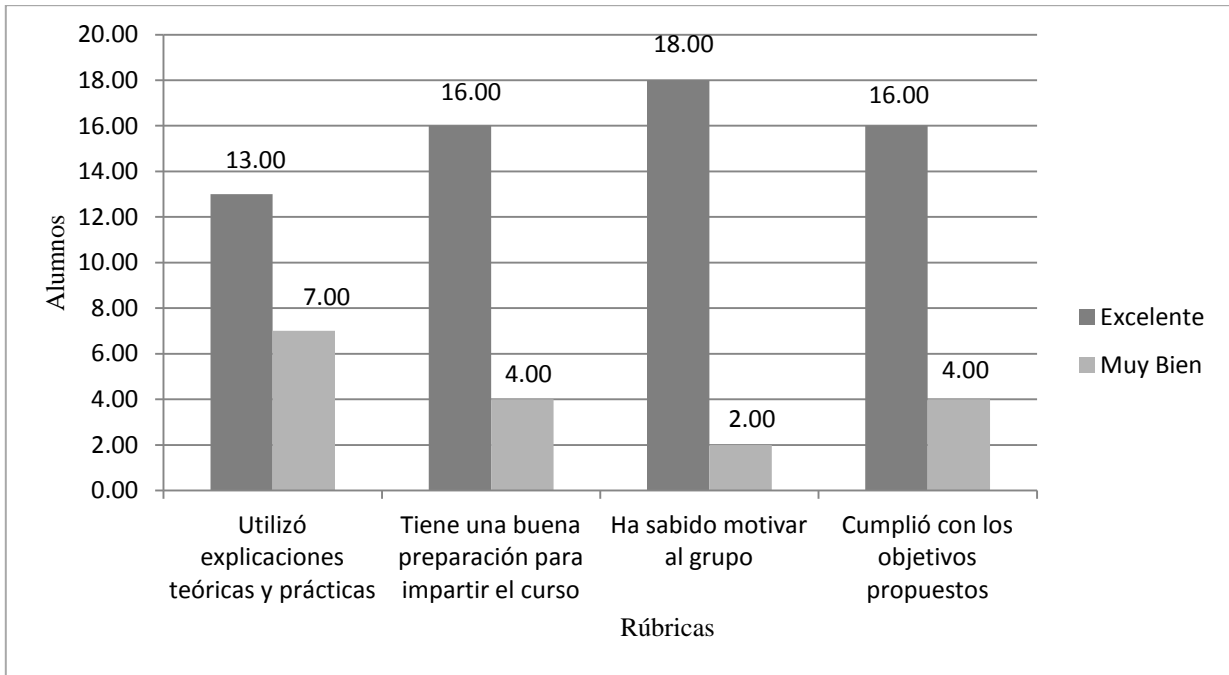
- Estructuración del Curso: 9 opinaron “Excelente”, 10 “Muy Bien” y 1 “Bien”.
- Nivel de Contenidos: 15 opinaron “Excelente” y 5 “Muy Bien”
- Utilidad de los Contenidos : 12 opinaron “Excelente” y 8 “Muy Bien”
- Motivación al grupo de alumnos: 9 opinaron “Excelente” y 11 “Muy Bien”
- Medios proporcionados al alumno: 10 opinaron “Excelente” y 10 “Muy Bien”
- Cómo les pareció el Curso: 12 opinaron “Excelente” y 8 “Muy Bien”.

Un 50% de éxito de la implementación del curso, está relacionado en el diseñado de éste y sus contenidos, basándose en Pérez, y Díez, (Marzo, 2004). Pero según lo propuesto en el Capítulo II de Marco Teórico, al final de cada punto, se expone que otro de los principales factores para que un curso sea exitoso, es la preparación, experiencia y actitud del docente ante su ponencia y la motivación que da a los alumnos, para que el 50% restante, de el resultado satisfactorio, según Thorne, (2008) y Cochran, (1999).

Por este motivo, se integra la evaluación del docente, para demostrar que la experiencia y visión que posea, es básica para que estos cursos cumplan finalmente el objetivo con el que fueron creados. De lo contrario ningún curso por bien estructurado que sea, logrará implementarse con soluciones adecuadas, si el docente no cumple con los requisitos, según lo descrito por los autores mencionados.

De los 20 alumnos, estos realizaron la evaluación del instructor (ISC Beatriz Medellín Barbosa), calificándole con un 9.30 con los siguientes datos:

Gráfica 2. Resultados Evaluación del Docente Taller en el ITSLP



Fuente: Formato de evaluación del curso, elaboración propia.

- Utilizó explicaciones teóricas y prácticas: 13 opinaron “Excelente” y 7 “Muy Bien”.
- Tiene una buena preparación: 16 opinaron “Excelente” y 4 “Muy Bien”.
- Ha sabido motivar al grupo: 18 opinaron “Excelente” y 2 “Muy Bien”.
- Cumplió con los objetivos propuestos: 16 opinaron “Excelente” y 4 “Muy Bien”.

### **2ª. Intervención: del Curso semestral con acompañamiento semestral aplicado en UASLP**

Debido a que no se logró asignar un grupo para la implementación del curso, con acompañamiento semestral en el ITSLP, ya que las materias para impartir este tema ya estaban asignadas, y limitadas en tiempo y recursos, se buscó una opción alternativa en la Facultad de Psicología. El grupo fué de características especiales, ya que contenía alumnos de tres carreras y semestres diferentes. Esto apoyo mejor la intervención, pues permitió observar las reacciones

implementadas en este curso, en semestres iniciales y medios (con alumnos de 2°. Y 5°.), así como la de los alumnos próximos a egresar (de 8°. semestre),

Se llevó a cabo en el semestre Ene-Jun 2012, los Jueves de 12-2 con 38 hrs. totales, en un grupo único de 16 alumnos: 9 alumnos de 2o. Semestre de Licenciatura en Psicología (H=3, M=6), 1 alumno de 5°. Semestre de Historia (H=0, M=1) y 5 alumnos de 8°. Semestre de la Licenciatura en Geografía (H=1, M=4). Éstos últimos próximos a egresar y elaborando su tesis, con un total formado por 5 hombres y 11 mujeres. El curso se realizó en dos partes:

**1ª. parte: en el trabajo realizado dentro del aula.**

Donde se veía el contenido del *Manual del curso* que incluía guías rápidas, con instrucciones de cada uno de los cinco módulos que lo integraban, y una *Práctica de habilidades*, con dinámicas y estudios de casos, aprendizajes basados en problemas y aprendizajes por proyecto, acompañados de presentaciones y videos donde se hacían las siguientes actividades:

- Exposición del Docente
- Reflexión de los puntos sugeridos por módulo
- Práctica de habilidades por escrito
- Estudio de Casos
- Juego de Roles
- Exposiciones orales por los alumnos
- Ponencias por expositores externos de diversas Empresas:
  - MBA Helda Téllez (15 años como jefe de Reclutamiento y Selección de Personal en

Mabe-Leiser SLP) y

- MA Daniel Chávez F. (19 años de Líder de Proyectos en Sistemas, Conversión de sistemas para el Año 2000, Six-sigma, Manufactura, Finanzas, Inteligencia de negocios, en empresas como Mabe-Leiser y 3M México-SLP).

**2º. Parte: en trabajo realizado dentro del laboratorio de cómputo.**

Cabe mencionar que esta parte no se tenía contemplada al inicio del curso, pero después de haber cursado la materia “Seminario específico IV: Análisis e Intervención Docente” cuyo proyecto final era programar una materia en Moodle, con el Dr. Angel Díaz Villalobos, asesor de esta tesis, se aplicó esta programación al Curso de intervención para que fuera en línea y a Distancia.

Se llevó a cabo implementando la innovación; al programar esta propuesta de Formación Integral de Alumnos, y ampliarla para impartir en línea, con Tecnología Educativa para que pudiera ser más completa al capacitar y orientar a los alumnos con este valor agregado, y así apoyarles en el manejo de Tic’s. Las actividades que se realizaron fueron:

- Utilización del *Moodle*, por medio del cual se *programó la estructura del curso* llamado *Introducción al Perfil Profesional para Residentes en Educación Superior*.
- Acceso a *videos especiales* y relacionados con el tema, *vía remota* para generar un reporte.
- Subida a *Moodle* de *tareas remotas*, que podían hacer fuera de la institución.



- Acceso y uso del *Chat*, dentro y fuera de la Institución.
- Acceso y uso de *Foros de Discusión*, con temas relacionados al curso.
- Creación y acceso de un *Blog* llamado *Formación Integral de Alumnos*.
- Creación y acceso de una página exclusiva de Educación en *Facebook*, llamada también *Formación Integral Alumnos*, donde se daban los mensajes, tareas, notas y avisos relacionados con el curso.
- Creación y uso de un *mail exclusivo* para mensajes, llamado *forminteg@gmail.com*

Esta 2ª parte en el laboratorio, con Programación en línea, no se anexa a esta tesis en resultados, porque se pretende realizar una línea de investigación a futuro y solo se menciona, porque si se aplicó durante la Intervención con acompañamiento semestral, para dar una herramienta adicional a los alumnos que participaron en ella.

### **Retroalimentación de los alumnos del curso con acompañamiento Semestral (UASLP)**

La retroalimentación obtenida para este apartado, se obtuvo en base a las siguientes herramientas diseñadas que se dividió en cuatro partes para obtenerla:

#### *Hoja de expectativas:*

- *Expectativas al inicio del curso:* con las expectativas que tenían de este
- *Expectativas a la mitad del curso:* se evaluaron las expectativas iniciales, y se vió si se habían cumplido hasta entonces y dieron sugerencias.

- *Expectativas al final del curso:* donde validaron si se había visto lo esperado durante el curso. Proporcionaron retroalimentación.

*Autoevaluación Inicial, Formativa y Sumativa:*

-Inicial (concepción del alumno sobre sus percepciones de cada módulo).

-Formativa (en base a la retroalimentación personalizada que le daba el docente a cada alumno sobre sus conocimientos realmente adquiridos de cada módulo) y

Real (del alumno sobre sus conocimientos de cada módulo, al final del curso, indicando sus fortalezas -debilidades y sugerencias para mejorar éstas últimas).

-Sumativa (concepción del docente en base al portafolio de evidencia del alumno, calificación por rúbricas y cualitativa de cada módulo).

*\*Evaluación del Curso y Evaluación del Docente:*

Que se aplicó al final del curso.

Todos estos formatos se pueden ver en la sección de anexos al final de esta tesis.

Basándose en el Cuestionario de *Evaluación del Curso*, se obtuvo que los estudiantes consideran que éste fué muy completo por que:

- 1 Se relacionó la teoría con la práctica, y se trajo el contexto al aula, con las conferencias dadas por los empleadores y con la práctica de habilidades hechas.
- 2 Los alumnos nunca habían llevado una materia mixta aula-laboratorio, lo que incomodó en un principio, pero después lo aceptaron como una ventaja competitiva para su profesión (aplicación de la Innovación).
- 3 Los alumnos mencionaron una disposición de aprendizaje, que fueron brindando mientras avanzaba el curso.
- 4 De la evaluación formativa, se identificó que el desempeño del alumno, era irregular en la entrega de productos solicitados como requisito para acreditar el curso, al crear el Portafolio de evidencia, porque su autopercepción era más alta que su desempeño real, (ver Tabla 11).
- 5 Se pudo observar que la actitud hacia la adquisición de estas capacidades al término del curso, fue muy favorable considerando que en la fase inicial, la disposición para el aprendizaje no estaba bien percibida. Al final se logró diagnosticar las fuerzas y mejorar las áreas de oportunidad de cada alumno, en base a la Autoevaluación Inicial y Sumativa.

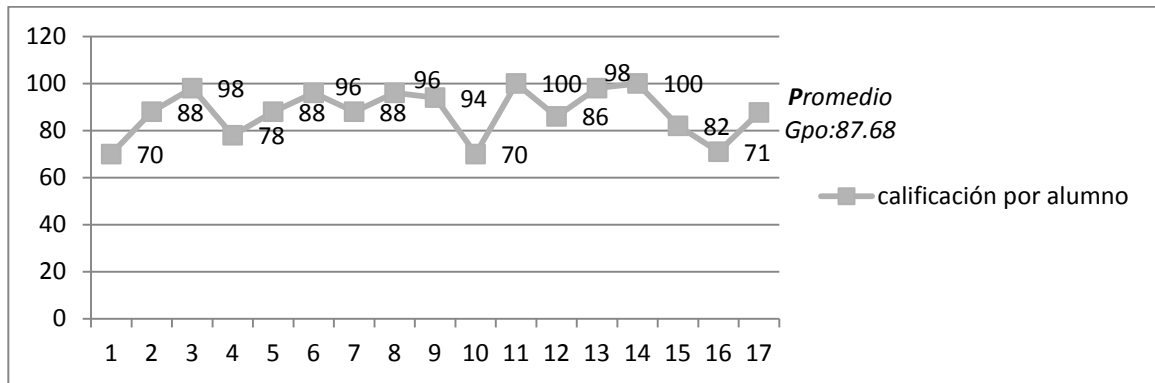
En la información obtenida que se le pedía a los alumnos, en las *Hoja de Expectativas* y en los comentarios recabados en la *Evaluación del Curso* y *Evaluación del Docente*; se observó que los alumnos eran muy exigentes para calificar, sin embargo, les falta acostumbrarse a soportar jornadas más pesadas de trabajo laboral y requieren llevar materias más prácticas y equilibrar las teóricas.

