

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON

FACULTAD DE FILOSOFIA Y LETRAS

DIVISIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO



**“LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SOCIALES
EN LOS ESCENARIOS GLOBALES”**

El Caso de las maestrías de Administración en Monterrey

Por

ROSALBA SEGURA FARFAN

Director

Dr. JOSE NICOLAS BARRAGAN CODINA

Como requisito parcial para obtener el Grado de

DOCTOR EN FILOSOFÍA

Con Especialidad en Educación

Enero, 2010

APROBACIÓN DE DOCTORADO

“LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SOCIALES EN LOS ESCENARIOS GLOBALES”

El Caso de las maestrías de Administración en Monterrey

Director de Tesis: Dr. José Barragán Codina

Sinodales

Firma

Dr. José Nicolás Barragán Codina
Presidente

M. C. Alfonso Rangel Guerra
Secretario

Dr. Ernesto Rocha Ruiz
Vocal

Dra. Martha Leticia Cabello Garza
Vocal

Dra. Fuensanta López Rosales
Vocal

Dra. Ma. Eugenia Flores
Subdirectora de posgrado de Filosofía y Letras

INDICE

Prologo.....	5
Lista de Figuras	8
Resumen.....	9
Introducción.....	10
1.- Problema de investigación.....	14
1.1 Antecedentes.....	14
1.2 Perspectivas.....	19
2.- Objetivos de la investigación.....	22
2.1 Objetivos Generales y Específicos.....	22
2.2 Preguntas de investigación.....	23
2.3 Propósito.....	25
3.-Importancia y Justificación del Estudio.....	27
4.-Limitaciones.....	32
5.-Marco Teórico Conceptual.....	34
6.-Metodología de Investigación.....	52
7.- Supuestos básicos.....	72
8.-Definición de términos.....	74
9.-Resultados del Análisis de la Información.....	76
9.1 Interacciones.....	79
9.2 Funciones.....	85
9.3 Búsqueda.....	97

9.4 Movilidad.....	98
9.5 Valores.....	99
9.6 Aprendizaje.....	101
9.7 Respeto a las diferencias individuales.....	104
9.8 Actitudes.....	105
9.9 Innovación.....	107
9.10 Liderazgo.....	109
9.11 Trascendencia.....	110
9.12 Autocontrol.....	111
10.-Conclusiones.....	112
11.- Propuesta.....	117
12.-Referencias bibliográficas.....	132
13.- Epilogo.....	136

PROLOGO

En el transcurso de mi quehacer educativo, siempre supe que la inserción laboral resulta ser una temática trascendental. México como país, requiere aportar medidas que contribuyan a mejorar la competitividad y con ello crear oportunidades de empleo sostenible, de aquí que la enseñanza y el talento son las áreas que reclaman una atención más urgente en virtud de que las oportunidades de crecimiento que aporta la globalización hacen necesario contar con una ventaja competitiva motivada por los conocimientos, la adaptabilidad y la innovación.

El desarrollo de conocimientos y competencias es fundamentalmente una función de inversión en el proceso de formación humana que trasciende sin duda a la educación formal lo que implica que, los interlocutores de los ámbitos empresarial, político y académico así como los grupos sociales deben actuar en forma más coordinada y directa porque no es posible adoptar medidas efectivas hasta que ese nivel de interacción se concrete en acciones que consoliden el Modelo de país al cual aspiran todos los jóvenes hoy en día.

En mis tiempos de autorreflexión respecto a estos planteamientos me preguntaba: si los jóvenes van a incorporarse a un

mercado laboral altamente competitivo, ¿que preparación les está brindando el sistema educativo mexicano actualmente? ¿Cuáles estrategias hay que implementar para que esos jóvenes salgan adelante de manera exitosa?, ¿Qué necesitan los empresarios de los egresados de un posgrado?, ¿Cuál es ése perfil ideal que requieren? y sobre todo ¿qué tienen que hacer las universidades para cubrir dicho perfil?

Al plantearme esos cuestionamientos pensaba en mis hijos, y en los hijos de mis hijos y en todas aquellas generaciones que indefectiblemente van a enfrentar un mercado laboral voraz, saturado de tecnología y competitivo, con todas sus consecuencias, por eso pensaba que mi compromiso social tenía que concretarse y generando acciones sobre todo aterrizadas en las aulas, para que dicha problemática aminorara sus efectos y las Universidades contaran con herramientas confiables y auténticas, que les fueran útiles en el sentido de modificar sus sistemas de enseñanza, que garantizaran por un lado un aprendizaje efectivo, por otro lado que los egresados tuvieran mayores posibilidades de afrontar un mercado laboral en forma exitosa y sobre todo que se fueran gestando generaciones que tuvieran la capacidad de desarrollar a otras generaciones y así generar círculos virtuosos de gente creativa que saque a este país adelante.

Al iniciar mis estudios doctorales supe que mi propósito era precisamente responder esas preguntas que me preocupaban y conforme pasaba el tiempo y entrar en contacto con los contextos laborales, mis inquietudes personales le fueron dando estructura a la búsqueda de soluciones profesionales y los aprendizajes que se gestaron me fueron dando al mismo tiempo, esas alternativas de acción que tanto anhelaba.

Amo profundamente a mi país, porque es mi casa, porque en él trabajo y porque la mínima forma de retribuirle, es compartiendo los hallazgos encontrados, de tal forma que las futuras generaciones cuenten con una mejor perspectiva de vida tanto personal como laboral.

LISTA DE FIGURAS

1.- Cambios y Nuevas Demandas.....	27
2.- Triangulación.....	69
3.- Proceso Metodológico.....	56
4.-Referentes Alfanuméricos.....	76
5.- Ventajas del Trabajo en Equipo.....	83
6.- Propuesta.....	129
7.-Enfoque Teórico-Conceptual.....	130
8.-Enfoque operativo del Modelo.....	131

RESUMEN

La investigación desarrollada aborda inicialmente la identificación de un perfil de competencias profesionales y sociales, estructurado con las aportaciones de los directores de recursos humanos y expertos en los sectores industriales del vidrio y el cemento en Monterrey.

Posteriormente se toma como referente dicho perfil, y se genera como diseño creativo, un modelo con enfoque teórico y operativo y una propuesta teórico-metodológica, para que las Instituciones de educación superior diseñen la currícula de las maestrías en Administración, de tal manera que el proceso formativo vaya acorde a las demandas de los sectores productivos y los egresados de dicha maestría, logren incorporarse exitosamente en el mercado laboral. Cabe aclarar que la propuesta mencionada, incorpora ejemplos que demuestran “cómo” se puede establecer en el diseño curricular.

INTRODUCCION

Sin duda alguna, abordar el tema de “*competencias*” como una forma de contribuir al desarrollo de nuestro país, implica el análisis de una serie de factores que subyacen dentro de este interesante concepto.

Parte del propósito de este trabajo es analizar cuáles son las “*competencias*” necesarias que demanda el sector patronal, que permita la creación de un perfil ideal mediante la descripción de las creencias, percepciones y valores que los empresarios y expertos en recursos humanos de los sectores industriales del vidrio y el cemento manifiestan, para posteriormente establecer las categorías que describan al profesional con más apego a la realidad socio-laboral, de tal manera que se cuente con los elementos que permiten la creación de una propuesta, que defina aquellos lineamientos que podrían ser aplicados en los programas de postgrado de las maestrías en administración que se ofrecen en Monterrey tanto a nivel público como a nivel privado.

Al mismo tiempo, se elabora un análisis de las diversas posturas que asumen los organismos mundiales ante los retos laborales del nuevo milenio y su impacto en el contexto académico.

Dentro del marco teórico, se integran las definiciones hechas por diversos autores respecto al impacto que tienen los conceptos de competencias, la demanda del mercado laboral del futuro y el vínculo que se requiere, entre el sector universitario, los empresarios y el sector gubernamental, para satisfacer en forma oportuna y eficaz las demandas sociales del Estado. En este mismo marco se incorporan, por supuesto, la propuesta ideal que podría operar en las denominadas “*Sociedades del Conocimiento*”.

Este trabajo de investigación pretende describir un panorama sobre las competencias y los elementos que surgen a la par de este fenómeno que está transformando nuestra sociedad de un modo significativo, partiendo de la idea que los alumnos que egresen de las carreras de postgrado y acceden a un mercado laboral altamente competitivo, demuestran el dominio de habilidades y destrezas tanto manuales como intelectuales, que nos permite suponer que podrán desempeñarse de acuerdo al contexto globalizado, que cada vez demanda seres humanos con mayores conocimientos, creatividad e inteligencia.

Una vez identificadas dichas competencias se categorizan los resultados que brindaron las técnicas utilizadas en su identificación, para contar con los elementos necesarios que sustenten, desde la perspectiva científica, la propuesta que se ofrece como base para el

diseño de los nuevos currículos que puedan responder satisfactoriamente a estos escenarios.

La declaración del problema de investigación que nos ocupa, se focaliza en dar respuesta al siguiente cuestionamiento: de acuerdo a la percepción de los expertos, ¿cuáles son las competencias necesarias para desempeñar con efectividad el trabajo profesional en los escenarios laborales presentes y futuros?, en esta investigación se analizan los motivos que originan la necesidad de contar con un modelo descriptivo de competencias profesionales y sociales, vistas desde la perspectiva tanto de los empresarios y expertos, con el propósito de dar una respuesta de carácter científico tanto a la pregunta planteada, como a los objetivos de ésta investigación.

Se plantean los antecedentes que dan origen al estudio en cuestión. Se plasman así mismo, las razones que justifican su realización, vistas desde los enfoques de conveniencia, relevancia social, implicaciones prácticas, valor teórico y utilidad metodológica.

Se presentan los posibles alcances y los límites de esta investigación, además de una breve descripción tanto de la metodología como de las técnicas de recolección de información. Se integran aquellos aspectos del marco teórico relacionados con las

competencias profesionales a los hallazgos posteriores, resultantes del trabajo de campo y su problemática actual.

Finalmente, se incorporan las conclusiones a las cuales se ha llegado como producto del trabajo desarrollado y las referencias bibliográficas con las que se apoya el desarrollo de nuestro pensamiento, relativas al tema que nos ocupa.

I.- PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.

1.1 ANTECEDENTES

Hoy por hoy, asumir los resultados del aprendizaje bajo un modelo de calidad sigue siendo uno de los mayores retos que un país en vías de desarrollo como México enfrenta.

Así, la comunidad educativa integrada y comprometida con la garantía de que los educandos adquieran los conocimientos y desarrollen las habilidades, las actitudes y práctica de valores que les permitan alcanzar una vida personal y familiar plena, para ejercer una ciudadanía competente, activa y comprometida, continua siendo el factor clave tanto del sector gubernamental como del educativo y empresarial. Sólo con la participación pertinente y coordinada de estos elementos se lograrán avances en la consolidación de la premisa que planteaba el Programa Nacional de Educación 2001-2006, de la Secretaría de Educación Pública del Gobierno Federal, al establecer que los mexicanos deberán participar en el trabajo productivo y continuar aprendiendo a lo largo de la vida.

Hoy en día, el Programa Nacional de Desarrollo 2007-2012, plantea la denominada Visión México 2030 que le apuesta a una voluntad colectiva de cambio, y cuyo objetivo es el de impulsar un Desarrollo Humano sustentable, enfocando acciones conjuntas para

un propósito común, que implica necesariamente un enfoque a largo plazo para que el país avance hacia el porvenir de un México acorde a las exigencias sociales.

Dentro de éste marco general, figura el Programa Nacional de Educación 2007-2012 del cual se deriva el Programa Sectorial de Educación 2007-2012 emitido por la Sria. de Educación Pública en el cual se incorporan aspectos relevantes que sustentan nuestra Investigación.

Esta importante normativa en materia de educación, plantea que la nueva realidad del siglo XXI implica transformaciones profundas que requieren un impulso sin precedentes a nuestro país para éste responda a los nuevos desafíos que se vivirán en las sociedades del conocimientos, la competitividad con los mercados mundiales, y, sobre todo el desarrollar en los futuros profesionales, la capacidad de generar y aplicar en su entorno personal, laboral, cultural y social los conocimientos que demanda el entorno de nuestro siglo.

Para ello es necesario impulsar primeramente el desarrollo digno de la persona que le permita desenvolver sus potencialidades para que asuma un rol responsable en los cambios que el país demanda.

Pero esta labor, representa un trabajo de equipo en donde maestros, alumnos, padres de familia, empleados y empleadores y especialmente la ciudadanía participe y se comprometa en una auténtica y profunda reforma educativa que vea un México con menos pobreza, con gente preparada, visionaria que contribuya en buena medida a elevar la calidad de vida como uno de los grandes objetivos de la educación nacional.

El gobierno federal plantea en el Programa sectorial en cuestión los siguientes objetivos:

“.....Objetivo 5:

Ofrecer servicios educativos de calidad para formar personas con alto sentido de responsabilidad social, que participen de manera productiva y competitiva en el mercado laboral.