## Resultados de la Evaluación del Curso con acompañamiento semestral en UASLP

Del anterior punto se crearon las siguientes tablas y gráficos:

La grafica 3, muestra las calificaciones obtenidas por alumno y el promedio general del curso con acompañamiento semestral de los 16 alumnos en la 2ª. Intervención de la UASLP.

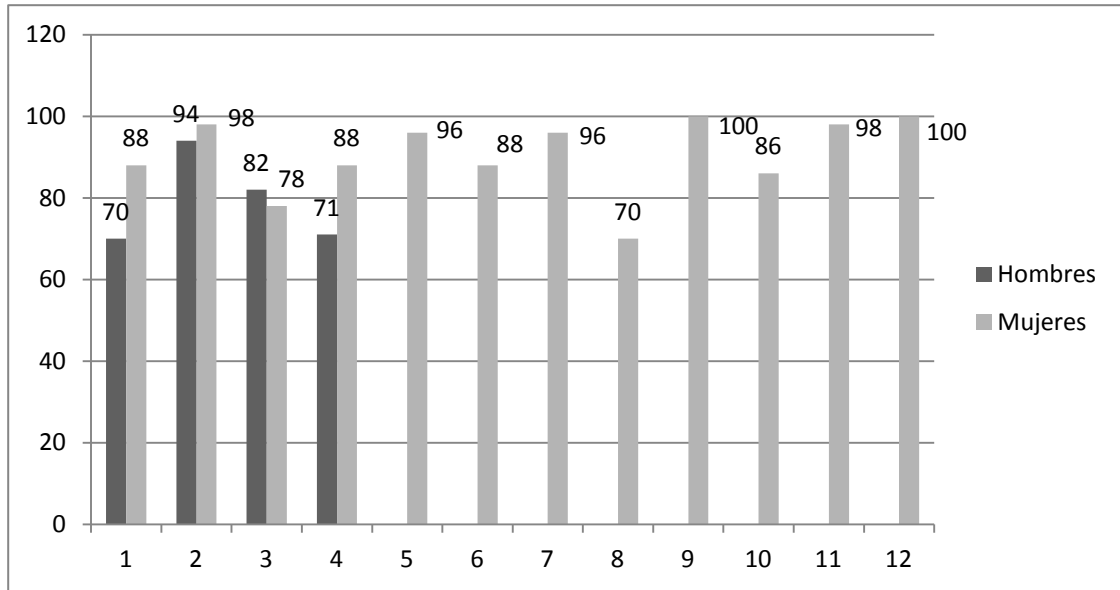
Grafica 3. Calificaciones del curso con acompañamiento semestral y Promedio Final Grupal



Fuente: Lista de Calificaciones por Módulo

La gráfica 4, muestra las calificaciones individuales obtenidas por género (hombres y mujeres), en la aplicación del curso con acompañamiento semestral en la UASLP. Se puede observar que el grupo era variado y la calificación más alta fue de 100 puntos y la más baja de 70 puntos. Algunos alumnos se fueron a extraordinario, logrando pasar al final, el total de los 16 alumnos.

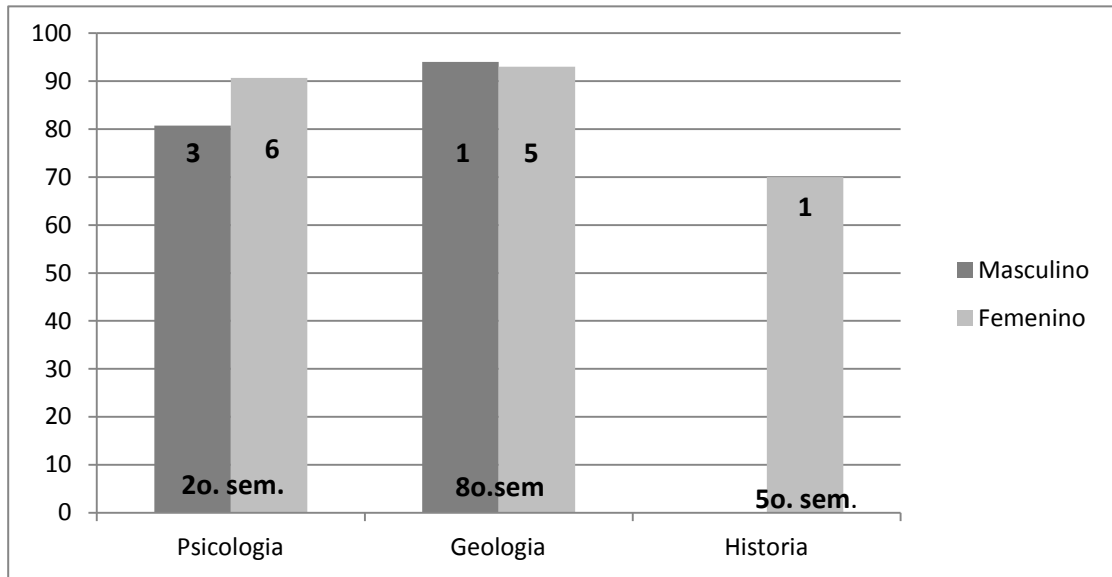
Grafica 4. Calificaciones Semestrales Finales por Género



Fuente: Lista de Calificaciones por Módulo

La gráfica 5, muestra las cantidades de alumnos por carrera y por semestre, que formaron el grupo mixto con acompañamiento semestral de la UASLP, siendo de Lic. en Psicología 3 hombres y 6 mujeres, de Lic. en Geografía 1 hombre y 5 mujeres y 1 mujer de Lic. en Historia, como se muestra a continuación:

Grafica 5. Total de alumnos grupo semestral por carrera UASLP



Fuente: Autoevaluación Inicial

También se pudieron observar algunas ventajas cualitativas obtenidas muy obvias, por algunos alumnos tal es el caso de:

- Iraís, alumna que ya había terminado la carrera de Ingeniería Industrial, pero tenía tanto miedo de enfrentar el ir a solicitar trabajo, que se inscribió por un año a la escuela de Psicología, para obtener valor. Finalmente una semana antes de finalizar este curso, logró con el adiestramiento dado, conseguir trabajo en la empresa Drexel Mayer.
- Estefani, a quien se le dificultaba hablar y expresarse para comunicar lo que hacía y requería. Ella buscaba una asesora de tesis, que era muy exigente, y para ello tenía que exponer su tema de tesis para ver si era o no aceptada. Con el adiestramiento del curso, finalmente lo realizó de manera muy convincente, consiguiendo a la maestra que quería como tutora.
- Manuel, un chico muy talentoso pero excesivamente callado. Al final, después de los adiestramientos, comenzó a darse a notar, ser más organizado y ordenado, consiguiendo ser asesor externo de una tesis de un conocido que tenía.
- Emiliano, debido a que no enfrentaba situaciones de conflicto, se veía muy aislado, incluso con su mamá, que es con la única que vive. Cada uno comía por separado y casi no dialogaban. Cuando se implementa el adiestramiento para solución de conflictos y problemas, resolvió esto con ella, teniendo como resultado una mejor convivencia, con tiempos para compartir, comer, apoyarse.

Es muy importante, que para que se den resultados satisfactorios, el docente brinde un acompañamiento a los alumnos, ya que como están generando hábitos, se requiere de

estar continuamente apoyándolos y orientándolos para lograr iniciar con la convicción y formación de estas actitudes.

### **Resultados en SPSS del curso con acompañamiento semestral (UASLP)**

El propósito en este apartado, es verificar el efecto del adiestramiento, en los alumnos, para ver si pueden mejorar su desempeño e iniciar una formación hacia la buena Actitud, Proactividad y Autonomía, para lograr aprender el Protocolo Profesional, previo a solicitar ingreso a un empleo laboral. Esta intervención es con acompañamiento semestral, con una muestra de 16 alumnos, y se validó con el *software estadístico SPSS*. A continuación se muestran las tablas obtenidas del análisis hecho de la 2ª. intervención con acompañamiento semestral, realizada en la UASLP, obtenidas de las Autoevaluaciones Inicial, Formativa y Sumativa, aplicadas a cada alumno, para constatar si la aplicación de la 2ª. intervención fue adecuada.

Para ello, se generó un índice con la sumatoria total de las evaluaciones inicial, formativa y sumativa, en una muestra de 16 alumnos, teniendo un rango como mínimo de 0 y el máximo de 172 puntos (0-172).

En la Tabla 6 se puede observar que en la Media, la sumatoria de los 16 alumnos, en la *evaluación inicial* que realizaron al empezar el curso, estaba en base a como *cada alumno se percibía* por módulo llegando a un puntaje de 119.75 puntos en total.

La *evaluación formativa* logró una sumatoria total de 109.58 puntos, que *comparada* con la *inicial baja* 10.17 puntos, debido a que a cada alumno se le *ubicó en su desempeño real y no supuesto* en cada uno de los módulos, y también en base a los resultados obtenidos por cada uno durante el curso.

Finalmente la *evaluación sumativa*, después de impartido el curso, logra cumplir las expectativas iniciales que tenían los alumnos, llegando a 119.43 puntos.

*Esto evidencia que si se puede superar a través del entrenamiento de inducción, el aprender el protocolo profesional y personal para ser aplicada adecuadamente por los alumnos, en una oportunidad laboral.*

También se verifican los principales estadísticos como la Moda, la Desviación Estándar y Varianza de los tres momentos durante el curso. Esto valores en cada una, se puede observar en la siguiente tabla:

Tabla 7. Estadísticos principales en SPSS del Curso Semestral en UASLP

Estadísticos				
		Inicial	Formativa	Sumativa
N	Válidos	16	16	16
Media		119.7500	109.5875	119.4394
Moda		125.00	55.00	70.00 <sup>a</sup>
Desv. tít.		16.07275	36.04852	31.78274
Varianza		258.333	1299.496	1010.142
Percentiles	25	108.7500	84.2500	87.8050
	50	119.0000	111.5000	119.6350
	75	130.2500	142.0000	145.8525



a. Existen varias modas. Se mostrará el menor de los valores.

Fuente: Autoevaluaciones y análisis en SPSS

En la Tabla 8, se puede ver las *pruebas de normalidad* como son las de Kolmogorov-Smirnov y la de Shapiro-Wilk en los tres momentos del curso, que se aplican a muestras pequeñas, resultando una significancia superior a 0.05, dando como resultado en la inicial un puntaje de 0.934, en la formativa 0.417 y en la sumativa 0.306, con lo que *se comprueba su normalidad*. Ya con ello, *se aplicó una Prueba T de Student*, para tener *muestras relacionadas* (que se hicieron con las autoevaluaciones Formativa vs. Sumativa).

Tabla 8. Pruebas de Normalidad en SPSS del Curso Semestral en UASLP

Pruebas de normalidad						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Inicial	.100	16	.200*	.977	16	.934
Formativa	.107	16	.200*	.945	16	.417
Sumativa	.131	16	.200*	.936	16	.306

a. Corrección de la significación de Lilliefors  
 \*. Este es un límite inferior de la significación verdadera.

Fuente: Autoevaluaciones y análisis en SPSS

En la Tabla 9 se puede comparar esta relación de muestras con la *evaluación formativa*, con una sumatoria de 109.58 puntos, que *comparada* con la *evaluación final ó sumativa*, logra las expectativas iniciales llegando a 119.43 puntos. Esto *evidencia* que aumentó 10 puntos mejorando el desempeño real de los 16 alumnos, que formaban el grupo, hacia el *aprender el protocolo profesional y personal y aplicarlo adecuadamente*.

Tabla 9. Estadísticos de muestras relacionadas en SPSS del Curso Semestral en UASLP

Estadísticos de muestras relacionadas				
	Media	N	Desviación típ.	Error típ. de la media

Par 1	Formativa	109.5875	16	36.04852	9.01213
	Sumativa	119.4394	16	31.78274	7.94568

Fuente: Autoevaluaciones y análisis en SPSS

En la Tabla 10, se *observa la correlación* entre la *evaluación Formativa y Sumativa* con un *puntaje de 0.934* lo que indica que *este adiestramiento fue adecuado* y se *logró* durante el *curso con acompañamiento semestral, en las prácticas realizadas por los alumnos.*

Tabla 10. Correlaciones de muestras Formativa vs. Sumativa en SPSS en UASLP

Correlaciones de muestras relacionadas				
		N	Correlación	Sig.
Par 1	Formativa y Sumativa	16	.934	.000

Fuente: Autoevaluaciones y análisis en SPSS

En la Tabla 11, podemos observar los resultados obtenidos en la prueba T de Student, para muestras relacionadas, en las cuales comparamos los resultados obtenidos en la evaluación de la fase formativa y los resultados obtenidos en la evaluación de la fase sumativa. En dichos resultados podemos observar que las diferencias *fueron estadísticamente significativas*, pues *obtuvimos un nivel de significancia de .009*, lo que quiere decir *que el curso fue efectivo para el introducción al aprendizaje de las competencias trabajadas por los alumnos* durante el curso con acompañamiento semestral.