Una educación relevante y pertinente que promueva el desarrollo sustentable, la productividad y el empleo. Para lograrlo, es necesaria la actualización e integración de planes y programas de educación media superior y superior; el desarrollo de más y mejores opciones terminales que estén vinculadas con los mercados de trabajo y permitan que los estudiantes adquieran mayor experiencia y sean competitivos; el impulso de la investigación para el desarrollo humanístico, científico y tecnológico; el replanteamiento del servicio social, así como la creación de un ambicioso programa de educación para la vida y el trabajo.

En lo que hace a la Educación Superior, el apartado 5.11 del mismo objetivo 5, plantea lo siguiente:

- Impulsar la revisión y actualización oportuna de los planes y programas de estudios para asegurar su pertinencia.
- Alentar a las instituciones de educación superior, el establecimiento de Consejos de Vinculación y crear el Consejo Nacional de Vinculación de la Educación Superior, con representación de diversos sectores de la sociedad, para identificar áreas de oportunidad y demandas del aparato productivo y del sector social.
- Fomentar la participación de las Instituciones de Educación Superior en los Programas de Desarrollo Económico, Social y Humano del Gobierno Federal y de los Gobiernos Estatales.
- Apoyar la elaboración de Estudios para identificar y fundamentar proyectos relevantes de vinculación de las Instituciones con el entorno.

- Promover la realización de estudios para prever las nuevas calificaciones y competencias que se demandarán en el futuro de los egresados de la Educación Superior.

En el apartado 5.12 se establece:

- Fortalecer la vinculación de las Instituciones de Educación Superior con la sociedad a través del servicio social.
- Impulsar la recuperación del sentido de solidaridad comunitaria y de retribución a la sociedad que dieron origen al servicio social.
- Contribuir a formar estudiantes con sentido de responsabilidad social.

Y en lo que hace a la certificación de Competencias. En el apartado 5.14 se describe lo siguiente:

- Reforzar la coordinación con la Subsecretaría de Educación Media Superior para realizar los cambios relacionados con las competencias laborales en planes y programas de estudios.....”

Son muchos los expertos que hoy en día han abordado el tema de “competencias”, tal es el caso de despachos de consultoría a nivel internacional, que continuamente plantean la importancia de su análisis bajo la óptica educativa estableciendo, como lo muestra Samaniego (1996), al decir que:

“...La necesidad de vincular la formación y la capacitación a los requerimientos de la planta productiva, no es nuevo, ha sido un propósito largamente reiterado por los teóricos del sistema educativo y una antigua demanda de las empresas. Lo anterior denota que la vinculación entre empresa y escuela no se ha dado de manera satisfactoria, pareciera que una de éstas dos instituciones ha seguido propósitos y tiempos distintos y que sus trayectorias han sido a menudo divergentes” (P.87)...”

Aunque se lea como un absurdo es una realidad que los esquemas educativos tradicionales han tenido un impacto desfavorable que se refleja en la falta de congruencia entre las demandas del mercado laboral y los procesos de formación por los que pasan los jóvenes, en quienes descansará el futuro de México, leyendo a la misma Samaniego cuando dice que:

“...La forma de impartir los conocimientos -la educación escolarizada orientada a necesidades masivas y basada en períodos fijos y acotados de aprendizaje- ha llegado a determinar el fondo de la formación y la capacitación. La disponibilidad de docentes ha llegado a determinar qué carreras impartir, el costo de los laboratorios influye en el tipo de programas de estudio a ofrecer, las modas y preferencias de la población han llevado muchas veces a las instituciones educativas a impartir determinadas carreras altamente solicitadas por los estudiantes sin una correlación con su demanda efectiva en el mercado del trabajo. Pese al amplio reconocimiento de la necesidad de una vinculación estrecha entre la escuela y el aparato productivo, en la práctica los hechos nos demuestran que esa vinculación no se ha dado en la medida deseada. (Págs. 90 y 91)...”

En este proceso no podemos perder de vista a los actores principales que se interrelacionan entre sí, actores cuya responsabilidad funcionaría mejor si operara como un compromiso compartido, como un esfuerzo conjunto y coordinado de manera rentable y pertinente, en donde el juego de ganar-ganar se reflejara en la elevación de los niveles de vida de los mexicanos, y por ende de su impacto tanto en la productividad como en la economía del país. Esto mismo es manifestado por Samaniego (1996) en su artículo sobre competencias laborales y mercado de trabajo, cuando dice:

“...La Comunidad académica debe entender su nuevo papel, no debe ser la entidad que defina el conocimiento a difundir, sino que debe resultar un intérprete de las necesidades efectivamente sentidas por los trabajadores y las empresas. Debe, así mismo, anticiparse y ser sensible a las necesidades futuras. Fundamentalmente debe incluir y facilitar la creación de capacidades de autoaprendizaje en el futuro trabajador. Al gobierno le corresponde desarrollar y enfatizar su función promotora, en la comprensión de las necesidades de las empresas y de la fuerza de trabajo, en la elaboración de normas operativas de competencia y en la conexión de distintos medios.(Pág. 92)...”

Retomando los puntos analizados en éstos antecedentes, reiteramos que la educación es la base del desarrollo y una condición indispensable para el progreso del país, lo que implica vislumbrar nuevas opciones que dentro de la política social sean viables y pertinentes, de ahí que se proponga como una alternativa más de formación y conocimiento que contribuya a mejorar la calidad de vida de los individuos y de sus familias como lo establece el Art. 3^{ero} de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos:

1.2 PERSPECTIVAS

Cabe señalar que los proyectos educativos de la Nación deben generarse en forma articulada, distinguiendo claramente el papel y la actitud propositiva de los organismos y sectores tanto particulares como gubernamentales, en el sentido de crear nuevas expectativas de desarrollo social que reclaman una educación efectiva que cumpla con los requisitos de calidad y excelencia, que demanda el mundo globalizado.

Se requiere contar con una educación que consolide la formación de los individuos desde el punto de vista individual, familiar y social, una educación que genere nuevos enfoques y oportunidades de elevar la calidad de vida de los ciudadanos, de ahí la importancia

de efectuar un análisis y una reflexión respecto a los nuevos enfoques, las nuevas corrientes que giran en torno tanto al problema planteado.

Ahora bien, si la educación es considerada como una sólida opción que los países han adoptado para generar el desarrollo social, es necesario que los organismos encargados de operarlas, coordinen esfuerzos, recursos, proyectos estratégicos y programas, pero sobre todo que esta coordinación sea comprobable y esté disponible para analizar resultados a corto plazo, realizar los ajustes para el mediano plazo y poder predecir la efectividad de éstos resultados en un plazo mayor.

Si partimos de la idea que la educación contribuye al crecimiento del país, con ello pretendemos establecer que su enfoque en los proyectos nacionales tiene que ser encauzado a fortalecer las metas y los planes educativos que se relacionan con dichos proyectos, y uno de ellos es sin duda el de la “calidad” vista como un “compromiso social” que congrega a una pluralidad de sectores.

Los planes de modernización y por ende de reestructuración de las actividades nacionales de carácter formativo, han incorporado corrientes innovadoras, una de ellas es sin duda el capital humano. Otra ha sido el enfoque de competencias que se pretende incorporar gradualmente en el sector educativo del país, y el elemento común

precursor de ese cambio es la necesidad de mejorar las condiciones de productividad y competitividad, que invitan a las empresas a la creación de programas que propicien y desarrollen las competencias profesionales y sociales en los trabajadores.

Hoy por hoy, son muchas las instituciones que están generando acciones al respecto, entre ellas figura la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico que señala que gran parte de la solución de los problemas del empleo a largo plazo, tiene que ver con el desarrollo de tres capacidades básicas:

- La capacidad de Innovación
- La capacidad de Adaptación
- La capacidad de Aprendizaje

derivado del análisis del siguiente texto de Miklos (2002): “La innovación implica imaginación y creatividad de los individuos, empresas y sociedad en su conjunto, para predecir y enfrentar los retos del cambio. La capacidad de aprendizaje significa que individuos, empresa y sociedad deben asumir el aprendizaje como un proceso continuo y sistemático, para poder desarrollar sus capacidades de innovación y adaptación”.

Luego entonces, inferimos que los nuevos paradigmas de educación, las nuevas tecnologías, las nuevas corrientes de formación humana dentro del proceso de globalización, el desarrollo de

programas de competencias requerirá que los sectores productivos y el gobierno consideren la generación de propuestas educativas tomando en cuenta tanto las necesidades de esos sectores como los elementos que contribuyan a lograr el desarrollo integral de los seres humanos.

2.- OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

2.1 OBJETIVO GENERAL

Describir las competencias profesionales y sociales que demandan actualmente los empresarios y expertos en los sectores industriales del vidrio y cemento para crear un modelo descriptivo y una propuesta en que podrá sustentarse el nuevo diseño curricular de los programas de maestría en administración en Monterrey, para consolidar una formación universitaria que responda a los escenarios laborales del futuro.

Objetivos Específicos

- Identificar y agrupar las competencias profesionales y sociales de los egresados de la maestría en administración que demanda el entorno laboral del futuro, en los sectores industriales del vidrio y cemento de Monterrey, para crear un perfil de ésta realidad.

- Elaborar una propuesta teórico-metodológica que sirva de base para el diseño de la nueva currícula en las instituciones educativas que ofrecen la maestría en administración en Monterrey, como diseño creativo y producto de la investigación.

2.2 PREGUNTAS DE INVESTIGACION

1.-¿Cuáles son los requerimientos de los escenarios socio-laborales actuales, que los empresarios y expertos de las industrias del vidrio y el cemento expresan respecto al desarrollo sustentable del futuro y en qué medida las Universidades pueden satisfacerlos?

Preguntas Subordinadas:

- ¿Cuáles son las competencias profesionales y sociales que requieren los egresados de la maestría en administración, en función a las demandas de los líderes empresariales y los expertos en recursos humanos?
- ¿Cuáles de estas percepciones, creencias y valores respecto a las competencias profesionales y sociales, pueden impactar en un diseño curricular?
- ¿Cuáles serán las competencias básicas exigibles a los recursos humanos del futuro?

2.-¿Pueden los valores, creencias y percepciones de los empresarios y expertos de las industrias del vidrio y el cemento, convertirse en una propuesta curricular que permita enlazar una formación profesional del egresado de la maestría en administración, acorde a las demandas de los mercados laborales?

Pregunta Subordinada:

- ¿Cuáles son los elementos que debe contener una nueva currícula de la maestría en administración, que responda satisfactoriamente a estos nuevos escenarios?

2.3 PROPOSITO DE LA INVESTIGACION

A continuación se integra un esquema que describe en esencia el propósito de la investigación. Se toma como referente principal el tema de las competencias y se establece que éstas han sido un asunto crucial en el proceso de desarrollo y el impacto en la vida de los ciudadanos en los albores del siglo XXI. Estos procesos derivados de la globalización, afrontan cambios sociales que repercuten sensiblemente en la economía, en la política, en la cultura, en la vida laboral, familiar y social dentro de la cual la tecnología avanza con pasos agigantados.

Este fenómeno de cambio social, nos hace pensar que hoy en día la educación se encuentra en el centro de esos cambios y representa el foco principal hacia el cual se deben encaminar los esfuerzos conjuntos, para que las sociedades del conocimiento se vinculen cada día más con los sectores productivos y por ende con los procesos de globalización, que operan en los mercados laborales altamente competitivos.

El desarrollo de las tecnologías y el contexto cultural reclaman nuevos procesos formativos, encaminados a crear una cultura laboral distinta a la que se vive actualmente, el discurso gira en torno a una

cultura laboral en donde la calidad y la productividad juegan un papel decisivo en la vida y el futuro económico de nuestro país. De ahí la importancia que representa identificar el perfil del ciudadano del futuro, para replantear los nuevos escenarios educativos enfocados no tan sólo a los conocimientos, sino también a las actitudes y los valores que el ser humano operará en esos nuevos contextos.

Los antiguos escenarios educativos, versus los nuevos paradigmas del futuro, requieren ser analizados en una sociedad en donde el conocimiento afronta una nueva era y en el que se pretende que la oferta educativa a nivel postgrado logre incorporar en forma pertinente las competencias profesionales y las sociales que el mercado laboral pedirá a los egresados de los programas de maestría en administración. Por eso se considera importante integrar un modelo descriptivo, para diseñar una propuesta teórico-metodológica basada en competencias, bajo la percepción humanista que ayude a replantear el diseño curricular en las instituciones educativas públicas o privadas que ofrezcan estos programas.

Cambios y Nuevas Demandas

Antiguos
Escenarios
Educativos
A



Nuevos
Paradigmas y
Escenarios
Educativos
B

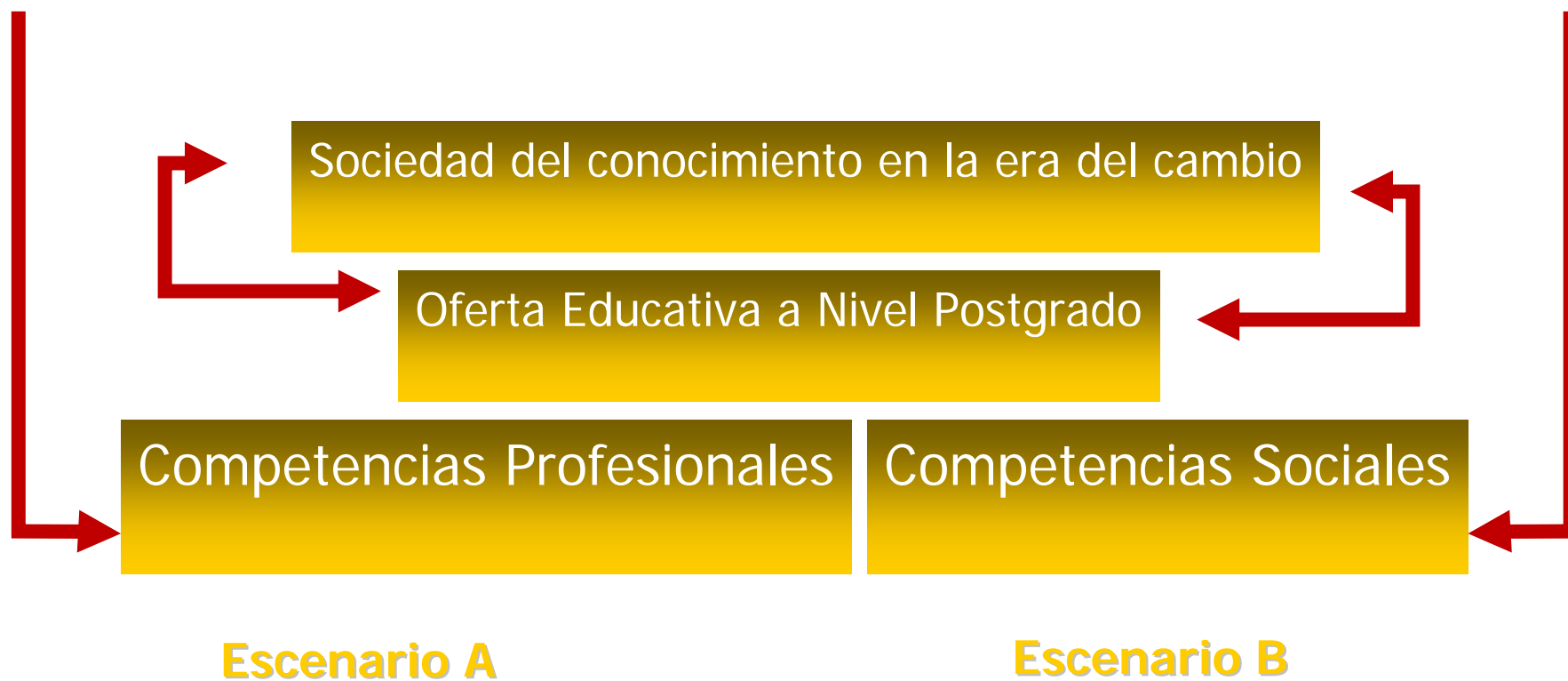


Fig. 1.- Cambios y Nuevas Demandas

3.-IMPORTANCIA Y JUSTIFICACION DEL ESTUDIO

Será de gran utilidad para la elaboración del Diseño Curricular en los programas de Maestría en Administración, contar con un Modelo Descriptivo de Competencias Profesionales y Sociales visto desde la perspectiva tanto de los empresarios como de los expertos que permita incorporar en los contenidos de la currícula aquellos aspectos que para el sector productivo son elementos clave para que a los egresados de los programas se les facilite la inclusión exitosa en los mercados laborales del futuro.

-Conveniencia

La pertinencia de este estudio se sustenta primeramente en la concepción humanista del “desempeño competente” del ser humano para que de ésta concepción se derive una propuesta teórico-metodológica, que ayude a replantear el diseño curricular en las instituciones educativas públicas o privadas que ofrecen los programas de maestría en administración, acorde con la realidad laboral actual en los sectores claves de desarrollo en nuestro país, como lo son la industria del vidrio y del cemento.

La idea es orientar a las instituciones educativas, tanto públicas como privadas, a que establezcan procesos de formación innovadores

y de acuerdo a las demandas y necesidades de estos sectores laborales, sin que los estudiantes que egresen pierdan de vista esa visión humanista, que los convierta en personas competitivas y sobre todo comprometidas con su entorno; y que puedan por consiguiente incorporarse con mayor facilidad en los mercados laborales del futuro, respondiendo de manera congruente con esa visión y comprometida a los nuevos escenarios que operan dentro del proceso de la globalización.

Pensando visionariamente, el valor agregado de esta investigación es el sustento del proceso de toma de decisiones, tanto del sector empresarial como de las instituciones educativas de nuestro país, en el sentido de *“impulsar conjuntamente” el “proceso formativo con las demandas laborales del futuro”*, dado que al identificar el perfil de egreso de los programas de maestría en administración y reflejarlo en los conocimientos, habilidades y actitudes que se requerirán, marcarán el camino hacia la calidad de la educación, misma que se verá consolidada en el sentido de responder pertinentemente a los niveles de satisfacción laboral, tanto para los empleadores como para los egresados, permitiendo de ésta forma a las instituciones educativas, como lo son las Universidades tanto públicas como privadas, responder a esas demandas. La premisa del ganar- ganar, se verá reflejada de esta manera, en un crecimiento económico, requisito indispensable para el desarrollo y bienestar de cualquier país.

-Relevancia Social

Los principales beneficiados con esta investigación y su propuesta, serán sin duda los estudiantes que egresen de los programas de maestría en administración, dado que al ser formados conforme a las necesidades de sus empleadores, la incorporación a los mercados laborales surgirá en forma natural y exitosa, porque responderán a dichas necesidades y sus perspectivas de insertarse en ellos, podrá facilitar la cobertura de nichos de empleo. Por otro, lado los empresarios tendrán la oportunidad de consolidar su riqueza que subyace en los recursos humanos de las empresas, propiciando el incremento, tanto de la competitividad y productividad al saber que cuentan con el personal formado con los niveles de calidad y acordes a las necesidades de los empleadores y que aportarán sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores, al crecimiento de dichas empresas.

El país también podrá verse beneficiado a futuro al contar con investigaciones que fundamenten un replanteamiento de estrategias educativas, que vinculen de manera efectiva el proceso de formación con las demandas del mercado, y contribuir así a consolidar paulatinamente la calidad de la educación en México.

-Implicaciones Prácticas

Al contar con un Modelo Descriptivo y una propuesta teórico-metodológica, integrada directamente por los empresarios y expertos, se estará en posibilidades de:

-Crear un perfil de competencias, que determinen cuáles son las características ideales de egreso de los estudiantes insertos en los programas de maestría en administración.

-Se podrá elaborar una propuesta que incorpore los fundamentos teórico-metodológicos para el diseño de las nuevas currícula, que operen las instituciones educativas tanto públicas como privadas que oferten en el mercado mexicano la maestría en administración.

-Se podrá elaborar un análisis comparativo que determine los niveles de ajuste que requieren los programas actuales de maestría en administración, en sus aspectos de diseño curricular y procesos metodológicos de enseñanza y de aprendizaje.

-Valor Teórico

Se aborda una arista importante de la calidad educativa en el nivel superior y se puede dar inicio al desarrollo de una cultura de participación conjunta del ámbito laboral, caminando de la mano de la educación, y viceversa pudiendo generar las condiciones adecuadas

que validen la toma de decisiones que logren reorientar tanto las políticas como las estrategias educativas del país.

Incorpora también los nuevos enfoques y paradigmas vistos desde las perspectivas educativa, laboral y social, dado que se ubica en el nivel superior de postgrado, por lo que se requiere analizar las corrientes que regirán a futuro los contextos laborales.

Por otro lado esta investigación puede generar las bases para otras posteriores que favorezcan el fortalecimiento y/o creación de los modelos educativos, como una alternativa viable que contribuya a mejorar los niveles de vida de las personas y sus sociedades.

-Utilidad Metodológica

Dado que la idea es crear un Modelo Descriptivo de competencias y una propuesta teórico-metodológica sustentada bajo el enfoque humanista, que contribuya a consolidar el concepto de calidad educativa a nivel superior, al momento de identificar los “puntos de vinculación” que se deben generar entre las empresas de los sectores del vidrio y cemento que forman parte del mercado laboral del futuro y los procesos formativos, se puede inferir que la satisfacción de dichas demandas está prevista en ellos y los egresados de las maestrías en administración en Monterrey, tendrán

mayores posibilidades de responder pertinente y satisfactoriamente a los retos de la globalización, así como a las políticas de desarrollo de la economía global que demanda “*competencia y calidad*”.

4.-LIMITACIONES DE LA INVESTIGACION

Por limitaciones se entiende aquellas circunstancias fuera del control del que investiga, que impidieron realizar la investigación de acuerdo a la planeación inicial, entre las cuales se encuentran:

- La saturación del Mercado Laboral en la Maestría en Administración

- La baja tasa de respuesta por parte de los empresarios y expertos, a las encuestas y entrevistas que se requería realizar para el logro de los objetivos planteados en dicha planeación.

Igualmente las delimitaciones representan los parámetros determinados por el mismo investigador para realizar la investigación. Ésta se realizó en Monterrey, considerando a las empresas que operan en los sectores de desarrollo más importantes del país, tales como el Distrito Federal, Jalisco y Nuevo León, buscando por un lado identificar las competencias profesionales y sociales desde el enfoque humanista y limitándose solamente a generar una propuesta que

podiera ser la base para propiciar futuras investigaciones con giros y en entornos diferentes.

Otra limitante importante, es que la investigación que nos ocupa abarca solamente los estudios de posgrado, específicamente los programas de maestrías en administración que operan en varias instituciones públicas y privadas del municipio de Monterrey, pero que a futuro, el modelo descriptivo que de aquí resultó, pudiera aplicarse a todas aquellas instituciones que oferten dicha maestría en los Estados que integran a nuestro país.

5.- MARCO TEORICO CONCEPTUAL

5.1 La concepción de “Hombre” y el proceso de “Formación Humana” frente a la Globalización.

De tiempo atrás, la problemática que se ha derivado del binomio educación-empleo, ocupa hasta nuestros días, una atención cada día mas importante en las sociedades del hemisferio occidental. Lo anterior ha traído nuevos y muy importantes desafíos para los investigadores en educación, las instituciones educativas, los gobiernos y los empresarios, que en forma extremadamente cambiante, demandan un perfil de egreso acorde tanto a los entornos laborales que fija la nueva economía del mundo, como a las demandas que las mismas acarrearán en los entornos de la sociedad global.

La política económica del país orientada por el principio de desregulación de los mercados y de apertura al capital extranjero, busca que el modelo de desarrollo se integre a la lógica del devenir comercial proveniente del exterior; luego entonces, se insiste en forma reiterada que la educación está llamada a cumplir con un papel crucial que responda a las exigencias del aporte productivo que contribuya a darle mayor competitividad ante el mundo y especialmente a los mercados internacionales. Siguiendo a Finkel (1995), este renovado interés por la

educación, no es más que un revivir de la teoría del capital humano, pese a las sólidas críticas que recibió dicha teoría en los años 60.

Sin duda alguna, la aseveración que se hace con respecto a la importancia que tiene la educación en la competitividad, dentro del marco de la teoría del capital humano, se vislumbra como una vía de salida simplista, desconociendo, por parte de quienes la promueven (empresarios, economistas, tecnólogos y organizaciones internacionales del mundo capitalista) están más preocupados por la conquista de la productividad que por una cuestión social vinculada al ideal democrático de la igualdad de oportunidades, y posibilidades de que la mayoría de la población alcance niveles de vida mejores y sobre todo dignos. Ese binomio al que nos referíamos al inicio, encierra en si mismo vinculaciones complejas y controvertidas; así pues, al efectuar un análisis detallado bajo una perspectiva humanista, partiremos del concepto de “*hombre*” y el proceso de “*formación humana*” que por su propia naturaleza se abordan en los principios de la educación.

En la cultura latina, el hombre tiene varias formas de ser visto. La etimología de la palabra que identifica al ser humano, proviene de la voz homo, la cual nos remite a humus, que significa tierra, barro, de tal manera que hombre es el nacido de la tierra. Así la conjunción de la palabra “Ser” y la palabra “Humano”, dan cuenta del hombre completo, retomando a Aristóteles, según la tradición tomista, *el Homo Sapiens*.

Al enfocar el análisis del hombre que deseamos formar, tendremos que abordar necesariamente la perspectiva ontológica que es definida por Gutiérrez Pantoja (1984), como la rama de la filosofía en la que se exponen diversas teorías sobre el ser en general, incluyendo todo ente u objeto que existe en el cosmos, es decir toda materia. La aseveración anterior establece que todo ser tiene propiedades, y que estas propiedades se constituyen en elementos fundamentales, que son universales (porque son del ser en cuanto ser), y de las cuales se derivan los principios del ser, que vienen a constituir el fundamento, la base y la esencia misma de la ontología.

Las propiedades del ser son aquellas características o aspectos inteligibles que le podemos aplicar o predicar a todo lo que es, por el mismo hecho de ser, estas se deducen de nuestra inteligencia comparando el ser con sus aspectos, captamos ciertas relaciones que el ser posee, y que nuestra mente descubre, por lo que deducimos, que los atributos o propiedades del ser son aquellas relaciones fundamentales, que afectan a todo ser en cuanto es ser.