Tabla 11. Prueba de muestras relacionadas en SPSS del Curso Semestral en UASLP

Prueba de muestras relacionadas									
		Diferencias relacionadas					t	gl	Sig. (bilateral)
		Media	Desviación típ.	Error típ. de la media	95% Intervalo de confianza para la diferencia				
					Inferior	Superior			
Par 1	Formativa - Sumativa	-9.851	13.05989	3.26497	-	-2.89275	-	15	.009
					16.81100		3.017		

Fuente: Autoevaluaciones y Análisis en SPSS

En la Tabla 12, muestra la comparación de los puntajes obtenidos de la sumatoria de la autoevaluación inicial, formativa y sumativa, de cada uno de los 16 alumnos que formaron el grupo, en los 3 momentos en que se dio el curso.

Como podemos observar en la tabla No. 12, en el inicio, las percepciones reflejan una perspectiva alta en el desempeño de las competencias, las cuales disminuyen en el proceso de formación y nuevamente aumentan sus puntuaciones en la evaluación sumativa.

Como ejemplos ilustrativos, tenemos los casos de los alumnos cuyos puntajes iniciales fueron muy altos, pero su desempeño real resultó ser lo contrario y finalmente terminó en un desempeño mínimo, como se puede observar en el alumno 1 y 16.

En el caso del alumno 8, observamos que inició con una puntuación de percepción baja, y luego logro una puntuación media, en la fase formativa y terminó obteniendo una puntuación alta en la fase sumativa.

Tabla 12. Comparación de puntajes por alumno de autoevaluaciones en curso semestral UASLP

No. Alumno	Inicial	Formtva.	Sumtva.
Alumno 1	122.00	55.00	78.40
Alumno 3	112.00	119.00	146.53
Alumno 4	138.00	88.00	83.37
Alumno 5	131.00	103.00	125.74
Alumno 6	128.00	148.00	141.49
Alumno 7	113.00	112.00	111.85
Alumno 8	95.00	124.00	143.82
Alumno 9	111.00	117.00	128.70
Alumno 10	116.00	55.00	78.61
Alumno 11	125.00	160.00	162.40
Alumno 12	125.00	83.00	113.53
Alumno 13	153.00	156.00	158.59
Alumno 14	140.00	166.00	164.40
Alumno 15	101.00	96.00	101.11
Alumno 16	108.00	60.40	70.00

Fuente: Autoevaluaciones y Análisis en SPSS

En el caso del alumno 4, se percibía con una puntuación alta inicial, y en la fase formativa obtuvo una puntuación media la cual se mantuvo igual en la evaluación sumativa.

Por último el alumno 13, se percibió inicialmente con un puntaje alto, el cual se incremento en la fase formativa y continuó aumentando en la fase de la evaluación sumativa.

Las conclusiones de estos resultados obtenidos, se pueden consultar en el siguiente Capítulo V de esta tesis.

## **CAPITULO V:**

### **CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES FINALES**

“A menudo enseñamos en la escuela contenidos del siglo XIX,  
con profesores del siglo XX, a alumnos del siglo XXI”  
(Monereo, 2011).

Esta investigación da como resultado el evaluar las competencias y su ampliación, pues fue requerido considerar el aprender nuevos conocimientos, lo que se observa en un cambio de comportamiento de los alumnos para lograr metas y propósitos nuevos.

#### **Conclusiones del Diagnóstico Inicial**

Se pudo detectar con el Diagnóstico Inicial, que hacía falta desarrollar la personalidad profesional de los egresados, y complementar con el perfil de especialidad de su carrera, para así adiestrar a los alumnos, de una manera integral y bien complementada.

Esto permitió detectar que competencias debían ser formadas y como se implementarían para iniciarlas. Fue la base primordial para comenzar el diseño de esta intervención educativa y poder implementarla.

### **Conclusiones del Taller de ocho horas (ITSLP)**

En esta 1er. Intervención piloto, se pudo observar que al aplicar el taller, se proporcionó una gran ayuda, a los alumnos, según sus comentarios, para visualizar los desempeños reales que habrán de desempeñar durante su estancia en una empresa.

A manera de Taller se permitió conocer que se requiere de mayor tiempo para realizarlo, por lo menos tres días, pues el curso de ocho horas, les pareció muy corto a los alumnos según su retroalimentación, ya que faltó realizar dinámicas y prácticas con mayor tiempo para la inducción.

Se pudo visualizar en las evaluaciones y participaciones de los alumnos, que son muy exigentes, son objetivos y están mejor entrenados para enfrentar las situaciones inciertas y de conflicto, pues cuentan con mayor apertura para ello. Tienen una mejor orientación hacia aceptar el uso de Tic's, son más creativos, por ser de una institución tecnológica y se motivan más fácilmente cuando se trabaja con herramientas estratégicas.

### **Conclusiones del Curso con Acompañamiento Semestral (UASLP)**

Inicialmente hubo algo de resistencia, pero una vez que se logró motivar a los alumnos y se les convenció de las ventajas que obtendrían, se pudo observar una participación más dinámica, continua y de mejora por parte de ellos.

En las evaluaciones y participaciones de los alumnos, se pudo observar que son muy exigentes, son subjetivos, lo que impide un aprendizaje para lograr aplicar los conocimientos

hacia la vida, dificultándoles entender que a ésta no se le puede manipular o poner peros cuando resulte incomoda, sobre todo en lo que a actitud profesional se refiere, lo que conlleva a que su práctica debe estar más relacionada con el contexto real y no solo con el teórico debiéndose equilibrar.

Se logro observar en la estadística de SPSS, que si es posible adiestrar a los alumnos adecuadamente, para que su desempeño se vea más óptimo y eficiente en su trayectoria personal y profesional.

### **Conclusiones Generales**

Al elegir el tema, se pretendía desde un inicio crear una tesis que incluyera un contenido, que ayudará a reflexionar en la educación y orientara a la formación de los alumnos, que estuviera vigente y en constante desarrollo. De aquí se reflexionó, que los docentes debemos actualizarnos a las necesidades reales que tienen nuestros alumnos, que son jóvenes del siglo XXI, nativos digitales por naturaleza, para que podamos enfrentarnos a su mundo digital, ya que las estrategias de nuestros tiempos, no les servirán de nada para vivir la realidad vigente.

Debemos ayudarlos a que aprendan competencias que los fortalezcan, para solucionar los retos de la incertidumbre, para que sobrevivan a las necesidades en su mundo, en este siglo actual y también seguir en constante actualización, para las generaciones que vienen. Inculcarles el respeto por los demás, sobre todo la tolerancia, aprender a aprender y ayudar a que sobrevivan junto con nuestro planeta.

Para ello surgió la inquietud de preguntarme primero cómo docente:

“¿Porqué se da clase y con qué finalidad se hace?”, y de aquí la respuesta a esta interrogante, donde nace como propuesta de titulación, el formar alumnos capaces para dar la imagen apropiada en el campo profesional-personal-social, y lograr orientarlos para que inicien el camino hacia obtener un empleo o generarlo para solventarse. Así se determinó desarrollar un curso de Introducción al Perfil Profesional, e impartirlo a los alumnos, antes de acabar su carrera, ir a la residencia o a sus prácticas profesionales en una empresa.

Esto es para evaluar y reafirmar estas capacidades profesionales; adquiridas en el perfil de egreso de los alumnos, apoyándolos al estar lo mejor preparados cuando se dé una oportunidad laboral. Así los egresados la aprovechen al máximo posible, lo cual debe ser una de las finalidades educativas de las instituciones de Educación Superior y del objetivo como Master en educación.

Es de suma importancia estar conscientes que, el papel primordial que ahora interpretamos, es el de ser facilitadores en el nuevo Modelo Educativo.

Y ¿qué significa ser facilitador? pues es elocuente: proporcionar las facilidades que los alumnos requieran para lograr sus objetivos, acreditar los cursos con el aprendizaje bien comprendido y definido, al dar sensación de logro y avance.

Pero para esto debiéramos cuestionarnos: ¿Y cómo lo hago? pues para empezar, debemos cambiar el paradigma de la enseñanza, donde debemos lograr el aprendizaje significativo con



ellos: conforme a nuestra experiencia, las personas soportan la turbulencia y la incertidumbre del cambio, si éste promete un camino mejor para realizar un trabajo que aprecian, el desplazamiento hacia el paradigma de aprendizaje representa tal oportunidad.

Hacer hasta lo imposible porque nuestros alumnos eviten claudicar en el intento de conseguir un título universitario y evitar la deserción. Ser más empáticos, humanos, tolerantes y accesibles a sus problemas personales , además de los escolares, motivándolos, guiándolos a comprender que lo pueden lograr si realmente se organizan bien, al contar con nuestro apoyo y tiempo para ser escuchados.

Además, debemos los docentes contar con la suficiente y comprobable experiencia adecuada, necesaria para trabajar arduamente, por estar en constante capacitación y mejora personal.

Así las materias que impartamos, podrán ser lo más cercanas posibles, a lo que la actualidad solicita en cuanto a conocimientos y requerimientos laborales de nuestros estudiantes.

Debemos ser asesores en cuanto a los proyectos que ellos elaboren, sin dejarlos solos al realizarlos. Estar conscientes de que es un compromiso ENORME, el que tenemos, porque trabajamos esculpiendo vidas, que buscan una oportunidad en este mundo tan cambiante y hostil que actualmente se vive.

Somos nosotros los primeros evaluadores de estas vidas, que con un resultado, marcamos huellas imborrables en la trayectoria futura de estas personas: los alumnos.

Sin ellos nosotros tampoco podríamos lograr un trabajo estable para sustentarnos, como lo

hacemos hoy.

Innovar, en nuestros campos educativos, tratando de implementar métodos y estrategias que faciliten el aprendizaje de los alumnos, y sus acreditaciones, cuestionándonos como nos gustaría que pudieran entender más fácilmente estos temas en clase, y dar ese resultado que ellos esperan de nosotros.

¿Que mejor receta se requiere para esto? pues... ¡¡¡ iniciar con uno mismo, convencidos de ello!!!....haciendo lo que menciono anteriormente.... pensando que lo podemos lograr, COMPROMETIDOS Y AGRADECIDOS con nuestro trabajo y con la Educación en México, ya que solo nosotros, hemos decidido emprender este largo y aventurero viaje junto con ellos, y debemos recordar nuevamente la responsabilidad que esto conlleva:

cómo docentes, semejamos ser los capitanes del barco y responsables de que la tripulación llegue segura y a tiempo al puerto, es decir, que nuestros alumnos inicien una vida con éxito...

¡Esperemos que muy pronto la mayoría de los docentes, puedan ser este tipo de vigías!

(Medellín, B.B. 2012).

### **Limitaciones de la Intervención.**

Como en toda propuesta realizada, nada es perfecto y no se está exento de eliminar esta parte, incluso siempre habrá algo que adicionar o quitar para corregir. Pero también se debe de limitar para avanzar. Por ello, a continuación se listan algunas limitaciones observadas en este apartado, haciéndose algunas sugerencias para poder apoyarlas en el futuro de ser posible.

- Se requiere de una apertura en la actitud de los docentes, para que en verdad estén convencidos de querer impartir una enseñanza actualizada y generar un aprendizaje realmente significativo, trabajar por competencias y con prácticas reales.
- Al trabajar por Competencias; a la mayoría de los docentes, les implica mucho trabajo, al orientar, practicar, observar y evaluar al grupo. Sobre todo porque hay veces que tienen de cinco a seis grupos de 40 a 60 alumnos. Pero deben estar conscientes de que si se quiere mejorar, se deberá apoyar este estilo de enseñanza. A la larga será más fácil acostumbrarse a una mejor forma de desempeño, y de impartir Educación de Calidad, que al final beneficiará a todos.
- El No. de egresados por semestre va de una sumatoria total por carrera de 16 a 20 alumnos solamente, en algunas escuelas, haciendo que la muestra para la intervención, sea limitada.

### **Recomendaciones para la Intervención**

De aquí se observaron algunas sugerencias para que posteriormente se lleven a cabo en las instituciones de Educación Superior:

1. *Dar la plática sobre Protocolo Profesional*, a los alumnos próximos a egresar, cada semestre. Pero lo recomendable sería, impartir este curso a todos los alumnos, desde el primer hasta el último semestre, en una materia seriada a lo largo de la carrera, distribuyendo los módulos para que se aplique de una manera más adecuada y se complemente ésta.

2. Al impartir este curso, se debe contemplar por parte de la facultad que lo organice, el llevar una *mejor programación del curso con horarios disponibles en alumnos*, sin traslape de exámenes o curso con otras materias. Esto haría que se aprovechara con mayor rendimiento, la asistencia del total de alumnos programados sin contratiempos.