Ahora bien, éste aspecto ontológico, es necesario vincularlo con el proceso de formación humana, es decir, requerimos definir la clase de hombre que las Universidades requieren formar, acorde o en función de las demandas laborales y sociales, es decir, el hombre integralmente formado, capaz de enfrentar los retos que impone el mundo global, capaz de convertirse en un agente de cambio, el

profesional capaz y preparado para ocupar los puestos clave en el sector gubernamental, el ser capaz de modificar el entorno social, capaz de generar propuestas de valor, capaz de dirigir y moldear a otros profesionistas para que en forma conjunta se consolide poco a poco un país próspero y competitivo. Esta Formación Humana es el desafío asumido por las instituciones universitarias en un contexto sociocultural actual, donde es palpable una actitud generalizada de desesperanza, desilusión y escepticismo del hombre consigo mismo.

Este desafío puede ser considerado, un desafío antropológico, ya que ofrecen la introyección de competencias reflexivas, analíticas, de afrontamiento y transformación profesional, y a su vez señalan a mediano y largo plazo, una diferencia y ventaja competitivas del egresado.

La formación humana siempre aceptará el desafío de formar no solamente al hombre, sino al hombre profesional. El formar para el saber Qué Hacer y Cómo Hacerlo, implica un proceso de formación cualitativo desde lo axiológico y lo actitudinal, que es lo que le da sentido responsable a dicha formación, bajo una perspectiva integradora del saber ser, hacer, pensar, valorar, conocer, crear, gestar, razonar, producir y también convivir.

Hoy en día, la educación es considerada como uno de los determinantes del crecimiento o desarrollo económico puesto que es

el eje formador de la ciudadanía responsable que permite reducir las desigualdades sociales.

Las nuevas condiciones políticas, sociales y económicas de México y el mundo obliga a que las universidades e instituciones superiores consideren una seria transformación en su quehacer y a enfrentar la difícil tarea de formar profesionales de un nuevo tipo, capaces de resolver problemas cada vez más complejos que demandarán colaboración con iguales de otras partes del mundo, o bien los pondrán a competir con ellos. Lo anterior implica la tarea de cambiar las prácticas pedagógicas actuales enfocadas al futuro con un lente prospectivo, que nos ayude a clarificar lo que pasa en el presente para modificar nuestro devenir.

Sabemos que el fenómeno de la globalización abarca a la gran mayoría de los países del mundo, que está operando a una velocidad vertiginosa y que ese cambio impacta de manera significativa, no sólo en los intercambios comerciales, la producción y las inversiones, sino también en las características y estilos de vida de las personas y sociedades.

Este fenómeno de globalización, también puede ser considerado como un proceso que hoy en día es una realidad multidimensional que ha impactado favorable y desfavorablemente en

los ámbitos de carácter político, social, cultural, alcanzando incluso el marco legal e institucional de las naciones.

En México la integración de la economía mundial ha generado beneficios para ciertos sectores, pero no ha ayudado a muchos otros, lo que obliga a pensar que tenemos que afrontar riesgos y asumir tareas que faciliten ese enfrentamiento que impone la globalización actual. Los más importantes sin duda son, la falta de competitividad internacional que tienen la gran mayoría de las empresas nacionales, la desvinculación de la planta productiva nacional con el sector educativo, las reformas en los sectores claves de la economía, la debilidad del marco jurídico, que se traducen en un Estado de Derecho deficiente y que arrastra a diversas instituciones públicas y privadas a un desempeño falto de eficiencia y calidad. Pero lo más grave de todo es pensar que la dirección del país no ha podido concretar una visión y definir un rumbo a largo plazo, ante un entorno mundial cada vez más competitivo y demandante.

Por estas razones se hace cada vez más necesario revalorar lo que entendemos por un desempeño altamente eficiente, como centro y fin último del desarrollo económico, de ahí que el rol de la educación se oriente a una formación y capacitación efectiva que contribuya a mejorar los niveles de vida de los mexicanos y darle un rostro humano a la globalización.

El Modelo Educativo vinculado con las competencias profesionales que el sector productivo reclama, podrían ser sin duda el motor del desarrollo en el contexto de transición por el que México atraviesa y facilitar así la calidad de los aprendizajes, la capacitación efectiva de los trabajadores y el desarrollo de una nueva cultura que logre impactar de manera significativa la responsabilidad social de la educación en los nuevos ambientes mundiales.

Es por esto que muchos organismos a nivel mundial están generando acciones conjuntas con diversos países, en un intento serio por resolver este problema, tal es el caso del Proyecto denominado “Sistema Nacional de Certificación de Competencias Laborales y Calidad de la Capacitación” el cual plantea el siguiente diagnóstico:

-Falta de claridad por parte de los sectores productivos acerca de las competencias laborales claves que se requerirán para tener éxito en un futuro próximo.

-Dado lo anterior, señales poco claras hacia el mercado laboral y hacia el área de la educación, formación y capacitación sobre los conocimientos, habilidades y actitudes requeridas por la industria.

-Baja satisfacción de los empresarios en relación a la oferta educativa disponible, la que no se correlaciona con sus necesidades.

-Incertidumbre en relación a que la educación formal permita a los individuos desarrollar sus funciones laborales con la competencia requerida por las empresas.

-Falta de reconocimiento de los aprendizajes adquiridos por trabajadores competentes que no cuentan con estudios formales, lo que afecta su movilidad y trayectoria laboral.

Algunas consecuencias de esta situación son:

-Sería amenaza para sectores productivos de perder competitividad por no disponer de estándares claros para evaluar el desempeño de personas y organizaciones, afectando la calidad de sus servicios o productos.

-Aumento de costos de transacción de reclutamiento y selección de personal y baja eficiencia de inversión en la selección del Recurso Humano adecuado.

Son muchos los autores y las instituciones que han abordado el tema de las competencias y la idea de ésta investigación es pues identificar y describir las competencias profesionales y sociales que requieren los nuevos escenarios laborales, específicamente en los egresados de la maestría en administración para que toda vez que se haya determinado el perfil de ingreso que reclaman las empresas se puedan determinar los niveles de ajuste tanto curriculares como

metodológicos a las instituciones públicas o privadas que oferten esta maestría y además evaluar si el perfil de egreso de esos estudiantes es compatible con dichas demandas. El marco referencial más significativo dentro de ésta investigación es sin duda el Plan Nacional de Desarrollo (2001-2006) en el que existen rubros de sumo interés que hacen énfasis en los nuevos paradigmas que regirán la educación del futuro planteando que: “La educación tendrá la oportunidad excepcional de actuar como agente catalizador de la capacidad creadora, la imaginación y el compromiso de las nuevas generaciones destinadas a transformar, en un plazo breve, el escenario cultural, social, político y económico de México” (Pág. 32), y “Los jóvenes requerirán oportunidades de empleo, integración y participación social y de maduración afectiva. Estas oportunidades solo podrán asegurarse con el adecuado concurso de la educación, deberá diversificarse y mejorar el funcionamiento de las modalidades que, además de permitir el acceso a tipos y niveles superiores de educación, faciliten la obtención de empleo y el tránsito flexible entre la formación y el trabajo” (Pág. 33).

Muchos de los especialistas en educación coinciden hoy día en que las alianzas que puedan generarse entre el sector productivo y educativo serán sin duda una excelente opción para contribuir al logro de las metas de desarrollo en aras de flexibilizar los sistemas y

fortalecer los procesos de aprendizaje, con enfoques distintos e innovadores.

El Plan Nacional de Desarrollo (2001-2006) estableció al respecto retos altamente significativos al plantear lo siguiente: “El Reto consiste en intensificar el proceso de diversificación de los perfiles institucionales y de la oferta educativa en los estados, incluyendo modalidades de educación abierta y a distancia, diseñar programas orientados a atender el déficit de profesionales en las diversas áreas del conocimiento y a satisfacer necesidades estatales, regionales y de los diversos grupos étnicos y lograr una mayor coherencia entre la oferta educativa, las preferencias de los estudiantes y los requerimientos del desarrollo” (Pág. 190). Y “el acceso a la educación no debe restringirse a una sola etapa de la vida, sino que debe ser una oportunidad que debe ofrecerse a lo largo de toda ella, pues la educación para la vida y el trabajo es motor del desarrollo humano, así como exigencia del mundo moderno, de la globalización de la economía y de las profundas transformaciones que experimenta nuestra sociedad en todos los órdenes. La educación a lo largo de la vida se vislumbra, pues, como uno de los grandes retos al que habrán de enfrentarse las sociedades del futuro” (Pág. 227).

Es pues de singular importancia el contar con un modelo descriptivo de competencias y una propuesta teórico-metodológica

que en un futuro nos permita entre otras cosas diseñar proyectos de desarrollo profesional basados en competencias bajo la perspectiva humanista, vigente y acorde con la realidad actual que pueda ser un referente para identificar cuáles son los fundamentos teórico-metodológicos para el diseño de las nuevas currículas educativas de la maestría en administración, que respondan satisfactoriamente a las necesidades que reclama el sector laboral ante los nuevos cambios y paradigmas educativos.

Definiciones de Competencias

No queremos dejar de incluir en este apartado algunas ideas que nos pueden ayudar a ver lo que en este estudio se entiende como competencia, para evitar cualquier tipo de confusión que pueda perdernos a la hora de comprender el valor de nuestra propuesta final.

Para introducir en el tema de las competencias laborales, es necesario comprender los conceptos básicos ligados a él. Sabemos que el término no es un término propiedad de una disciplina específica y que no existe una definición única motivo por el cual juzgamos oportuno presentar a continuación un cuadro tomado del Proyecto Fondef D99I 1038 chileno que creemos es una buena síntesis de estas variaciones en cuanto a la definición de competencia.

CONOCER (México)

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; éstas son necesarias pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

INEM (España)

“Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”.

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

POLFORM-OIT

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

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

Provincia de Quebec

Una competencia es el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.

Consejo Federal de Cultura y Educación (Argentina)

Un conjunto identificable y evaluable de conocimientos, actitudes, valores y habilidades relacionados entre sí que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, según estándares utilizados en el área ocupacional.

Australia

La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.

Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente.

Alemania

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Cuadro 1. Definiciones de competencia laboral

Algo que la inmensa mayoría acepta es: una *capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada*. Se considera una capacidad real y demostrada. Podemos concluir, por lo tanto, que una competencia es cualquier característica que pueda ser observable, medida o estimada con seguridad y que distinga un desempeño superior de uno promedio, o aun de menor nivel en términos de comportamientos observables, conocimientos, habilidades y /o atributos personales.

Objetivos de las Competencias

La preocupación por las competencias proviene de países industrializados ante la necesidad de definir e implantar estrategias para lograr las ventajas competitivas dentro de un mercado global, el aumento de la productividad y el mejoramiento de las innovaciones tecnológicas, en función de estándares de calidad. Este surgir del concepto de competencia se relaciona con transformaciones productivas en la década de los ochenta. La inserción en los mercados es a través de sus Recursos Humanos, de ahí que las mejoras necesarias desde entonces hayan sido consideradas mejoras educacionales que buscan lo siguiente: a) Crear una fuente laboral más competitiva en el ámbito internacional; b) Contar con una mano de obra más flexible y c) Pasar de un sistema de capacitación regido por la oferta a uno que refleje las necesidades del mercado laboral y

responda a ellas. Todo esto ha hecho urgente el que el cambio educativo se vea sujeto a una presión de tiempo y velocidad.

Debido a lo anterior se puede considerar entonces que las reformas de los programas de formación de profesionales incluye trabajar seriamente en la inserción en el curriculum, de la formación del recurso humano, para que puedan mejorar la calidad y acelerar la adaptación a todas las nuevas condiciones, no solamente de las tecnologías sino de la sociedad y la economía.

La Educación Basada en Competencias (EBC) surge como política educativa clave en los países como Australia, Nueva Zelanda, Gran Bretaña, Estados Unidos, México, Francia y Canadá, entre otros; como respuesta a la necesidad de modernizar y reformar el sistema de educación y capacitación, debido al gran cambio que se está dando en la economía mundial. Estas modificaciones involucran cambios donde el individuo aprenda y sea capaz de incorporar y aportar sus conocimientos al proceso de producción y de participar en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan el aumento de la calidad y la productividad, dentro de la empresa y otras organizaciones sociales.

Niveles

Para los especialistas, las dimensiones que se pueden diferenciar al analizar las competencias laborales y que significan aplicaciones prácticas del concepto, son las cuatro siguientes:

1. *Identificación de Competencias*

Considerada ésta como el método que se sigue para establecer cuáles son las competencias que se ponen en juego para desempeñar satisfactoriamente, una determinada actividad de trabajo. Existen varios métodos y solamente mencionaremos los más utilizados, como el análisis funcional, el método “desarrollo de un currículum” (DACUM) que es una metodología desarrollada por la Universidad de Ohio, en el Centro de Educación y Capacitación para el Empleo. Para ellos, el DACUM es un instrumento para *analizar* ocupaciones y procesos de trabajo, generando insumos para conducir procesos de análisis funcional, para poner en práctica una relación más estrecha entre escuela y empresa, o bien, para desarrollar guías didácticas basadas en competencia laboral. Otras variantes son el AMOD y el SCID. El AMOD se define como un modelo derivado del DACUM que fue desarrollado en Canadá que se usa cuando se trata del desarrollo de la currícula de funciones asignadas a un número reducido de trabajadores especializados generalmente de gestión y de apoyo.