3. *Cada egresado regresando de su estadía en una empresa, dé retroalimentación de los conocimientos al haber realizado sus prácticas profesionales*, como requisito para recibir su título, y que especifique que le ayudó o le hizo falta, para actualizar las prácticas en las materias de la currícula de cada carrera.

4. *Lograr llevar un seguimiento de los egresados por semestre en el mercado laboral*, logrando formar una base de datos que contenga información como el tiempo de contratación, grado de empleabilidad, si es estable el puesto, el sueldo, los aumentos, las funciones realizadas, el tiempo de titulación, la evaluación de la Residencia Profesional tanto por su asesor como por el jefe inmediato laboral, tendencias laborales en la ciudad, país, etc.

5. *Dar retroalimentación a los alumnos de sus Residencia profesionales y Titulaciones* (para hacerles notar sus fortalezas y áreas de oportunidad para mejorarlas) una vez diagnosticadas.

6. *Llevar estadísticas de estos datos para crear retroalimentación actualizada y poder seguir incrementando la Calidad Educativa de la Institución con la Mejora Continua.*

7. Realizar una *investigación sobre las posibles causas de reprobación y deserción* de los alumnos, a mayor detalle, para identificar áreas de oportunidad y en base a éstas, darles herramientas que los ayuden a finalizar exitosamente su carrera.

8. Se sugiere se *integren prácticas diarias, de casos reales y relacionadas con el uso de Tic's*, incluyendo las de los docentes, pues se logró observar que los alumnos, tienen más tendencia a la teoría, y requieren de apertura ante situaciones inciertas y de conflicto, solución de problemas, y uso de plataformas tecnológicas.

9. *Algunos de los métodos en clases sugeridos por diversos docentes*, para ayudar a formar capacidades genéricas en los alumnos al dar las clases diariamente.

Cabe mencionar (según lo recolectado en las entrevistas hechas a los docentes), que algunas de estas prácticas podrían ser:

- Llevar a una práctica reflexiva al alumno para lograr estas competencias.
- Relacionar la teoría con la práctica en lo más posible (ej: Manejo de un sw específico para la materia estudiada y sea más práctico)
- Contratar a docentes con experiencia real comprobable y no docente de escritorio (definir un procedimiento formal que sea aplicado por personal externo a la institución para evaluar honestamente el proceso de contratación y que sea de calidad educativa).
- Actualizar las retículas continuamente.

- Motivar a los alumnos con puntajes extraordinarios y participaciones adicionales (con lecturas, exposiciones, ideas, propuestas de mejora, excentos, etc.).
- Aplicar proyectos reales al final del curso (solución de un problema en una empresa).
- Aplicar Estudio de casos.
- Impartir la clase con diversidad de estrategias de aprendizaje: videos, animaciones, simulaciones, mapas conceptuales, presentaciones, mesas de trabajo, colaboración por equipo, etc.
- Realizar proyectos interdisciplinarios, entre dos o tres docentes, para apoyar al alumno en un solo proyecto muy completo y no desgastarlo en varios distintos al final del semestre.
- Aprovechar que el docente entrene a los alumnos atrasados con los a los alumnos más avanzados, para equilibrar el conocimiento en el grupo (aprendizaje por pares).
- Lean un libro por semestre por lo menos, para mejorar el aspecto de expresión escrita
- Exponer el alumno clase (para mejorar expresión oral y argumentación).
- Investigar específicamente en empresas para que los alumnos observen el panorama profesional. También de artículos relacionados con el tema.
- Evaluar a los alumnos con varias rúbricas y no solo con una calificación: tareas, asistencia, práctica, participación, examen, proyectos, etc.
- Visitar las empresas industriales.
- Dar conferencias por parte de las empresas en los espacios educativos superiores.
- Aprovechar la creatividad y participación de los alumnos, para propuestas de desarrollo del curso.

- Inducir a los alumnos a competir, en investigación, patentes, ó innovación con los proyectos generados.
- Impartir la clase en inglés dentro de la retícula como una materia obligatoria (para practicar el idioma)
- Observar periódicos y noticias para estar actualizados certeramente.

Son pocos los maestros que implementan algunos de los puntos mencionados anteriormente, en el aula de clase, pero al menos ya están haciendo algo al respecto para apoyar al alumno en la formación de algunas capacidades profesionales, aunque sea informalmente.

Lo recomendable, sería hacerlo de una manera formal, mejor estructurada, y estandarizada para lograr que la Educación Superior se implemente hacia el logro de los objetivos de los alumnos, de la calidad, del avance, del desarrollo integral, de la ética, de la PROFESIONALIDAD.

*El que una persona tenga conocimiento, no es lo importante. Lo que esa persona hace y crea con ese conocimiento, para mejorar su entorno, motivar e inspirar a otros, es lo que realmente le da poder, y hace que valga la pena seguir adquiriéndolo. Sólo así, el conocimiento se movilizará para evolucionar positivamente. (Medellín, B.B., 2012).*

Se persigue, que se beneficie a todos y en especial a *México*, al darle finalmente su lugar , el que se le debe desde hace mucho tiempo, en el mundo de la globalización, generando una

imagen de confianza, para que vean a los mexicanos, como gente que también puede proyectarse mundialmente ...

¡El tiempo ya nos alcanzó y es inevitable eludir este papel que a cada uno de nosotros le toca realizar en el mundo educativo! ¡Ya no podemos aplazarlo más...!

*... ¡Es ahora el tiempo de despertar, y reiniciar ya para que esto suceda!*

Espero que con lo antes expuesto en esta tesis, logre una de las finalidades:

*Trascender y dejar un legado*, y que le sea útil a cada persona que la lea y use para seguir creando una nueva investigación de experiencia educativa, solo se le solicita:

CITAR LA REFERENCIA CORRESPONDIENTE A ESTA TESIS

(Medellín, B.B. 2012).



## Referencias

- Allan, U.V.H. (2008) *Medir el Significado: las Redes Semánticas como Método de Investigación Sociológica*. Tesis de carrera de Sociología. Universidad de Chile, Santiago de Chile. Recuperado el 28 de Agosto del 2011, de [http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2008/allan\\_v/sources/allan\\_v.pdf](http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2008/allan_v/sources/allan_v.pdf)
- Anderson, L.W., & Krathwohl (Eds.). *A Taxonomy for Learning, Teaching, and Assessing: A Revision of Bloom's Taxonomy of Educational Objectives*. New York: Longman, 2001.
- ANUIES al servicio y fortalecimiento de la Educación Superior (Ene-Mar, 2009) *Revista de la Educación Superior*, 149, V38 (1).México: Consejo Editorial.
- Armstrong, T. (2006) *Inteligencias Múltiples en el Aula*. Barcelona: Paidós.
- Arreguín, R.V.M., Tejada T.J. (s.f.) *Historia de Psicología*. S.L.P.: UASLP.
- Banco Mundial (2000) *Educación Superior en los países en desarrollo: peligros y Promesas*. Grupo especial sobre Educación Superior y Sociedad, convocado por el Banco mundial y la UNESCO. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Barnett, R. (2001) *Los límites de las Competencias*. Barcelona: Gedisa.
- Barr B. Robert & Tagg J. (1995) *De la enseñanza al Aprendizaje*. México: Evaluación Educativa.
- Blanco F.A. (Coord.) (2009) *Desarrollo y Evaluación de Competencias en Educación Superior* .Madrid: Narcea.

- Beneitone, P., Esquetini, C., González, J., Maletá, M.M., Siufi, G. y Wagenaar, R. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. Informe Final Proyecto Tuning América Latina 2004-2007* Recuperado el 31 de Mayo del 2011, de <http://tuning.unideusto.org/tuningal> [www.rug.nl/let/tuningal](http://www.rug.nl/let/tuningal)
- Bhola, H.S. (1991) *La Evaluación de los programas, proyectos y campañas de alfabetización para el desarrollo. Planificación, diseño y ejecución de la evaluación y utilización de resultados*. Santiago de Chile: UNESCO para la Educación.
- Boyer, E. (2003) *Una Propuesta para la educación Superior del Futuro*. México: Fondo de Cultura Económica: 1997, 2003.
- Corragio, J.L. (2002) *Construir universidades en la adversidad. Desafíos de la Educación Superior en América Latina* en Casanova C.H. (Coord.), *Nuevas Políticas de la Educación Superior*. España: Netbiblo.
- Calvo, V.M. (2006) *Introducción a la Metodología Didáctica* España: Mad.
- CINDA (2003) *Competencias de Egresados Universitarios*, Chile: Centro Interuniversitario - Fondo de Desarrollo institucional.
- Cochran, S.M. *Reinventar las prácticas del Magisterio* en Pérez, A.; Barquín, J.; Angulo, J.F. (1999) *Desarrollo Profesional del Docente, política, investigación y práctica*. Madrid: Akal.
- Conferencia Mundial de Educación para todos (1990) Jomptien, Tailandia 5 al 9 de Marzo. Recuperado el 11 de Septiembre del 2011, de <http://www.un.org/es/development/devagenda/education.shtml>

Corominas, E.; Tesouro, M.; Capell, D.; Teixidó, J.; Pélach, J. y Cortada, R. (2006).

"Percepciones del profesorado ante la incorporación de las competencias genéricas en la formación universitaria", *Revista de Educación*, 341, 301–336.

Corragio J.L. y Vispo A. (Coord.) (2001) *Contribución al estudio del Sistema Argentino de Educación Superior Universitaria*. Buenos Aires: Consejo Interuniversitario Nacional

Covey, S. (1986) *Los siete hábitos de la Gente altamente Efectiva*. México: Paidós.

Cueva, T.M. de la C. *Educación basada en Competencias: una reflexión urgente y necesaria para las instituciones de Educación superior del México Actual*. Recuperado el 18 de Junio del 2011, de <http://usic13.ugto.mx/revista/educacion.asp> Revista electrónica Presencia, Universidad de Guanajuato.

Dalziel, M. M., Cubeiro, J. C. y Fernández, G. (1996). *Las Competencias: Clave de una Gestión Integrada de los Recursos Humanos*. (2ª ed.). España: Deusto.

Delors, J. (1996) *La Educación encierra un Tesoro*. México: Santillana- Ediciones UNESCO

Deming, W.E., Orsini, J. y Deming, C.D. *The Essential Deming: Leadership Principles from the Father of Quality*. E.U.: Mc Graw Hill.

De Sousa, M.C. *Análisis de necesidades de entrenamiento basado en el modelo de competencias* Recuperado el 30 de Mayo del 2011, de <http://www.monografias.com/trabajos14/mocom/mocom.shtml>

Díaz, B.F., Lule, G.M.L., Pacheco P.D., Rojas D.S., Saad P.S. (1984) *Metodología de Diseño curricular para la Enseñanza Superior*. *Perfiles Educativos*, 7 (26), 30-40.

Díaz, B. F. y Hernández, R. (2002) *Estrategias Docente para un Aprendizaje Significativo. Interpretación constructivista*. México: Mac-Graw Hill.