El SCID cuyo significado es (Desarrollo Sistemático de un Currículo Instruccional), es un análisis detallado de las tareas

realizado con el fin de facilitar la identificación y realización de acciones de formación altamente relevantes para las necesidades de los trabajadores. Puede hacerse como una profundización del DACUM o a partir de procesos productivos especificados con base en otras metodologías (opinión de expertos o entrevistas con trabajadores, por ejemplo) que produzcan un ordenamiento de las tareas que componen un puesto de trabajo.

Dado que no es el propósito de este estudio el análisis detallado de dichas metodologías solo se incorpora el significado, pero no su análisis.

2. Normalización de competencias

Es el procedimiento mediante el cual se estandariza la competencia con el fin de que se convierta en una norma o un referente claro para trabajadores, empleados e instituciones educativas.

Este procedimiento, las convierte en un estándar al nivel en que se haya acordado.

3. Formación basada en competencias

Si se considera la orientación de la norma, la elaboración del currículum de formación para el trabajo será mucho más eficiente. Esto significa que la formación orientada a generar competencias con referentes claros basados en normas existentes, tendrá mucha más eficiencia e impacto que aquella desvinculada de las necesidades del

sector empresarial. Esto último todavía es motivo de debate sobre todo en la actualidad, después de haber sido testigos del fracaso de muchos modelos de productividad y sobre todo del macro modelo económico del hemisferio occidental. Sin embargo es necesario, no solamente que los programas de formación se orienten a generar competencias a base de normas, sino también que las estrategias pedagógicas sean mucho más flexibles que las tradicionalmente utilizadas, independientemente de cuál sea la realidad económica y política de los grupos sociales. De este modo, la formación por competencias enfrenta también el reto de permitir una mayor facilidad de ingreso-reingreso, haciendo realidad el ideal de formación continua.

Algunas de las competencias claves, en que se insiste hoy desde la óptica de la gestión de recursos humanos, no se generan en el conocimiento transmitido en los materiales educativos, sino en las formas y retos que el proceso de aprendizaje pueda fomentar. En gran medida se insiste en generar actitudes enfocadas hacia la iniciativa, la resolución de problemas, el pensamiento abstracto, la interpretación y la anticipación.

4. Certificación de Competencias

El reconocimiento formal de la competencia demostrada es necesario y, por consiguiente, hay que evaluar a los individuos para realizar una actividad laboral normalizada, en base al estándar mínimo

definido. El certificado se utilizará como una garantía de calidad sobre lo que la persona es capaz de hacer y sobre las competencias que posee para ello.

Características de las Competencias Laborales

Los siguientes aspectos deben ser considerados si se quiere lograr un sistema de formación que no sea tradicionalmente academicista

- Énfasis en el desempeño laboral sobre los contenidos del curso.
- Mejoramiento en la relevancia de lo que se aprende.
- Facilidad en la integración de contenidos aplicables al trabajo.
- Aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- Incentivo a la autonomía de los individuos.
- Transformación del papel del docente hacia una concepción de facilitador y provocador.
- Énfasis puesto en los resultados.
- Competencias identificadas y verificadas con el medio laboral.
- Instrucción dirigida al desarrollo de cada competencia y a su evaluación individual.
- Evaluación que toma en cuenta no sólo el conocimiento, sino además las actitudes y el desempeño como principal fuente de evidencia.

- Posibilidad de individualizar el progreso de los alumnos.
- Permanente autoevaluación y retroalimentación de las experiencias.

6.-METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION

6.1 Perspectiva Teórica de la Metodología Cualitativa

Para efectos de esta investigación, se ha decidido considerar solamente el paradigma cualitativo y la principal razón por la que nos inclinamos por dicha metodología es porque la problemática que aborda no puede ser explicada ni comprendida desde los métodos cuantitativos, en virtud de que se abordan los valores, creencias y percepciones que tienen los empresarios respecto a las competencias profesionales y sociales que los estudiantes egresados de las maestrías en administración deben tener para su exitosa inserción en el mercado laboral del futuro.

Otra de las razones por las que optamos y que puede justificar el por qué se seleccionó el paradigma cualitativo es, de acuerdo a Kaplan (1964), porque de alguna manera es un trabajo de lógica reconstruida y de lógica en uso. De igual manera, el hecho de que estemos interesados más en modelos de conducta humana en las

organizaciones que en cuantificar los hechos humanos, coincidiendo con Kluckhohn (1959), se debe a que un enfoque antropológico es más relevante dado que se busca describir las conductas y las diversas formas en las que éstas conductas se manifiestan, más que su número y distribución de frecuencias.

Alguna de las características que pueden describir ésta investigación realizada son: que la teoría fue constituida como una reflexión en y desde la práctica. Es un intento por comprender la realidad, se describen los hechos en los que se desarrolla la reflexión y los acontecimientos estudiados, y profundiza en los diferentes motivos de éstos hechos.

También consideramos que todos los participantes incluyendo el investigador, son sujetos interactivos, comunicativos y que de alguna forma comparten significados; todas éstas características que hemos mencionado, pueden ser ampliamente revisadas en Pérez Serrano (2001); Colás, & Buendía (1994).

La investigación cualitativa, tratando de ser mas ortodoxos en el uso de los términos, la investigación de carácter cualitativo, es sumamente amplia tanto en la literatura como en la educación y presenta una gran variedad de métodos y corrientes que para efectos de éste estudio no se trata de ser exhaustivos, sino de precisar en cuales de ellos nos hemos apoyado.

Creemos que para ayudar al lector es necesario que se presenten algunas otras de las decisiones que se tomaron a lo largo del desarrollo metodológico de la investigación. Tal es el caso de las reflexiones hechas de acuerdo a la tradición que se conoce como Antropología Cognitiva, (Pérez, 2001) esto debido a que podemos considerar como fundamento y supuesto de éste trabajo, el que se asume que cada grupo de individuos dentro de las empresas y universidades tienen un sistema único para percibir y organizar el mundo que los rodea, la cultura que se genera alrededor de ellos y la forma en que se organizan las relaciones entre ese mundo y esa cultura. De igual manera hemos asumido que el conocimiento de éstos grupos se refleja en su lenguaje. Así pues nuestra metodología intentó identificar aquello que en el interior de una empresa de clase mundial se organiza y se estructura como “cultura”.

Los datos que se recogieron fueron palabras y sus significados reunidos mediante Entrevistas y Focus Group en donde se realizó un primer análisis tratando de identificar dominios de conocimiento cultural, y posteriormente se organizaron los términos de cada uno de éstos dominios encontrados, buscando alguna relación entre ellos y los contextos culturales en donde operan. Algunos de los apoyos teóricos de éste proceder metodológico se pueden encontrar en Spardley, (1979,1980) y Tyler (1969).

Si tomamos en cuenta las raíces de la palabra fenomenología, como son: phainómenon (lo que aparece) y logos (tratado o estudio) este trabajo ciertamente es un estudio sobre “lo que aparece”; y ya que como método, la fenomenología puede ser considerada como la captación por parte de nuestra conciencia de las cualidades detectadas en el exterior y la “aprehensión” intuitiva de la esencia de ese fenómeno exterior; entonces es válido decir que parte del sustento teórico de ésta investigación, fue sin duda la fenomenología, sin embargo queremos aclarar que fue necesario incorporar otros elementos de reflexión ya que no se seguirían los pasos que formalmente integran el método de una investigación fenomenológica.

Dado que uno de los objetivos de éste estudio fue agrupar las competencias profesionales y sociales para crear un Modelo Descriptivo. Para propósito de éste trabajo, se tomó la siguiente definición: “los modelos científicos son utilizados para acumular y relacionar el conocimiento que se tiene acerca de diferentes aspectos de una realidad (Ackoff et.al., 1962, p.108) Son las descripciones y explicaciones de una realidad. Como modelo descriptivo se entenderá aquel que detalla la realidad de un contexto en un momento histórico dado, por lo que solamente representa en forma precisa una realidad.

A continuación se integra un esquema que representa visualmente, el proceso metodológico que se siguió en la ejecución de

la investigación que nos ocupa, tomando como referencia el enfoque sistémico.



Fig. 3. - Proceso Metodológico

6.2 Otras Características

Otras de las características tomadas en cuenta para éste estudio fueron:

a) Secuencial: Se expandieron conocimientos encontrados en las entrevistas cerradas y posteriormente en el Focus Group, abierto.

b) Exploratorio: Porque se partió del uso de un marco de referencia teórico en un diseño que contiene aspectos cualitativos obtenidos de un contexto de empresarios y expertos, en donde se pretende explorar las percepciones, creencias y valores que se tienen de las competencias.

Se implementaron de igual forma, observaciones, documentos, datos audiovisuales y análisis de textos e imágenes.

Una preocupación constante a lo largo del trabajo de análisis, fue no perder la coherencia entre el problema de investigación y el abordaje de conocimiento, es decir, que dicho análisis siempre fuera reflejo de un carácter *Exploratorio-descriptivo*, que es aquel que como su nombre lo indica, su objetivo principal es el de considerar los hallazgos y la descripción de fenómenos.

6.3 Técnica de Recolección de Datos

Dado que el propósito de nuestro estudio fue examinar diferentes puntos de vista sobre las competencias profesionales y sociales con las que el egresado de las maestrías debería contar, las técnicas utilizadas en esta investigación fueron la de Focus Group y Entrevistas.

Se buscó un método que permitiera explorar tales enfoques a la vez que se obtenían datos válidos y creíbles. Se consideró que los

grupos focales representaron una opción adecuada para obtener tales datos, en tanto que su centro de interés es la visión colectiva sobre el problema de investigación.

Morgan (2011), señala que se trata de un método de investigación cualitativa que emplea discusiones grupales dirigidas para generar información sobre experiencias y creencias. Otra técnica utilizada fue la entrevista que según Berg (1988) se define como una conversación en donde el propósito es el de obtener información.

Existen tres tipos de entrevista, la estandarizada, que usa una estructura formal de preguntas predeterminadas, en la cual se le pide al sujeto que las conteste. El supuesto que yace bajo esta forma de investigación es que las palabras están intrínsecamente relacionadas con las acciones. Así también se asume que las preguntas están lo suficientemente claras para que los sujetos provean información importante para los propósitos de la investigación. Tal fue nuestro caso.

Utilizando los listados de expertos, se procedió a contactar con los tres expertos en Recursos Humanos vía telefónica, con el objetivo de verificar que cumplieran con el perfil de expertos que se estipulaba para la investigación, se envió una carta de invitación, firmada por una servidora y el Director de Programas Empresariales Exclusivos del

Tecnológico de Monterrey, con el propósito de darle protocolo y formalidad a las entrevistas en las que participarían. No se firmó convenio alguno de confidencialidad y las mismas fueron grabadas. Cabe señalar que el Director de Alen, solicitó verbalmente que no se videograbara su entrevista, a lo cual se accedió, posteriormente los dos siguientes entrevistados el Director y Subdirector y Recursos Humanos de CEMEX México, no tuvieron inconveniente alguno en que sus entrevistas se videograbaran.

Se contó con una guía de preguntas, misma que fue validada por un experto en el área. La información surgida en el grupo de enfoque fue videograbada. Tal como lo señalan Krueger y Casey (2000) se procedió a transcribir las grabaciones de voz y video, que mas tarde fueron integradas para realizar la triangulación y validar de ésta manera la visión que se iba obteniendo de la realidad.

De acuerdo a las respuestas dadas a estas preguntas, se procedió al análisis de las respuestas y posteriormente se integraron las categorías para así contar con los elementos que permitieran integrar tanto el modelo de competencias, como el ejemplo que facilita su implementación en el aula de clases.

Otra herramienta fundamental utilizada en la metodología de esta investigación fue la técnica de Focus Group, e éstos se les pueden describir como un grupo de personas que poseen ciertas características y que proveen de información cualitativa en una

discusión focalizada para comprender un tema de interés (Krueger & Casey, 2000). Los participantes están reunidos físicamente, se ven las caras y en un tiempo menor se obtiene una buena cantidad de información. Generalmente este tipo de técnica, se utiliza para la toma de decisiones, para el desarrollo de un producto o un programa, para evaluar la satisfacción de clientes, para planificar metas, evaluar necesidades, y recientemente también en usada como una herramienta de triangulación.

Es importante tener definido el propósito del grupo de enfoque para poder desarrollar un buen cuestionario. De acuerdo a Krueger y Casey (2000), las características de buenas preguntas para un grupo de enfoque son: que se escuchen como una conversación, que usen la jerga que utilizan los participantes, que sean fáciles de pronunciar, que sean claras, cortas y de respuesta abiertas y se refieran además a un aspecto en particular. Este cuestionario deberá de incluir preguntas de apertura, de introducción, de transición, preguntas clave y de cierre.

6.4- Procedimiento de Investigación

6.4.1 Población

La población es considerada por Tejada Fernández (1997) como el conjunto de todos los individuos en los que se quiere estudiar un fenómeno. En ésta investigación la población la conformaron los empresarios que *viven la práctica y realidad laboral* en empresas de

clase mundial, tomando como referentes solo 2 sectores Industriales: el del Vidrio y Cemento.

6.4.2 Sujetos de Estudio

El número de participantes recomendado para propósitos académicos es entre seis y ocho personas y en donde la homogeneidad es importante, es decir, todos tienen algo en común que es relevante para la investigación. Las habilidades para la conducción del grupo es fundamental para el éxito de ésta técnica (Krieger y Casey, 2000).

6.4.3 Muestra

Según Ruiz Olabuénaga, J. (1999) establece que el criterio de confianza que se elija para garantizar la representatividad de la muestra, es precisamente la característica que distingue los diferentes tipos de muestra, en nuestro caso, la muestra se encuadra en lo que éste autor denomina: Muestreo Intencional, que es aquel en el que los sujetos que conforman la muestra son elegidos intencionalmente y en donde se aplican dos modalidades, la primera referida al muestreo opinático o de opinión que es aquel en donde el investigador selecciona los informantes que han de componer la muestra, siguiendo un criterio estratégico personal, en donde los sujetos de la

muestra son elegidos en forma intencional, es decir aquel que emiten las personas que por su conocimiento de la situación o del problema a investigar, se le antojan ser los más idóneos y representativos de la población a estudiar y entran en contacto con el investigador a través de entrevistas.

La muestra según el mismo Tejada Fernández (1997) se define como el subconjunto de la población con la cual se efectúa realmente el estudio, y al individuo como el elemento que compone la muestra y de los que se obtiene información. Para este estudio, la muestra estuvo conformada por 10 empresarios y expertos de los sectores industriales del Vidrio y el Cemento, dentro del Estado de Nuevo León.

Para ser considerado experto y formar parte de la muestra, en ésta investigación, el participante cumplió con dos puntos de los requisitos que se enlistan en el perfil creado para dicha muestra.

6.4.4 Perfiles de la muestra

Líder Empresarial.-

Se considera Líder Empresarial a aquella persona que cubre con los siguientes criterios:

- Que suministra los recursos humanos necesarios para el logro de los objetivos de la empresa.
- Que Participa en la determinación de los perfiles y competencias que demanda el entorno socio laboral.
- Que identifica las necesidades del entorno laboral según el producto y/o servicio que presta.
- Que tiene facultad de decisión e interviene en los programas de capacitación de los Recursos Humanos de una empresa.

Perfil de Expertos

- a) El participante trabaja en el área de Recursos Humanos, con, por lo menos 5 años de antigüedad.
- b) El participante deberá contar con experiencia en el proceso de contratación de recursos humanos dentro de la industria a la que pertenezca o bien, ocupar el puesto de director de recursos humanos, por un período no menor de 5 años.
- c) El participante participó en alguna publicación, en al menos un libro o una revista especializada dentro de su sector.
- d) El participante ha impartido talleres o conferencias relacionados con los temas de competencias a nivel nacional o internacional.
- e) El participante cuenta con un cargo directivo u honorario en alguna asociación empresarial dentro del sector en donde se desempeñe, que para éste caso deberá ser de cemento y vidrio.

6.4.5 Procedimiento del trabajo de campo

Los pasos del proceso llevado a cabo durante el trabajo de campo, se enumeran y describen a continuación, concretando la metodología utilizada y las razones por las cuales se escogió.

- a) La intención primaria de la investigación fue la de establecer un vínculo entre la realidad laboral consistente en identificar las competencias profesionales y sociales que demanda el sector empresarial, vinculadas con las necesidades sociales del país en aras de consolidar su desarrollo para que las instituciones educativas contaran con una serie de elementos investigados que les faciliten la adecuación de la currícula de las maestrías en administración, para que el egresado de las mismas, cubra el perfil demandado en los sectores laborales de clase mundial.
- b) Se utilizaron las Entrevistas, el Focus Group, validando las preguntas del cuestionario con expertos de Recursos Humanos y conforme a las indicaciones teóricas de las técnicas utilizadas.
- c) Se procedió a analizar en forma conjunta con los expertos si las personas seleccionadas cubrían con el perfil establecido
- d) Se contactó vía telefónica al inicio y posteriormente en forma presencial a los informantes conforme a los perfiles determinados por los expertos
- e) Se desarrollaron las entrevistas con grabaciones en voz y videograbaciones.

- f) Se procedió a integrar las transcripciones de ambas técnicas y se integraron las categorías y subcategorías de competencias profesionales y sociales emergidas
- g) Se diseñó el Modelo Descriptivo
- h) Se elaboro un ejemplo de “cómo” se puede aterrizar dicho modelo en el aula de clases.

6.5 Componentes de los instrumentos de recolección

Las preguntas utilizadas dentro del proceso de recolección de datos y que se utilizaron tanto para las Entrevistas como para el Focus Group o grupos de enfoque fueron:

1 .¿Cuales son las competencias profesionales y sociales que ustedes esperan de los alumnos egresados de las maestrías en Administración?

2.-A que le dan ustedes mayor importancia en el momento de contratar a un trabajador: ¿a los conocimientos? o ¿a las actitudes y valores?

3.-¿Cuales son a su juicio las capacidades profesionales que requieren los egresados de las maestrías a juicio de los empresarios del vidrio y el cemento y cuales son los obstáculos a vencer dentro de la formación actual?

4.- ¿Cuáles serían las competencias básicas exigibles a los Recursos Humanos del Futuro?

La recolección de datos, se realizó dentro de lo diseñado, como fueron el Focus Group y la entrevista.

- Diseño de la Entrevista (estructuración de preguntas cerradas y de sondeo) que fue aplicada a tres Empresarios expertos en Recursos Humanos en donde se pretende identificar los Valores, Creencias y Percepciones que tienen acerca del perfil ideal que deben tener los egresados de la maestría en administración.
- Diseño y desarrollo ejecución de estrategias necesarias para la ejecución del Focus Group aplicables a siete Empresarios y expertos, se formaron grupos por sector industrial del vidrio y cemento en Monterrey.
- Transcripción de los resultados obtenidos de las entrevistas y el Focus Group
- Archivo electrónico de los resultados obtenidos mediante las 2 herramientas anteriores.

6.6 Análisis de los Datos

Siguiendo a Ruiz Olabuénaga (1999), el análisis de datos consiste en desentrañar las estructuras de significación y en determinar el campo social y su alcance. Para nuestro estudio, se trató de identificar los valores, creencias y percepciones de los empresarios refiriéndonos a un análisis de carácter interpretativo. De las entrevistas que fueron grabadas y transcritas literalmente, así como las videograbaciones, igualmente transcritas, del Focus Group y de las notas de campo de la investigadora, se desprendió una serie de términos claves coincidentes que más tarde se convirtieron en la primera codificación, la cual fue un proceso de identificación de conceptos, propiedades de los mismos y las diferentes dimensiones de la información (Strauss y Corbin,1990).

Mediante este primer análisis las ideas centrales que aparecían en los diferentes comentarios durante las entrevistas, eran representadas por un concepto, el que más se ajustara al caso. El objeto de éste primer análisis fue determinar las categorías, las relaciones y las suposiciones que dan los entrevistados mediante sus puntos de vista acerca del tema en general y el tema en el detalle. (McCracken, 1988,p.42)

Posteriormente se derivaron las subcategorías que emergieron de las categorías tanto de los empresarios como de los expertos.

Con la información obtenida se procedió a generar el insumo principal al modelo descriptivo de competencias que fue el diseño creativo de dicha investigación.

6.7 Validez y Confiabilidad

Siguiendo al mismo Ruiz Olabuénaga, (1999) en la etapa de validación de los datos, se pretende generar interpretaciones conceptuales de hechos que ya están a mano, el trabajo cualitativo, consistió en inscribir (descripción densa) y especificar (diagnóstico de la situación) es decir, establecer el significado que determinados actos sociales tienen para sus actores y enunciar lo que éste hallazgo muestra de su sector.

Conforme a lo señalado por Gilbert Ryle (1968) ésta investigación, trata de una descripción densa, o dicho de otra manera, se trata de realizar una nueva interpretación de lo que ha sido interpretado anteriormente por los sujetos que forman parte en una acción social, por eso en el análisis de datos de una investigación que incorpora aspectos de carácter cualitativo, hay que desentrañar las estructuras de significación y en determinar su campo social y alcance.

Toda vez clasificadas las competencias en las diferentes categorías obtenidas, se analizó el referente teórico que las sustenta y se procedió a definir el perfil en donde se enuncian las competencias profesionales y sociales que debe cubrir el egresado de la maestría en administración y posteriormente se creó la propuesta teórico-metodológica.

Esta última acción, quedó sustentada mediante el concepto de triangulación concebido en este estudio y definido por Polit y Hungler (2002), como el uso de métodos múltiples para coleccionar e interpretar datos acerca de algún fenómeno con el fin de hacerlos converger en una representación exacta de la realidad entre los diferentes elementos tal y como se muestra en el siguiente esquema:

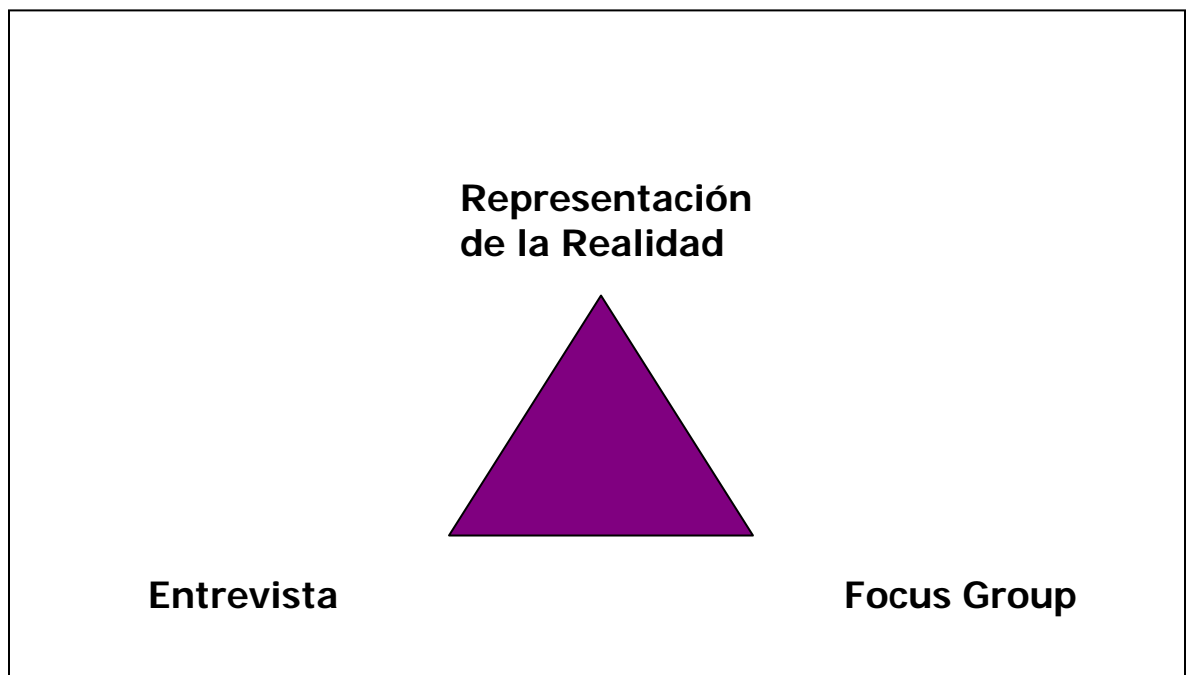


Fig. 2 Triangulación

Considerando ésta forma de triangulación como una de las técnicas más significativas de la metodología cualitativa, y que fue una parte importante en ésta investigación, se aplicó lo establecido por Cohen y Manion (1985) y Pourtois y Desmet, (1988) durante la triangulación de fuentes en donde se comprobó que las informaciones aportadas por los empresarios y expertos son confirmados ya que se detectaron las convergencias y divergencias en las informaciones obtenidas.

Esta técnica de TRIANGULACIÓN consistió en comparar si los resultados obtenidos del Focus Group realizado con ambos, Empresarios y Directores, convergían con los resultados de las entrevistas y así poder validar una representación de la realidad.

Lincoln y Guba (1985) proponen el concepto de confiabilidad para las investigaciones de corte cualitativo a través de los criterios de credibilidad, confirmabilidad, confiabilidad y transferibilidad.

La credibilidad de éste estudio, fue establecida cuando los empresarios y expertos accedieron a participar tanto en las entrevistas como en el grupo de enfoque con pleno conocimiento de la finalidad que tenían ambas y estuvieron conscientes de que la información que se diera en las mismas reflejaba la realidad vivida por ellos dentro del sector productivo.

La confiabilidad involucró un constante monitoreo del proceso y registro de información que emergía de la investigación. Por consecuencia, cada fase del esfuerzo de investigación, que fue supervisada por el Director de la Tesis, aunada a la evidencia de las grabaciones y videograbaciones obtenidas.

La transferibilidad o generalización de los datos es limitada por el contexto de la muestra, sin embargo el método utilizado es el que puede ser generalizable para otros contextos ya que el estudio ha intentado proveer descripciones enriquecedoras que se ubican en este documento.