- Díaz V.M., Valencia G.G.C., Muñoz M.J.A., Vivas D.F., Urrea C.E., y Ordoñez E.Ch. (2006) *Nociología de las Competencias. Referentes básicos de la Noción de Competencias.* Colombia: ICFES
- Díaz V. M. (Ene.2008) *Sobre el Currículo: Más allá del concepto Introducción a una semiótica del currículo.*
- EduTEKA .org *Matriz de Valoración* Recuperado el 3 de Noviembre del 2011 de <http://www.eduteka.org/MatrizValoracion.php3>
- Empresa 3M México (1998) *Taller abrir el Ciclo de Retroalimentación* México: Planeación y Desarrollo de Recursos Humanos.
- Espíndola, C.J.L. (Abril, 2011) *Reingeniería Educativa Enseñar y aprender por Competencias* México: Cengage Learning.
- Faingold, N. (2000) *Del practicante al experto: como construir las habilidades profesionales* en Paquay; Altet, M.; Charlier, E.; y Perrenoud, P. *la formación profesional del maestro estrategias y competencias.* México: Fondo de Cultura Económica, (197-221).
- Flick, U. (2004) *Introducción a la investigación Cualitativa.* Madrid: Morata.
- Formación Docente Centrado en el Aprendizaje (DOCA), (Enero, 2009) *Módulo No. 4 de 9: Estrategias para la Enseñanza y el Aprendizaje.* México: I.T.S.L.P.
- Formación Docente Centrado en el Aprendizaje (DOCA), (Enero, 2010) *Módulo No. 7 de 9: Estrategias de Evaluación del Aprendizaje.* México: I.T.S.L.P.
- Follows, S. y Steven, C. (Coords.) (2000) *Integrating key skills in higher education. Employability, transferible skill and Learning for life.* London: Kogan page. (Gimeno)

- Fundación Chile. *Competencias para la Empleabilidad*. Recuperado el 13 de Diciembre 2011, de <http://www.fundacionchile.com/cursos-y-seminarios/desarrollo-de-capacidades-para-el-aprendizaje-de-competencias-de-empleabilidad/>
- Fullan, M. (Oct., 2002) *Los Nuevos significados del Cambio en la Educación*. España: Octaedro.
- Frade, L.R. (2009) *La Evaluación de las Competencias* México: Inteligencia Educativa.
- Gardner, H. (2005) *Las Inteligencias Múltiples: la Teoría en la práctica*. Barcelona: Paidós.
- Gerver, R. (2011) *Crear hoy la escuela del mañana. La educación y el futuro de nuestros hijos*. Recuperado el 11 de Noviembre del 2011, de [http://innovacioneducativa-sm.aprenderapensar.net/files/2012/05/139934\\_Crear-hoy-la-escuela-del-ma%C3%B1ana2.pdf](http://innovacioneducativa-sm.aprenderapensar.net/files/2012/05/139934_Crear-hoy-la-escuela-del-ma%C3%B1ana2.pdf)
- Goleman, D. (1995) *La Inteligencia Emocional*. México: Vergara
- Goleman, D., Darling-Hammond. L., Punset, E., Lantieri, L., Roeser, R. (2010). *Educar para fabricar ciudadanos*. Recuperado el 11 de Abril del 2011, de [http://www.dailymotion.com/video/xbx8qy\\_por-una-nueva-pedagogia-escuela-emo-chool](http://www.dailymotion.com/video/xbx8qy_por-una-nueva-pedagogia-escuela-emo-chool).
- Gimeno, S. J. (2009). *Educar por Competencias ¿qué hay de nuevo?* Madrid: Morata.
- González, M. V. y González T. R. (2008). *Competencias Genéricas e Información profesional: un análisis desde la Docencia Universitaria* [versión electrónica], *Revista Iberoamericana de Educación*, 47, 185-209.
- González, J., Wageenar, R. y Beneitone P. (May-Ago. 2004). *Tuning América Latina: Un Proyecto de las Universidades* [versión electrónica], *Revista Iberoamericana de Educación*, 35.

- Hernández Sampieri R., Fernández, C. y Baptista, L. (2010) *Metodología de la investigación*.
- Irigoyen, Juan José, Jiménez, Miriam Yerith, & Acuña, Karla Fabiola. (2011). Competencias y educación superior. *Revista mexicana de investigación educativa*, 16(48), 243-266. Recuperado en 15 de noviembre de 2012, de [http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1405-66662011000100011&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-66662011000100011&lng=es&tlng=es). México: Mc Graw Hill
- Islas, G. M. (2008). *Anuario Estadístico del I.T.S.L.P. 2005*. México: Instituto Tecnológico de San Luis Potosí.
- López, B. E. (2006). *Estrategias de Formación en el siglo XXI. Life Long Learning*. España: Ariel.
- Malagón, P.L. (2003) *Revista de Educación Superior*. Vol. XXXII (3), No. 127, Julio-Septiembre. ISSN: 0185-2760
- Marco, S. B. (2008). *Competencias Básicas*. Madrid: Narcea
- Maturana, H. (1990). *Emociones y lenguajes en la Educación*. Santiago: Ced
- Medellín R. (2000) *Educación Superior y globalización una respuesta a las necesidades de internacionalización en la frontera*. *Revista Gaceta Universitaria*, XV, 128, 10.
- Michel, G. (2008) *Aprender a aprender*. México: Trillas
- Ministerio de Educación (2009) *Guía metodológica de evaluación de los aprendizajes en educación superior tecnológica*. Lima, Perú: Impresos y Sistemas.
- Monereo, C. (2010) *La Formación del profesorado: una pauta para el análisis e intervención a través de incidentes críticos*. *Revista Iberoamericana de Educación*. 52, 149-178.

- Monereo, C. (2011) IV Congreso regional de Educación. Conferencia de Competencias Básicas y Práctica Educativa. *La Evaluación auténtica de las Competencias (posibles estrategias)*. Recuperado el 18 de Junio del 2011, de <http://www.Youtube.com/watch?V=tbugP20nMyk>
- Morín, E. (1999). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. París: UNESCO.
- Orozco, B. (2000). "De lo profesional a la formación en competencias: giros conceptuales en la noción de formación universitaria", en M. A. Valle. *Formación en competencias y certificación profesional* (pp. 105–139). México: Universidad Nacional Autónoma de México. Recuperado en 15 de noviembre de 2012 <http://www.scielo.org.mx/pdf/peredu/v28n111/n111a2.pdf>
- Padilla, B.J.E. (Colombia. 2008) *Globalización y Educación Superior: un reto en la formación del docente Universitario* Ed. Bonaventuriana.
- Pérez, M. y Díez, L.E. (Marzo, 2004) *Diseños Curriculares del aula: un modelo de planificación con aprendizaje-enseñanza*. Argentina: novedades educativas.
- Plan Nacional de Desarrollo (2007-2012), Punto 3.3 Transformación Educativa Recuperado el 11 de Marzo del 2011, de <http://pnd.calderon.presidencia.gob.mx/igualdad-de-oportunidades/transformacion-educativa.html> como lo cmto en APA
- Perrenoud Philippe (2000) *El Arte de Construir Competencias*, Universidad de Ginebra Brasil: Nova Escola.

Real Academia de la Lengua Española (RAE), Diccionario. Recuperado el 11 de Enero del 2010, de <http://www.rae.es>.

Reigeluth, Ch.M. (2000) *Diseño de la Instrucción, Teorías y Modelos* Madrid: Aula XXI Santillana.

Resultados Reporte Pisa México 2011, recuperado el 10 Enero del 2012, de [http://estepais.com/site/wp-content/uploads/2011/01/17\\_fep\\_resultadospisa\\_237.pdf](http://estepais.com/site/wp-content/uploads/2011/01/17_fep_resultadospisa_237.pdf)

Rodríguez, A. (2007) *La Proactividad en la Universidad. Proyecto de Innovación Docente de la Universidad de Zaragoza, España*. Recuperado el 16 de Diciembre del 2011, de [http://www.unizar.es/proactividad/ana\\_rodriguez.html](http://www.unizar.es/proactividad/ana_rodriguez.html)

Rodríguez G.G.; Flores G.J. y García J.E. (1999) *Metodología de la Investigación Cualitativa*. Málaga: Aljibe

Romero, R. M.C. (2011) *El Modelo Educativo basado en Competencias. Universitarios Potosinos* (11 ), 52-55

Santana, V. L. (2007) *Orientación Educativa e Intervención Psicopedagógica (cambian los tiempos, cambian las responsabilidades de profesores)*. Madrid: Pirámide-sección Pedagogía

Salud.gob.mx *Lista de Cotejo* Recuperado el 3 de Noviembre del 2011, de [http://www.dgplades.salud.gob.mx/descargas/dhg/LISTA\\_COTEJO.pdf](http://www.dgplades.salud.gob.mx/descargas/dhg/LISTA_COTEJO.pdf)

Seda, S.I. (2002) *Evaluación por Portafolios: un toque para la enseñanza*. México, D.F. Revista Latinoamericana de Estudios Educativos Vol. XXXII, núm. 1, 105-128.



- Segura, M. F. Dr., García, A. M. (2010). *Proyectos de Residencia en los Institutos Tecnológicos, ¿Cómo impactan en el desarrollo de Competencias Profesionales?*  
Recuperado el 22 de Marzo de 2011, de <http://www.octi.guanajuato.gob.mx/octigto>
- Sepúlveda, G.E. (Agosto, 2005) *Guía para el análisis de la situación socioeducativa*.  
Santiago, Chile: Innovat.
- Thorne, K. (2008) *Motivación y creatividad en clase*. Barcelona: Grao.
- Tovar, M.L.R. (2010) *Portafolio de Evidencia* Recuperado el 3 de Nov del 2011, de <http://educacionprimaria.suite101.net/article.cfm/el-portafolio-de-evaluacion>[http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia\\_\(aprendizaje\)](http://es.wikipedia.org/wiki/Competencia_(aprendizaje))
- UNESCO (2000) Informe sobre la Educación en el Mundo, *El derecho a la Educación: hacia una Educación para todos, a lo largo de la vida*. Madrid: Ediciones UNESCO/Grupo Santillana.
- Zenhas, A.; Silva, C.; Januário, C.; Malafaya, C. y Portugal, I. *Enseñar a estudiar, aprender a estudiar*. Madrid: Narcea

# A N E X O S



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ**  
**Facultad de Psicología - Instituto de Investigación y Posgrado**  
**Maestría en Educación**

**Anexo 1. CUESTIONARIO PARA ALUMNOS**

*DETECCION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS ALUMNOS DEL I.T.S.L.P.*

Nombre: \_\_\_\_\_ Escuela de Procedencia: \_\_\_\_\_ Carrera: \_\_\_\_\_  
 Semestre: \_\_\_\_\_ Materia: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Contesta lo más honestamente las siguientes preguntas. Puedes usar la parte de abajo y el reverso, procurando que todas las respuestas queden en esta hoja.

1. ¿Qué características y habilidades piensas que debe tener el alumno de nuevo ingreso al I.T.S.L.P.? **R=**
2. ¿Crees que como alumno del I.T.S.L.P. posees las capacidades que te permitan obtener y adaptarte al puesto de trabajo y desarrollar tu carrera en el área profesional hasta ahora? **R=**
3. ¿Porqué? Especifica detalladamente **R=**
4. ¿Qué competencias o habilidades consideras que debe tener el perfil del egresado del I.T.S.L.P.? **R=**
5. ¿Para qué crees que servirían? Detalla. **R=**
6. ¿Consideras que la enseñanza que se imparte en el I.T.S.L.P. está relacionada con la práctica socio-laboral-personal para generar estas habilidades en el campo profesional? **R=**
7. ¿Porqué? Especifique detalladamente **R=**
8. ¿Qué crees que haga falta para generarlas? Explica **R=**
9. ¿De qué modo solicitas las habilidades que requieres en el aula-escuela a tus maestros? **R=**
10. ¿Qué habilidades crees haber obtenido profesionalmente desde tu ingreso hasta hoy para poder lograr tu carrera? **R=**
11. ¿Qué propondrías para mejorar el perfil de egreso y generar las competencias o habilidades requeridas por las empresas para los alumnos del I.T.S.L.P.? Detalla **R=**
12. ¿Te gustaría recibir un Taller antes y después de tu Residencia Profesional para lograr estas habilidades y formarlas en tu estadía en la empresa asignada? **R=**
13. ¿Porqué? Detalla y que te gustaría que incluyera **R=**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ**  
**Facultad de Psicología - Instituto de Investigación y Posgrado**  
**Maestría en Educación**  
**Anexo 2. CUESTIONARIO PARA DOCENTES**

*DETECCION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS ALUMNOS DEL I.T.S.L.P.*

Nombre: \_\_\_\_\_ Carrera: \_\_\_\_\_ Semestre: \_\_\_\_\_ Materia: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Contesta lo más honestamente las siguientes preguntas. Puedes usar la parte de abajo y el reverso, procurando que todas las respuestas queden en esta hoja.

1. ¿los alumnos del ITSLP poseen las capacidades que le permitan desarrollarse y adaptarse al puesto de trabajo (competencias genéricas) y desarrollar su carrera en el área profesional? **R=**
2. ¿Porqué? Especifica detalladamente **R=**
3. ¿Qué competencias consideras que debe tener el perfil del egresado del I.T.S.L.P.? **R=**
4. ¿Para qué crees que servirían? Detalla **R=**
5. ¿Con base a que propones estas competencias genéricas? **R=**
6. ¿Consideras que la enseñanza que se imparte en el I.T.S.L.P. está relacionada con la práctica laboral-personal para generar estas competencias genéricas? **R=**
7. ¿Porqué? Especifique detalladamente **R=**
8. ¿Qué crees que haga falta para generarlas? Explica **R=**
9. Identifica la eficacia (la forma de aplicarlo en la materia) que atribuye el docente para la formación en estas competencias al modelo educativo del I.T.S.L.P. **R=**
10. ¿De qué modo lo aplicas, realizas o como lo solicitas en el aula-escuela? **R=**
11. ¿Tienes alguna sugerencia para mejorarlo? Detalla **R=**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ**  
**Facultad de Psicología - Instituto de Investigación y Posgrado**  
**Maestría en Educación**  
**Anexo 3. CUESTIONARIO PARA EMPLEADORES**

*DETECCION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS ALUMNOS DEL I.T.S.L.P.*

Nombre: \_\_\_\_\_ Empresa: \_\_\_\_\_ Carrera: \_\_\_\_\_ Puesto: \_\_\_\_\_  
 No.semestres en que acabo su carrera: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Edo.Civil: \_\_\_\_\_  
 Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Conteste lo más honestamente las siguientes preguntas. Puede usar la parte de abajo y el reverso, procurando que todas las respuestas queden en esta hoja. Si es vía mail use las que sean necesarias.