Este estudio estuvo limitado en virtud de que se aplicó únicamente a empresarios y expertos de dos sectores productivos: vidrio y cemento, pero el diseño creativo consistente en la propuesta y el ejemplo es un referente útil para aquellas instituciones que oferten la maestría de Administración.

6.8 Conformación de la Categoría y el Perfil

Toda vez clasificadas las competencias en Categorías, se analizó el referente teórico que puede sustentarlas, y se procedió a definir el Perfil donde se enuncian las competencias profesionales y sociales que debe cubrir el egresado de la maestría en administración.

En virtud de la numerosa información emergida de las entrevistas y el Focus Group, se procedió a seleccionar aquella en las que los expertos coincidieron, es decir, se integraron solamente las categorías y subcategorías que para juicio de los expertos fueron las más importantes, y que todos estuvieron de acuerdo, lo anterior con la finalidad de incorporar un enfoque pragmático a ésta investigación e integrar como resultado un ejemplo en donde se aterrice el modelo planteado.

7. - SUPUESTOS BASICOS

Por supuestos básicos entenderemos aquellos postulados preconcebidos de los cuales se partió para llevar a cabo esta investigación, los cuales presentamos a continuación.

-La educación actúa como agente catalizador de la capacidad creadora, la imaginación y el compromiso de las nuevas generaciones destinadas a transformar, en un plazo breve, el escenario cultural, social, político y económico de México.

-Uno de los mayores retos para este país consiste en intensificar el proceso de diversificación de los perfiles

institucionales y de la oferta educativa en los estados, diseñando programas orientados a atender el déficit de profesionales en las diversas áreas del conocimiento.

-La educación para el trabajo se enfoca a desarrollar habilidades específicas de muy diverso tipo, que se requieren para ocupar de manera efectiva posiciones diversas en el aparato productivo.

-Las necesidades de los empresarios pueden coadyuvar a determinar las competencias que debe cubrir el currículo educativo.

-Los esquemas de Evaluación de los aprendizajes deben garantizar que los egresados cuentan con los conocimientos, competencias, y valores éticos que corresponden a la profesión que eligieron.

-La vinculación de los sectores educativos con los empresarios puede ser uno de los factores clave para promover el incremento del desarrollo del país.

8.-Definición de Términos

Todo trabajo de investigación requiere precisar las definiciones más importantes que hacen los expertos para que partiendo de las mismas se unifique tanto el entendimiento como el marco de referencia de carácter interpretativo.

En este estudio, dichos conceptos son:

Competencias Profesionales

Conjunto Complejo e integrado, de capacidades y destrezas que las personas ponen en juego en diversas situaciones reales de trabajo, para resolver los problemas que ellas plantean de acuerdo con los estándares de desempeño satisfactorio propios de cada área profesional

Competencias Sociales

Son todas aquellas habilidades, actitudes y valores con que cuentan las personas para incorporarse integralmente a la sociedad del Conocimiento.

Currícula de Formación Profesional

Conjunto de capacidades terminales, contenidos, métodos pedagógicos y criterios de evaluación, necesarios para alcanzar la competencia profesional de cada título, definida en el perfil y para alcanzar el nivel de formación establecido.

Líder Empresarial

Se considera Líder Empresarial a aquella persona que opera con los siguientes criterios:

- Que suministra los recursos humanos necesarios para el logro de los objetivos de la empresa.
- Que Participa en la determinación de los perfiles y competencias que demanda el entorno mundial.
- Que identifica las necesidades del entorno mundial según el producto y/o servicio que presta.
- Que tiene facultad de decisión e interviene en los programas de capacitación de los Recursos Humanos de una empresa.

Mercado Laboral

Conjunto de empleadores integrados sectorialmente en el proceso de producción o prestación de servicios para una sociedad.

Empresa

Unidad de organización dedicada a actividades industriales, mercantiles o de prestación de servicios con fines lucrativos. (rae)

Aprendizaje Dialógico

Es el aprendizaje que se deriva de la utilización y el desarrollo de las habilidades comunicativas.

9.-Resultados del Análisis de la Información

De los resultados obtenidos a lo largo del trabajo de campo, tanto de las entrevistas como del Focus Group, a continuación se describen los hallazgos más importantes que para efectos de éste trabajo, fueron agrupados en categorías y subcategorías obtenidas mediante las técnicas señaladas, con el propósito de integrar el Perfil de Competencias Profesionales.

Se describe en la figura 4 presentada a continuación, los referentes alfa-numéricos asignados a los participantes de las entrevistas y del Focus Group, mismas que se validan con grabaciones y videos realizados durante el desarrollo de las mismas.

HERRAMIENTAS	EMPRESA	CODIFICACION
Entrevistas	ALEN	Alen 1
	CEMEX	Cemex 1
	CEMEX	Cemex 2
Focus Group	GOBIERNO	Focus 1
	VITRO	Focus 2
	CEMEX	Focus 3
	PRICE WATER HOUSE COOPER	Focus 4
		Focus 5
	TERRA	Focus 6
	NEZALDI	Focus 7

Fig. 4.- Referentes Alfa Numéricos
Es una tabla

La información obtenida fue clasificada en categorías y subcategorías de la siguiente forma:

1) Interacciones

- Con gentes de otros países
- Trabajo en equipo
- Espíritu de Colaboración

2) Funciones

- Saber Hacer
- Capacidad de Generar Cultura de Cambio
- Capacidad para resolver problemas humanos
- Multidisciplinariedad
- Analizar los efectos internos y externos de la empresa
- Pensamiento Estratégico
- Capacidad de realizar una propuesta de valor

3) Búsqueda

- Nuevos Conocimientos

4) Movilidad

- Capacidad de Adaptación a Nuevos Ambientes

5) Valores

- Espíritu de Servicio hacia los demás
- Conocimiento de si mismo
- Gente exitosa y de muchos valores
- Tolerancia

6) Aprendizaje

- Preparación Internacional y Cultural
- Multilingüe
- Maestros que transmitan con intensidad y emoción
- Vivir lo que se aprende desde la edad temprana

7) Respeto a las diferencias individuales

- Respeto a los valores de otros

8) Actitudes

- Saber interpretar las necesidades y sentimientos de otras gentes
- Que tenga disciplina
- Que trabajen con plenitud y pasión en lo que hacen
- Lo más importante es la Actitud
- Sensibles a los problemas humanos

9) Innovación

- Creativo e Innovador
- Que Desarrolle a otras gentes (Agente Multiplicador)
- Que sea agente de transformación social

10) Liderazgo

- Ejercer el Liderazgo de Cambio

11) Trascendencia

- Que tenga una visión extrapais
- Conciencia de un mundo global

12) Autocontrol

Como se puede observar en los resultados anteriores, se integraron 12 categorías y 32 subcategorías cuya conceptualización teórica y evidencia se presentan en los párrafos posteriores.

Es importante aclarar que tanto los entrevistados como los miembros que participaron en el focus group mencionaron en alguna forma, la importancia que tienen en el perfil de egreso de los estudiantes de maestría, **las actitudes y los valores**, como podrá ser comprobado a través de las transcripciones insertadas. Emerge de igual forma la visión globalizada, la movilidad, los idiomas y muchos otros conceptos que concretaremos en el esquema que se integra en la propuesta de ésta investigación.

1) Interacciones

En el contexto actual, en donde las naciones afrontan un difícil proceso de desarrollo económico, la internacionalización y las presiones del mercado, no dependen solamente de las capacidades internas de la persona, sino también de aquellas relacionadas con el proceso de interacción con otros actores.

El concepto de capital social fue iniciado por James Coleman y tiempo después fue utilizado por Pierre Bourdieu. El primero utilizó el término para describir un recurso de los individuos que desarrollan una serie de lazos sociales y el segundo lo usó para referirse a las ventajas y oportunidades que obtienen las personas al ser miembros de ciertas comunidades. Este concepto es definido también como una moneda que permite que una sociedad opere efectivamente, y esto incluye factores intangibles tales como normas, actitudes y confianza que facilitan la coordinación y cooperación para obtener beneficios mutuos.

Así, sustentamos la primera categoría obtenida de nuestra investigación ya que se infiere que la interacción surge del mundo global y enriquece sin duda alguna el perfil deseado en los estudiantes de la maestría, donde los expertos plantean:

- Con gente de otros países

Cemex 1

“...y si la persona viene acompañada de competencias académicas mas desarrolladas en el sector internacional, entonces eso favorece mucho, con esto estamos diciendo que nosotros queremos gente que tenga preparación nacional y que tenga también preparación internacional...”

Focus 3

“...Vienen dispuestos a vivir con franceses, con africanos, con indúes, con norteamericanos se trata de que busquen oportunidades, fuera del negocio...”

Alen 1

“...Apertura, para trabajar con gentes de otros países, y de otras culturas y con gentes que tengan diferentes puntos de vista...”

- Trabajo en equipo

El trabajo en equipo consiste esencialmente en el desarrollo de aquellas tareas que se realizan en forma colectiva, es decir en donde se implementan una serie de funciones en las que resaltan las de comunicación, liderazgo y reflexión grupal. Tanto los entrevistados como los integrantes del Focus, manifiestan en forma coincidente y repetida, la importancia que le dan hoy en día al trabajo en equipo.

El trabajo en equipo estimula el entusiasmo e influye en forma positiva al espíritu de colaboración en los trabajadores de una empresa, ya que para obtener resultados eficientes, se aplican una serie de reglas de comportamiento establecidas por los propios miembros y éstas se relacionan con el comportamiento y la interacción de los demás, y su función es regular una situación como unidad organizada en donde la cohesión, el sentido de pertenencia y la solidaridad se expresan en forma continua.

Ventajas del trabajo en equipo

Entre las ventajas esenciales y conocidas universalmente que presentan el compañerismo y el trabajo en equipo, tanto para los individuos como para las organizaciones, podemos encontrar:

Individuos	Empresas y Organizaciones
<p>*Se trabaja con menos tensión al compartir los trabajos más duros y difíciles.</p> <p>*Se comparte la responsabilidad al buscar soluciones desde diferentes puntos de vista.</p> <p>*Es más gratificante por ser partícipe del trabajo bien hecho.</p> <p>*Se comparten los incentivos económicos y reconocimientos profesionales.</p> <p>*Puede influirse mejor en los demás ante las soluciones individuales que cada individuo tenga.</p> <p>*Se experimenta de forma más positiva la sensación de un trabajo bien hecho.</p> <p>*Las decisiones que se toman con la participación de todo el equipo tienen</p>	<p>*Aumenta la calidad del trabajo al tomarse las decisiones por consenso.</p> <p>*Se fortalece el espíritu colectivista y el compromiso con la organización.</p> <p>*Se reducen los tiempos en las investigaciones al aportar y discutir en grupo las soluciones.</p> <p>*Disminuyen los gastos institucionales.</p> <p>*Existe un mayor conocimiento e información.</p> <p>*Surgen nuevas formas de abordar un problema.</p> <p>*Se comprenden mejor las decisiones.</p> <p>*Son más diversos los puntos de vista.</p> <p>*Hay una mayor aceptación de las</p>

<p>mayor aceptación que las decisiones tomadas por un solo individuo.</p> <p>*Se dispone de más información que cualquiera de sus miembros en forma separada.</p> <p>*El trabajo en grupo permite distintos puntos de vista a la hora de tomar una decisión. Esto enriquece el trabajo y minimiza las frustraciones.</p> <p>*Podemos intercambiar opiniones respetando las ideas de los demás:</p> <p>*Logra una mayor integración entre las personas para poder conocer las aptitudes de los integrantes.</p>	<p>soluciones.</p>
--	--------------------

Fig. 5.- Ventajas del Trabajo en Equipo
Es Tabla

Alen 1

“...No están trabajando en equipo por una razón muy simple, porque en promedio tienden a individualizar, por eso cuando los egresados de la maestría salen ya grandes de edad para interactuar en el trabajo...”

“...lo que no se dan cuenta es que esa es la razón por la cual pierden la oportunidad de progresar y crecer...”

“...es importante saber cómo coordinar esfuerzos y cómo hacer equipos, y muchas veces hay muchachos muy brillantes y muy bien capacitados pero no avanzan porque no saben trabajar en equipo...”

- Espíritu de Colaboración

Eduardo Giorlandini (2004) hace planteamientos por demás interesantes acerca del espíritu de colaboración y nos dice que en cada país, como en la región, es menester auspiciar la cooperación en todas sus formas, y coadyuvar al desarrollo de las posibilidades de aplicación de su significación profunda.

La cooperación informa, y si realmente buscamos la constitución de cualquier sociedad, la colaboración; es la cristalización de una norma ética, que es fundamental en todo proceso, en la evolución y, finalmente, un atributo de la civilización nueva.

Cemex 1

“...colaboración es un poquito más que trabajo en equipo, significa esa sintonía entre el trabajo y la identidad como personas, como un equipo dispuesto y decidido a cumplir las metas de la empresa...”

“...Desarrollar alianzas estratégicas, ya que vivimos en un ambiente en donde solos no podemos trabajar y para poder lograr algo necesitamos la colaboración de otras funciones, áreas, personas, para salir adelante...”