1. ¿Qué características y habilidades piensa que debe tener el alumno de nuevo ingreso en la carrera profesional? **R=**
2. ¿Cree que actualmente los alumnos que solicitan residencia profesional poseen las capacidades que le permitan obtener y adaptarse al puesto de trabajo para desarrollar su carrera en el área profesional hasta ahora? **R=**
3. ¿Porqué? Especifica detalladamente **R=**
4. ¿Qué competencias o habilidades y en que orden de importancia, considera ud. que debe tener el perfil del recién egresado? **R=**
5. ¿Para qué cree que servirían así? Detalla **R=**
6. ¿Considera que la enseñanza que se imparte en las escuelas de nivel superior, está relacionada con la práctica socio-laboral-personal para generar estas habilidades en el campo profesional? **R=**
7. ¿Porqué? Especifique detalladamente **R=**
8. ¿Qué cree que haga falta para generarlas? Explique **R=**
9. ¿De qué modo solicitaría las habilidades faltantes en el aula-escuela a los maestros? **R=**
10. ¿Batalla para encontrar candidatos para un puesto? ¿Porqué? **R=**
11. ¿A cuántos candidatos entrevista en total y cuantos cumplen el perfil para la ronda final para selección? ¿Porqué? **R=**
12. ¿Qué habilidades solicita en su criterio como las más importantes para lograr un puesto de trabajo? **R=**
13. ¿En su experiencia, que propondría para mejorar el perfil de egreso y generar las competencias o habilidades requeridas por las empresas para los alumnos

en las escuelas de nivel superior? Detalle **R=**

14. ¿Le hubiera gustado que los candidatos recibieran un Taller antes y después de su Residencia Profesional para lograr estas habilidades? **R=**
15. ¿Porqué ? Detalle y que te gustaría que incluyera **R=**



**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ**  
**Facultad de Psicología - Instituto de Investigación y Posgrado**  
**Maestría en Educación**

**Anexo 4. CUESTIONARIO PARA EGRESADOS**  
**DETECCION DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS ALUMNOS DEL I.T.S.L.P.**

Nombre: \_\_\_\_\_ Prepa de Procedencia: \_\_\_\_\_ Carrera: \_\_\_\_\_

Puesto: \_\_\_\_\_ Empresa: \_\_\_\_\_ No.semestres en tu carrera: \_\_\_\_\_

Tiempo en empresa: \_\_\_\_\_ Sexo: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Edo.Civil: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

**Instrucciones:** Contesta lo más honestamente las siguientes preguntas. Si es vía mail usa las págs. que sean necesarias.

1. ¿Qué características y habilidades piensas que debe tener el alumno de nuevo ingreso en la carrera profesional? **R=**
2. ¿Crees que como alumno del I.T.S.L.P. tenías las capacidades que te permitieran obtener y adaptarte al puesto de trabajo y desarrollar tu carrera en el área profesional hasta ahora? **R=**
3. ¿Porqué? Especifica detalladamente **R=**
4. ¿Qué competencias o habilidades consideras que debe tener el perfil del recién egresado del I.T.S.L.P.? **R=**
5. ¿Para qué crees que servirían? Detalla. **R=**
6. ¿Consideras que la enseñanza que se imparte en el I.T.S.L.P. está relacionada con la práctica socio-laboral-personal real para generar estas habilidades en el campo profesional? **R=**
7. ¿Porqué? Especifique detalladamente. **R=**
8. ¿Qué crees que haga falta para generarlas? Explica. **R=**
9. ¿De qué modo solicitarías las habilidades faltantes en el aula-escuela a tus maestros? **R=**
10. ¿Conseguiste residencia y trabajo al salir? **R=** Explica Detalladamente **R=**
11. ¿Qué habilidades crees haber obtenido profesionalmente desde tu ingreso hasta hoy para poder lograr tu carrera? **R=**
12. ¿Cómo las lograste? Explica. **R=**
13. ¿Qué competencias profesionales definirías en tu criterio, como las más importantes para formar en el campo laboral? **R=**
14. ¿Qué propondrías para mejorar el perfil de egreso y generar las competencias o habilidades requeridas por las empresas para los alumnos del I.T.S.L.P.?

Detalla. **R=**

15. ¿Te hubiera gustado recibir un Taller antes y después de tu Residencia Profesional para lograr estas habilidades y formarlas en tu estadía en la empresa asignada? **R=**
16. ¿Porqué? Detalla y que te gustaría que incluyera **R=**



## Anexo 5. CRONOGRAMA DE ACTIVIDADES

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE SAN LUIS POTOSÍ  
 FACULTAD DE PSICOLOGÍA/ INSTITUTO DE CIENCIAS EDUCATIVAS  
 INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN Y POSGRADO  
 MAESTRÍA EN EDUCACION  
 Proyecto de Titulación  
 Cronograma de Actividades

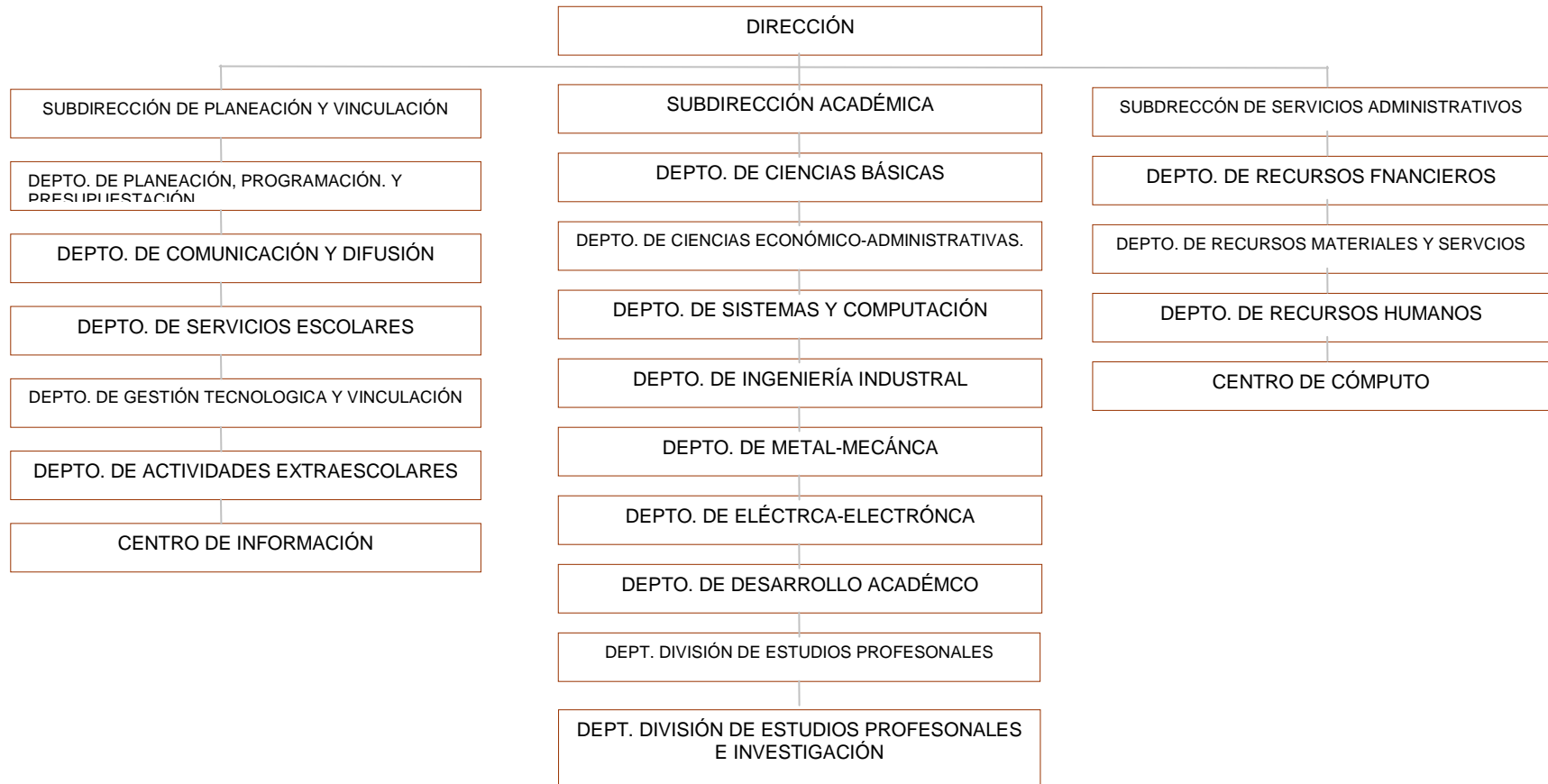
Alumno:	I.S.C. Beatriz Medellín Barbosa
Línea de Investigación:	Innovación y Práctica Docente
Proyecto de Investigación:	Propuesta Formativa para generar Competencias Genéricas en los Alumnos de Educación Superior
Asesor:	Dr. Alfredo López Huerta

No	Fases del Proyecto	Descripción de Actividades	Objetivos	Resultados Esperados/ Productos	Tiempo Estimado	Observaciones
1	Semestre I	*Revisión de Literatura	Definir tema de tesis	Definir objetivos, alcance y realizar 1er. Propuesta	Ago -Dic 2010	*Se realizó presentación para aprobación de los requisitos y tema.
2	Semestre II	*Análisis Curricular *Aplic. Hrrtas.	Obtener los primeros resultados	Integración de versión final de Diag.Inicial	Ene-Jun. 2011	*Se aplicó cuestionario semiestructurado abierto como herramienta inicial. *Se obtuvo inf. P diagnóstico Inicial *se clasificó y emitió un reporte
3	Semestre III	Término de la revisión de la literatura	Obtener la 1er. versión de la propuesta de innovación	Aplicación de la Intervención y obtener resultados *Actualizar versión final	Ago -Dic. 2011	*Se diseñó la hrrta. de Autoevaluación del curso(inicial-formativa- sumativa) *Se implementó Curso Taller de 8 Hrs *De la retroalimentación por alumnos del punto anterior, se observó la necesidad de implementación con acompañamiento a 6

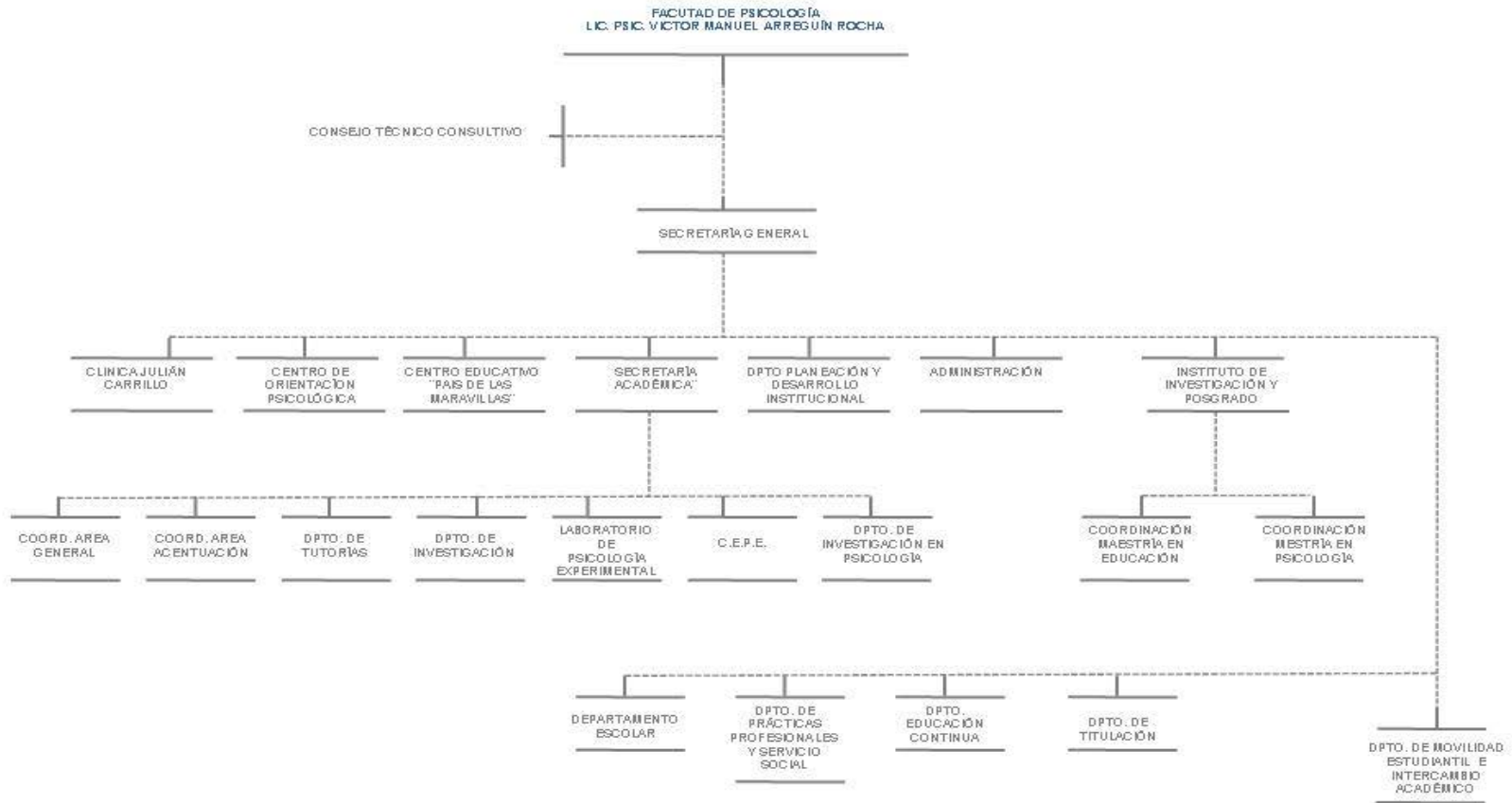
						meses
4	Semestre IV	Análisis y modificaciones de la Propuesta de Innovación-Intervención	Aplicar y correcciones	Intervención semestral con acompañamiento, del Diseño completo de Propuesta de Innovación Intervención	Ene-Jun. 2012	<p>*Se tuvo que implementar un acompañamiento semestral para visualizar mejor los resultados a manera de curso.</p> <p>*Se diseñaron 3 herramientas más: una por rúbricas, otra de criterios y una para retroalimentación del alumno, para complementar la autoevaluación y generar un mejor resultado al calificar los desempeños en acción.</p> <p>*Obtención de resultados definitivos, para realizar recomendaciones finales.</p>

**Fuente: Elaboración propia**

**Anexo 6. Estructura Organizacional del Instituto Tecnológico de San Luis Potosí (I.T.S.L.P)**



Anexo7. Organigrama de la Facultad de Psicología (U.A.S.L.P.)



## Anexo 8. Indicadores para la Introducción a las Competencias Profesionales (Autoevaluación).

Variable	Definición	Dimensiones	Indicador	Reactivo
1.1 Organización actividades	Selección de convenios sistemáticos entre personas y recursos para lograr algún propósito específico y definición del medio que permita alcanzar determinados objetivos.	Organización de tareas de trabajo	<ul style="list-style-type: none"> <li>Identificación de recursos: Humanos: *Quien va a planear * Con cuanto personal contará-Materiales *De que materiales dispondrá- Administrativos* Qué requisitos deberá cumplir</li> <li>Elabora agendas de trabajo: *Identificación de tareas*Jerarquización de tareas *Planificación de tiempos de realización *Considerar previsión y manejo de imprevistos y reestructuración de actividades</li> <li>Revisión diaria de su agenda: *Evaluación de logro de tareas en tiempo *Mantener la agenda en orden</li> </ul>	<ol style="list-style-type: none"> <li>¿Con qué detalle identifica los recursos humanos, materiales, administrativos, etc. que necesita al iniciar una organización de actividades</li> <li>¿Qué visión tiene para organizar los proyectos?</li> <li>¿Con que efectividad identifica y jerarquiza las tareas para organizar las actividades?</li> <li>¿Con que efectividad planifica los tiempos de sincronización de las tareas?</li> <li>¿Con qué efectividad realiza las tareas programadas?</li> <li>¿Con que grado de previsión considera un tiempo adicional al organizar el manejo de imprevistos y reestructuración de actividades?</li> <li>¿Con que perseverancia revisa la agenda para asegurarse de lograr las tareas en tiempo y mantener el orden en ésta?</li> <li>¿Qué capacidad logra al planificar un proyecto?</li> </ol>
1.2 Planeación del tiempo	La planeación consiste en fijar el curso concreto de acción que ha de seguirse, en un proyecto; estableciendo los principios que habrán de orientarlo, la secuencia de operaciones para continuarlo y la determinación de tiempo y números necesarios para realizarlo. Agustín Reyes Ponce.	Planificar las acciones en base a los requerimientos establecidos		
	<p style="text-align: center;"><b>Definición</b></p> <p>Un <i>conflicto humano</i> es una situación en que dos o más individuos con intereses contrapuestos entran en confrontación, oposición o emprenden acciones mutuamente</p>			

<u>Variable</u>		<u>Dimensión</u>	<u>Indicador</u>	<u>Reactivo</u>
2.1 Solución de Conflictos	<p>antagonistas, con el objetivo de neutralizar, dañar o eliminar a la parte rival, incluso sin ser física o sea solo de palabras, para lograr la consecución de los objetivos que motivaron dicha confrontación. Por su condición a menudo extrema o por lo menos confrontacional en relación a objetivos considerados de importancia o incluso urgencia (valores, estatus, poder, recursos escasos) el conflicto genera problemas, tanto a los directamente envueltos, como a otras personas.</p> <p>Un problema suele ser un asunto que se deriva de determinados conflictos presentes por diferencia de opiniones o porque no se cuentan con los elementos suficientes para lograr un resultado esperado.</p>	<p>Encontrar un acuerdo equilibrado que favorezca a las partes involucradas.</p>	<p>La disponibilidad del individuo para :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Empatizar con los demás</li> <li>• Usar sutileza con los demás</li> <li>• Capacidad para identificar la causas y consecuencias de una acción y corregirla</li> <li>• Realizar acuerdos pensando en el bien final del resultado esperado</li> </ul>	<p>9. ¿Qué tan accesible es para empatizar con los demás?</p> <p>10. ¿Es sutil al tratar a otras personas?</p> <p>11. ¿Es capaz de identificar causas y consecuencias de una acción y corregirla lo antes posible?</p> <p>12. ¿Le interesa el resultado final por lo que realiza acuerdos adecuados sin contratiempos?</p>
2.2 Solución de Problemas.	<p><u>Definición</u></p> <p>La comunicación oral es aquella que se establece entre dos o más personas, tiene como medio de transmisión el aire y como código un idioma.</p>	<p>Obtención de una solución efectiva y/o alternativa a la respuesta esperada.</p>	<p>La actitud del individuo para:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Identificar problemas (técnicos, laborales, interpersonales, etc.)</li> <li>• Resolver problemas (técnicos, laborales, interpersonales, etc.)</li> <li>• Evitar problemas de toda índole</li> </ul>	<p>13. ¿Qué tan capaz es de identificar problemas (técnicos, laborales, interpersonales, etc.)?</p> <p>14. ¿Qué tan capaz es para resolver problemas (técnicos, laborales, interpersonales, etc.)?</p> <p>15. ¿Qué tan accesible es para evitar problemas de toda índole?</p>

<u>Variable</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicador</u>	<u>Reactivo</u>
3.1 Comunicación Oral.	<p>La interacción entre el emisor y el receptor no es inmediata e, incluso, puede llegar a no producirse nunca, aunque aquello escrito perdure eternamente. Por otro lado, la comunicación escrita aumenta las posibilidades expresivas y la complejidad gramatical, sintáctica y léxica.</p>	<p>Lograr transmitir el mensaje adecuadamente al interlocutor para lograr el objetivo perseguido.</p>	<p>La habilidad del individuo para:</p>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• Para dialogar con otros</li> <li>• Para comunicarse claramente con otros</li> <li>• Para argumentar a favor</li> <li>• Para que otros realicen la enmienda comunicada</li> <li>• Para entender una enmienda hablada</li> <li>• Para lograr la enmienda hablada</li> </ul>	<p>16. ¿Qué tan accesible es para tener apertura y dialogar fácilmente con otros?</p> <p>17. ¿Qué tan claro se comunica con otros?</p> <p>18. ¿Cómo argumenta a su favor?</p> <p>19. ¿Qué tan convincente es para que otros realicen lo que él les solicita?</p> <p>20. ¿Qué tan perceptivo es para entender una enmienda hablada?</p> <p>21. ¿Qué tan capaz es de realizar la enmienda hablada?</p>
3.2 Comunicación Escrita.	<p>Lograr que la persona que lea el escrito, capte el mensaje deseado y lo transmita claramente.</p>	<p>Qué tan capaz es el individuo para:</p>	
	<p><u>Definición</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La Lectura</li> <li>• La Comprensión de la lectura</li> <li>• Crear la redacción de in texto</li> <li>• Entendimiento claro para con otros</li> <li>• De documentación de escritos.</li> </ul>	<p>22. ¿Qué tan capaz es de leer correctamente?</p> <p>23. ¿En qué grado comprende la lectura que realiza?</p> <p>24. ¿Sabe redactar clara y correctamente un texto?</p> <p>25. ¿Logra un entendimiento mutuo y claro con otros por escrito?</p> <p>26. ¿Qué tan bien documenta escritos?</p>
	<p>Entender, alcanzar, ser capaz de realizar nuevas enmiendas otorgadas adelantándose correctamente según el resultado esperado.</p>		

<u>Variable</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicador</u>	<u>Reactivo</u>
<p>4.1 Proactividad (Comprender nuevas enmiendas).</p>	<p>Solicitar una cosa, generalmente de un modo formal y siguiendo un procedimiento establecido, para conseguir orientación hacia una duda, para la realización correcta de una tarea.</p>	<p>Lograr comprender clara y totalmente las tareas que le sean asignadas.</p>	<p>27. ¿Cuenta con iniciativa para indagar lo que se espera lograr?                  28. ¿Define etapas y entrenamientos necesarios para logros esperados?                  29. ¿Obtiene para lograr un objetivo los recursos necesarios?                  30. ¿Indaga que decisiones tomará individualmente?                  31. ¿Realiza en un plan de acción tareas asignadas?                  32. ¿Se anticipa en tareas aún no asignadas para realizarlas?</p>
<p>4.2 Proactividad (Solicitar apoyo).</p>	<p style="text-align: center;"><u>Definición</u></p> <p>Ser capaz de tomar decisiones adecuadas, sin intervención ajena, por uno mismo logrando los resultados deseados sin supervisión continua.</p>	<p>En caso de quedar alguna duda, buscar la información que falte, de una manera adecuada para completarla y comprenderla correctamente.</p>	<p>33. ¿Tan pronto se da cuenta de que requiere apoyo lo solicita de inmediato?                  34. ¿Una vez que se le da el apoyo describe las dudas de la situación o problema?                  35. ¿Comunica también lo que ha hecho hasta entonces para corregir la situación?                  36. ¿Crea una solución del problema en conjunto y elaborar plan de acción de mejora?</p>



<u>Variable</u>	<u>Dimensiones</u>	<u>Indicador</u>	<u>Reactivo</u>
5.1 Autonomía (trabajar con inteligencia y productividad).	Trabajar por sí mismo sin supervisión, digno de confianza, logrando una productividad de todos los recursos y manejarlos con inteligencia para lograr la máxima utilidad en ellos.	<p>El individuo sea capaz de:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Lograr la exploración necesaria para obtener los recursos necesarios</li> <li>• Lograr asesoría adecuada con expertos</li> <li>• Tomar decisiones certeras</li> <li>• Conseguir resultados sin supervisión</li> <li>• Visualizar los resultados a futuro</li> <li>• Dar ideas de mejora y participar positivamente</li> <li>• Realizar actividades necesarias para lograr autonomía.</li> </ul>	<p>37. ¿Tiene capacidad de indagación para obtener lo necesario para sus tareas?</p> <p>38. ¿Acude con expertos para buscar asesoría adecuada para su desempeño?</p> <p>39. ¿Logra tomar decisiones certeras frecuentemente?</p> <p>40. ¿Obtiene los resultados esperados en tiempo y con confiabilidad?</p> <p>41. ¿Es un buen visionario de los proyectos y resultados a futuro?</p> <p>42. ¿Qué tan a menudo proporciona ideas de mejora y participa positivamente?</p> <p>43. ¿Qué actividades realiza necesariamente para lograr la autonomía?</p>

Anexo 9. Formato de Autoevaluación Inicial, Formativa y Sumativa 1/2

<b>AUTOEVALUACION :</b> _____ <b>Perfil Profesional</b> <b>1/2</b> <b>CURSO PARA DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES</b>		<b>Nombre:</b> _____ <b>Edad:</b> _____ <b>Carrera:</b> _____ <b>Escuela:</b> _____				
<b>INDICACIONES:</b> Seleccione un núm. 1=Deficiente; 2=Regular; 3=Bien; 4=Excelente para calificar el rol profesional solicitado en cada renglón, según su criterio de egreso antes de iniciar este curso.						
<b>Perfil de Competencias</b>						
<b>1. Organización y Planeación de Tiempos y Proyectos</b>						
1. ¿Con qué detalle identifica los recursos humanos, materiales, administrativos, etc. que necesita al iniciar una organización de actividades?						
2. ¿Qué visión tiene para organizar los proyectos?						
3. ¿Con qué efectividad identifica y jerarquiza las tareas para organizar las actividades?						
4. ¿Con qué efectividad planifica los tiempos de sincronización de las tareas?						
5. ¿Con qué efectividad realiza las tareas programadas?						
6. ¿Con qué grado de previsión, considera un tiempo adicional al organizar el manejo de imprevistos y reestructuración de actividades?						
7. ¿Con qué perseverancia revisa la agenda para asegurarse de lograr las tareas en tiempo y mantener el orden en ésta?						
8. ¿Qué capacidad logra al planificar un proyecto?						
<b>2. Solución de Conflictos y/o problemas</b>						
9. ¿Qué tan accesible es para empatizar con los demás?						
10. ¿Es sutil al tratar a otras personas?						
11. ¿Es capaz de identificar causas y consecuencias de una acción y corregirla lo antes posible?						
12. ¿Le interesa el resultado final por lo que realiza acuerdos adecuados sin contratiempos?						
13. ¿Qué tan capaz es de identificar problemas (técnicos, laborales, interpersonales, etc.)						
14. ¿Qué tan capaz es para resolver problemas (técnicos, laborales, interpersonales, etc.)						
15. ¿Qué tan accesible es para evitar problemas de toda índole?						
<b>3.1 Comunicación Oral</b>						
16. ¿Qué tan accesible es para tener apertura y dialogar fácilmente con otros?						
17. ¿Qué tan claro se comunica con otros?						
18. ¿Cómo argumenta a su favor?						
19. ¿Qué tan convincente es para que otros realicen lo que él les solicita?						
20. ¿Qué tan perceptivo es para entender una tarea hablada?						

## Anexo 9. Continuación Formato de Autoevaluación Inicial, Formativa y Sumativa 2/2

21. ¿Qué tan capaz es de realizar la tarea hablada?						
<b>AUTOEVALUACION: Perfil de Competencias 2/2</b>						
<b>INSTITUCIÓN:</b>			<b>CURSO:</b>			
<b>NOMBRE:</b>						
<b>INDICACIONES:</b> Seleccione un núm. 1=Deficiente; 2=Regular; 3=Bien; 4=Excelente para calificar el rol profesional solicitado en cada renglón, según su criterio de egreso antes de iniciar este curso.						
Perfil de Competencias						
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	
<b>3.2 Comunicación Escrita</b>						
22. ¿Qué tan capaz es de leer correctamente?						
23. ¿En qué grado comprende la lectura que realiza?						
24. ¿Sabe redactar clara y correctamente un texto?						
25. ¿Logra un entendimiento mutuo y claro con otros por escrito?						
26. ¿Qué tan bien documenta escritos?						
<b>4. Proactividad</b>						
27. ¿Cuenta con iniciativa para indagar lo que se espera lograr?						
28. ¿Define etapas y entrenamientos necesarios para logros esperados?						
29. ¿Obtiene los recursos necesarios para lograr un objetivo?						
30. ¿Indaga que decisiones tomará individualmente?						
31. ¿Realiza en un plan de acción las tareas asignadas?						
32. ¿Se anticipa en tareas aún no asignadas para realizarlas?						
33. ¿Tan pronto se da cuenta de que requiere apoyo lo solicita de inmediato?						
34. ¿Una vez que se le da el apoyo describe las dudas de la situación o problema?						
35. ¿Comunica también lo que ha hecho hasta entonces para corregir la situación?						
36. ¿Crea una solución del problema en conjunto y elabora plan de acción de mejora?						
<b>5. Autonomía</b>						
37. ¿Tiene capacidad de indagación para obtener lo necesario para sus tareas?						
38. ¿Acude con expertos para buscar asesoría adecuada para su desempeño?						
39. ¿Logra tomar decisiones certeras frecuentemente?						
40. ¿Obtiene los resultados esperados en tiempo y con confiabilidad?						
41. ¿Es un buen visionario de los proyectos y resultados a futuro?						
42. ¿Qué tan a menudo proporciona ideas de mejora y participa positivamente?						
43. ¿Realiza actividades necesarias para lograr la autonomía?						

Anexo 10. Formato de Expectativas del Curso

**“Expectativas y Seguimiento del Contenido del Curso”**

**Contesta haciendo una lista, de lo que esperas obtener de esta materia.** 1=Deficiente; 2=Regular; 3=Muy Bien; 4= Excelente

Institución:

Nombre:

Gpo:

Sem:

Punto Principal (Menciónalo)	Detalla lo esperado al Inicio del Curso	Da Seguimiento a la Mitad del Curso (Evalúa del 1-4 cada punto que mencionaste para ver si se ha cumplido o da sugerencia)	Da Seguimiento al Final del Curso (Evalúa del 1-4 cada punto que mencionaste para ver si se cumplió)	Sugerencias, observaciones o cumplidos.

Contesta este cuestionario hasta finalizar el Curso (a la vuelta de la hoja):

1. ¿Te sentiste motivado (de un 100% contesta cuánto)
2. ¿Te sentiste más capacitado? ¿Por qué?
3. Si crees que te servirá el Curso, explica por qué
4. ¿De un 100% cuanto tenías de Proactividad al inicio del curso y cuanto incremento ésta al finalizarlo?
5. ¿De un 100% cuanto tenías de Autonomía al inicio del curso y cuanto incremento ésta al finalizarlo?

Anexo 11. Boleta de Evaluación Final (certificación de Competencias por Alumno)

EVALUACION : "RETROALIMENTACIÓN FINAL"															
Alumno: _____		Edad: _____		Carrera: _____		Sem: _____		Indicadores: 1=Deficiente, 2=Promedio, 3=Adelantado y 4=Sobresaliente							
INTRODUCCIÓN AL PERFIL PROFESIONAL PARA ALUMNOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR															
* BOLETA DE CALIFICACIONES FINAL DEL CURSO (CUANTITATIVA-CUALITATIVA)															
Docente: ISC Beatriz Medellín Barbosa. Enero-Junio 2012	Autoevaluación				Autoevaluación				Evaluación				Indicador Real Obtenido	Posición	RECOMENDACIONES
	INICIAL (Percepción del alumno)	1	2	3	4	FINAL (Evidencia en el curso)	1	2	3	4	1	2			
<b>Perfil de Competencias</b>															
<b>1. Organización y Planeación de Tiempos y Proyectos</b>															
1. ¿Con qué detalle identifica los recursos humanos, materiales, administrativos, etc. que necesita al iniciar una organización de actividades?															
2. ¿Qué visión tiene para organizar los proyectos?															
3. ¿Con qué efectividad identifica y jerarquiza las tareas para organizar las actividades?															
4. ¿Con qué efectividad planifica los tiempos de sincronización de las tareas?															
5. ¿Con qué efectividad realiza las tareas programadas?															
6. ¿Con qué grado de previsión, considera un tiempo adicional al organizar el manejo de imprevistos y reestructuración de actividades?															
7. ¿Con qué perseverancia revisa la agenda para asegurarse de lograr las tareas en tiempo y mantener el orden en ésta?															
8. ¿Qué capacidad logra al planificar un proyecto?															
<b>2. Solución de Conflictos y/o problemas</b>															
9. ¿Qué tan accesible es para empatizar con los demás?															
10. ¿Es sutil al tratar a otras personas?															
11. ¿Es capaz de identificar causas y consecuencias de una acción y corregirla lo antes posible?															
12. ¿Le interesa el resultado final por lo que realiza acuerdos adecuados sin contratiempos?															
13. ¿Qué tan capaz es de identificar problemas (técnicos, laborales, interpersonales, etc.)?															
14. ¿Qué tan capaz es para resolver problemas (técnicos, laborales, interpersonales, etc.)?															
15. ¿Qué tan accesible es para evitar problemas de toda índole?															
<b>3.1 Comunicación Oral</b>															
16. ¿Qué tan accesible es para tener apertura y dialogar fácilmente con otros?															
17. ¿Qué tan claro se comunica con otros?															
18. ¿Cómo argumenta a su favor?															
19. ¿Qué tan convincente es para que otros realicen lo que él les solicita?															
20. ¿Qué tan perceptivo es para entender una tarea hablada?															
21. ¿Qué tan capaz es de realizar la tarea hablada?															
<b>3.2 Comunicación Escrita</b>															
22. ¿Qué tan capaz es de leer correctamente?															
23. ¿En qué grado comprende la lectura que realiza?															
24. ¿Sabe redactar clara y correctamente un texto?															
25. ¿Logra un entendimiento mutuo y claro con otros por escrito?															
26. ¿Qué tan bien documenta escritos?															
<b>4. Proactividad</b>															
27. ¿Cuánta con iniciativa para indagar lo que se espera lograr?															
28. ¿Define etapas y entrenamientos necesarios para logros esperados?															
29. ¿Obtiene los recursos necesarios para lograr un objetivo?															
30. ¿Indaga que decisiones tomará individualmente?															
31. ¿Realiza en un plan de acción las tareas asignadas?															
32. ¿Se anticipa en tareas aún no asignadas para realizarlas?															
33. ¿Tan pronto se da cuenta de que requiere apoyo lo solicita de inmediato?															
34. ¿Una vez que se le da el apoyo describe las dudas de la situación o problema?															
35. ¿Comunica también lo que ha hecho hasta entonces para corregir la situación?															
36. ¿Crea una solución del problema en conjunto y elabora plan de acción de mejora?															
<b>5. Autonomía</b>															
37. ¿Tiene capacidad de indagación para obtener lo necesario para sus tareas?															
38. ¿Actúa con expertise para buscar asesoría adecuada para su desempeño?															
39. ¿Logra tomar decisiones celeres frecuentemente?															
40. ¿Obtiene los resultados esperados en tiempo y con confiabilidad?															
41. ¿Es un buen visionario de los proyectos y resultados a futuro?															
42. ¿Qué tan a menudo proporciona ideas de mejora y participa positivamente?															
43. ¿Qué actividades realiza necesariamente para lograr la autonomía?															
Calificación Final Promedio:										DE 100					
Indicador Promedio:										DE 4					
¿Posible Candidato para un puesto de trabajo?															



Anexo 13. Evaluación Observable del Docente sobre el desempeño de los Alumnos.

"EVALUACION OBSERVABLE DEL DOCENTE PARA EL ALUMNO (Por Criterios-Desempeños)"																									
Introducción al Perfil Profesional (en base a resultados obtenidos de cada módulo)																									
Módulo No. : " " " "																									
ISC BEATRIZ MEDULLIN BARBOSA "Desarrollo del Perfil Profesional"																									
HECHA POR: El Docente B.M.B.																									
No. Lista	CR	RA	Nombre Completo	Asistió a platica de Proactividad y Autonomia	generó autosuficiencia	Se deslindo de supervisarlo	Si tenía un contratiempo lo resolvía a toda costa	Se vió el esfuerzo por lograr Autonomia	Generó actitud Autonomia	Entrega oportunamente su proyecto	Es coherente con lo estudiado su proyecto	Aplica los puntos del manual	Realiza las tareas programadas	Entrega tareas a tiempo	Realiza las prácticas establecidas	Es participativo en clase	Se ve responsable	Capacidad que logra en Mod-1	posible candidato	o contrataria	Promedio MOD-1	Calif. Mod- (Por Criterios)	Calif. Mod- (Por Criterios)	Validación Alumno Mod-1	
1																									
2																									
3																									
4																									
5																									
6																									
7																									
8																									
9																									
10																									
11																									
12																									
13																									
14																									
15																									
16																									
17																									

**INDICADORES:**

Deficiente	(0-32,84)	1
Reprobado	(35-57,69)	1,5
Medio	(70-77,84)	2
Propio	(85-97,89)	2,5
Adelantado	(90-92,94)	3
Mejorado	(96-97,99)	3,5
Sobresaliente	100	4

## Anexo 14. Evaluación Final del Curso

**" EVALUACIÓN FINAL DEL CURSO "**

Institución: \_\_\_\_\_  
 Nombre del Curso: \_\_\_\_\_  
 Fecha de inicio: \_\_\_\_\_  
 Fecha de terminación: \_\_\_\_\_  
 Fecha de Evaluación: \_\_\_\_\_  
 Nombre: \_\_\_\_\_ Edad: \_\_\_\_\_ Carrera: \_\_\_\_\_ Sem: \_\_\_\_\_

**1. OPINIÓN SOBRE EL DESARROLLO DEL CURSO**

Marca con una X tu opinión

	Excelente	Muy Bueno	Regular	Deficiente
Estructuración del Curso				
Nivel de los contenidos				
Utilidad de los contenidos aprendidos				
Motivación al grupo				
Medios proporcionados al alumno				
En general el curso te ha parecido				

Expresa con una frase lo que comentarías a un compañero (a) que vaya a realizar este curso:

\_\_\_\_\_

¿Crees que sea adecuado impartir este tipo de curso? Explica porque (ventajas)?

\_\_\_\_\_

Califica el curso de 0-10 puntos y explica porqué: \_\_\_\_\_

**2. OPINIÓN SOBRE EL INSTRUCTOR**

Marca con una X tu opinión

	Excelente	Muy Bueno	Regular	Deficiente
Utilizó explicaciones teóricas y prácticas				
Tiene una buena preparación para impartir el curso				
Ha sabido motivar al grupo				
Cumplió con los objetivos propuestos				
Te proporcionó conocimientos y herramientas para tu carrera				
Te proporcionó orientación para desarrollar tu persona				

Califica al instructor de 0-10 puntos y explica porqué: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Sugerencias de Mejora o Comentarios:

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_