Focus 2

“...El action learning son proyectos, son aprendizajes en donde aplicas conocimientos, la cultura, trabajas en equipo, interactúas, se trabaja haciendo las cosas, de los demás...”

“...en las maestrías no se da ese tipo de trabajo, generar proyectos, en donde las materias sean los proyectos mismos el insumo es el proyecto mismo, y la teoría que me das sirve para resolver el proyecto...”

2) Funciones

Del bloque de funciones que plantean los empresarios y del que sin duda alguna se infiere que las Instituciones Universitarias deben incluir dentro de la currícula formativa, coinciden a plenitud con las nuevas tendencias que marca la UNESCO, acerca de los perfiles que son necesarios para los egresados de las Universidades.

- Saber Hacer

La obra de Jacques Delor's en su Informe elaborado en 1996 plantea que la expresión “Aprender a Hacer” significa que los aprendizajes deben evolucionar, dado que ya no pueden considerarse una mera transmisión de conocimientos, sino que el futuro de las economías esta supeditado a la capacidad de transformar el progreso de los conocimientos en innovaciones generadoras de nuevos empleos y empresas.

Alen 1:

“...yo creo que mas bien la cosa es por el lado del saber hacer las cosas, del como llevarlas a cabo, de preferencia del conocimiento práctico, al aplicar en los entornos el conocimiento adquirido en la escuela...”

Cemex 1

“...Una persona con postgrado me habla bien de ella porque cuando se junta la teoría con la práctica, es muy factible que se puedan desarrollar, porque simple y sencillamente se están alternando la capacidad teórica con la realidad...”

Focus 3

“...Cuando tu la recibes esperas que esa persona sea y ejerza un liderazgo de cambio dentro de la compañía, misma que adquirirá habilidades funcionales y estratégicas en la generación de conocimientos, conocimientos prácticos...para que regresen con la teoría y la practica juntas y que puedan hacer una propuesta de valor, generar estrategias y generar liderazgo de cambio dadas las dinámicas de los entes y factores que se juegan hoy en día...”

“...El ser tan teórico no permite generar un liderazgo de influencia, se queda uno en la base de la teoría, como transmiten esa base, acercando a la realidad a esos entes del conocimiento es motivar a otros, es la colaboración, cuando se junta la teoría con la capacidad. Ese tipo de competencias cuando se junta la teoría con la practica, se esta vinculando la teoría con los problemas de la realidad...”

- Capacidad de Generar Cultura de Cambio

Los autores Arvezú, y González Santos Reyna (2001) subrayan que la productividad no genera riqueza, sino que es la riqueza de los trabajadores, lo que genera productividad.

Este es el reto, transformar la forma de ver y medir la productividad para situarla en su justa dimensión: como un resultado de la actividad laboral organizada, responsable y participativa.

A medida que se rompan viejos paradigmas y se genere una cultura laboral basada en los nuevos criterios que reconocen el valor, capacidad y dignidad de la persona y de su trabajo, nuestro país -en un esfuerzo compartido y comprometido entre los diversos actores sociales y económicos- estará en posibilidad de contar con mayores opciones de desarrollo y bienestar social para todos.

Cemex 1

“...nuestra preocupación es que tenga la capacidad de realizar una propuesta de valor, no solamente ejecutar planes con maestría o con cierta habilidad muy pulida, muy bien dominada, sino que tenga capacidad de proponer, para poder reaccionar ante la competencia, es decir anticiparse a la competencia...”

“...cuando tu recibes una gente que egresa de posgrado, esperas que esa persona sea y ejerza un liderazgo de cambio en la compañía, porque esa persona adquirió habilidades, funcionales y estratégicas dentro de ese ambiente de generación de conocimiento, cosa que es muy positiva...”

...”Debe ser capaz de generar propuestas de valor con liderazgo de cambio, de transformación social y yo creo que eso se traduce en la capacidad de generar cultura, si además de proponer valor, de buscar un liderazgo de cambio, ese cambio se da cuando se genera dicha cultura y eres capaz de dejar dicha función para ver cosas nuevas...”

Focus 3

“...Intercambian experiencias con un marco teórico, cuando se obtiene un liderazgo de cambio se genera una propuesta de cambio...”

- Capacidad para Resolver Problemas Humanos

El Informe sobre Desarrollo Humano emitido por la Oficina Nacional en México (PNUD) plantea que el propósito final del desarrollo se encuentra en cada uno de sus habitantes y en las opciones que ellos tienen para elegir una vida en la que puedan realizar a plenitud su potencial como seres humanos.

El desarrollo humano consiste en la libertad que gozan los individuos para elegir entre distintas opciones y formas de vida. Los factores fundamentales que permiten a las personas ser libres en ese sentido, son la posibilidad de alcanzar una vida larga y saludable, poder adquirir conocimientos individual y socialmente valiosos, y tener la oportunidad de obtener los recursos necesarios para disfrutar individual y familiarmente un nivel de vida decoroso.

El contexto al que ha de responder la educación superior está cambiando, y es necesario que también se modifique el modelo de formación si se quiere dar respuesta a las necesidades de este nuevo

contexto, así, una de las características más relevantes para la educación superior, consiste precisamente en desarrollar la capacidad de resolver problemas de carácter eminentemente humano.

Los sistemas de educación superior de algún modo deberán tratar de formar a los graduados en esas actitudes y habilidades que demanda la sociedad. No es posible sostener por más tiempo que los sistemas de educación superior sólo sigan centrados en la formación de conocimientos, sobre todo de conocimientos teóricos, cuando las demandas de la sociedad del conocimiento y del mercado laboral en el que van a trabajar los graduados, exige también la formación en otro grupo más amplio de competencias (Valle, 2000; CINDA, 2004).

Por último, ha sido constatado (Teichler y Kehm, 1995) que en multitud de casos los logros de los estudiantes, tras obtener su grado, están más relacionados con sus actitudes y con sus acciones de los propios compañeros que con el modo en el que se provee la educación.

Si bien son muchas y muy variadas las fuentes que nos refieren al aspecto humano, para efectos de nuestra investigación, los entrevistados y participantes del focus, plantean la importancia que tiene el desarrollo de la habilidad de *resolver* los problemas

relacionados con las personas inmersas dentro de un entorno laboral.

Al respecto, se transcribe lo siguiente:

Alen 1

“...uno de los problemas que veo con mucha frecuencia es que a los grupos de gente les digo: a ver, díganme qué problemas técnicos estamos enfrentando que no seamos capaces de resolver, y la gente dice no, no....ninguno, y entonces les vuelvo a decir: bueno entonces porque no sale el producto: entonces te das cuenta que los problemas no son problemas técnicos, sino humanos, porque no falta quien no se lleve bien con fulano, o mengano, así que debe haber un mayor énfasis en la educación, en temas del entendimiento, de la conducta, es decir, entendimiento humano.....”

Alen 1

“...El chiste está en saber interpretar las necesidades, los sentimientos de dichas gentes, entonces una característica que debe de tener el egresado es tener una mente abierta, para entender que las manifestaciones de conducta de la gente puede ser diferente, pero que atrás de esa conducta puede haber un valor igual al de uno, y hay que saberlo solucionar...”

En estos momentos en los que la sociedad del conocimiento exige la formación continua de todos los que están inmersos en el proceso productivo, la preparación que proporcionan las universidades ya no puede estar ni exclusiva ni fundamentalmente enfocada a la formación de los jóvenes, sino a extenderla a todos aquellos que quieran aprovechar sus enseñanzas a lo largo de sus vidas. Llevar adelante este cambio supone modificaciones profundas del sistema organizativo, permitiendo vías mucho más flexibles entre los distintos estudios, los diferentes programas, la universidad y el mercado laboral. La multidisciplinariedad y la intercomunicación de los

programas educativos es una necesidad que debe plantearse dentro de los nuevos modelos organizativos de las instituciones de educación superior.

- Multidisciplinariedad

El mercado laboral de la sociedad del conocimiento es diferente al de la era industrial. Salvo excepciones, las profesiones ya no están tan claramente definidas. La multidisciplinariedad es una necesidad creciente en los puestos de trabajo. Por otro lado, los conocimientos se convierten en obsoletos en muy breve período de tiempo. Los modelos pedagógicos tradicionales, en los que un profesor trataba de enseñar el estado del arte de una profesión, tienen que ser cambiados. Hay que crear un entorno de aprendizaje continuo alrededor de los estudiantes, que les capacite para seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida, y que les permita permanecer receptivos a los cambios conceptuales, científicos y tecnológicos que vayan apareciendo durante su actividad laboral. Hay que pasar de un modelo basado en la acumulación de conocimientos a otro fundamentado en una actitud permanente y activa de aprendizaje.

El enfoque multidisciplinario, entra en escena cuando se plantea un problema y éste es resuelto a la luz de varios enfoques o perspectivas de especialidad, ya que cada uno aporta diversas maneras de analizarlo e incluso de resolverlo.

Al respecto, los entrevistados plantean:

Focus 3

“...Busca vivir procesos de vida, eso es lo que mas vale para nosotros, y para ellos inclusive, que pongan sus ideas” junto con las de otros, para analizar los diferentes puntos de vista...”

“...Vienen dispuestos a vivir con franceses, con africanos, con hindúes, con norteamericanos, se trata de que busquen oportunidades fuera del negocio...”

Focus 3

“...Proceso de pensamiento y materias de manejo de culturas de alto y bajo contexto cultural, es converger un proyecto y lograr un resultado, algo consensado, en donde se puedan dar ese tipo de ejercicios...”

“...Interactuar en la materia con profesores que tengan experiencias en el campo...”

“...en este tipo de interacciones se de el vinculo con la realidad, el constructivismo es lo que vive uno, todo es constructivo...”

Cemex 1

“...Persona multifuncional, que tenga ese deseo, que mi vocación es esta, nos gusta la apertura, porque lo vamos a exponer a otros ambientes, para enriquecer a la persona y al área...”

- Analizar los efectos internos y externos de la empresa

El Proyecto Tuning, (González y Wagenaar, 2006) en Latinoamérica, cobra especial relevancia en estos momentos de cambio, al proponer las principales competencias. Sus propuestas estructuran los nuevos planes de estudio con un enfoque de convergencia, y al tiempo la consecución de las competencias, posibilitaran una mayor vinculación entre la educación superior y el empleo, formando profesionales competentes y adaptables a nuevos retos. Se pretende diseñar proyectos formativos que sitúen a los estudiantes en condiciones de generar aplicaciones prácticas para mejorar la vida social y el área profesional (Yáñez Vilardón, 2006)

Focus 4

“...Estar atentos a lo que pasa en el entorno, el ambiente ha cambiado y las empresas no pueden tratar igual a su equipo de trabajo...”

Cemex 1

“...Gente Abierta que analice los efectos internos y externos de la empresa...”

- Pensamiento Estratégico

El referente de enfoque o pensamiento estratégico considerado para este estudio, consiste en el proceso basado en la experiencia que desarrolla un profesional para determinar las direcciones futuras,

este concepto fue acuñado como derivación de los planteamientos hechos por los expertos y entrevistados a lo largo de la investigación, que nos hacen pensar que si bien todos coincidieron en que ésta es una categoría a la cual le dan una especial importancia, debemos analizar por consecuencia, que referente asumen diversos especialistas al respecto.

Mintzberg, Brian y Voyer (1997) en su libro *El Proceso Estratégico, Conceptos, Contextos y Casos*, define estrategia de la siguiente manera: “ es el patrón o plan que integra las principales metas y políticas de una organización y, a la vez, establece la secuencia coherente de las acciones a realizar”. (Pág. 68)

Una estrategia bien formulada ayuda a poner en orden y asignar, tomando en cuenta sus atributos y deficiencias internos, los recursos de una organización, con el fin de lograr una situación viable y original, así como anticipar los posibles cambios en el entorno y las posibles acciones de los oponentes.

Así pues, el pensamiento estratégico de una empresa es la coordinación de mentes creativas dentro de una perspectiva común, que le permite avanzar hacia el futuro en forma estable y consolidada.

Este enfoque ayuda a enfrentar los desafíos que el mercado global impone al sector productivo y que impacta de manera considerable en las necesidades sociales derivadas de la crisis económica, y ayuda también a prepararse para un mejor mañana.

Al respecto, los participantes del FOCUS, opinan:

Focus 3:

“...Cuando tu la recibes esperas que esa persona sea y ejerza un liderazgo de cambio dentro de la compañía, misma que adquirirá habilidades funcionales y estratégicas en la generación de conocimientos, conocimientos prácticos...para que regresen con la teoría y la practica juntas y que puedan hacer una propuesta de valor, *generar estrategias y generar liderazgo de cambio dadas las dinámicas de los entes y factores que se juegan hoy en día...*”

.....” Deben de ser personas que tengan visión...”

Focus 2

“...Si una de las características que requerimos es que sean líderes, esto lleva implícito el hecho de que tengan una visión, es decir capaces de cambiar procesos, de contar con un enfoque estratégico...”

Cemex 1

“...Cuando tu lo recibes esperas que esa persona sea y ejerza un liderazgo de cambio en la compañía, porque la persona en teoría adquirió habilidades funcionales y estratégicas dentro de ese ambiente de generación de conocimiento, cosa que es muy positiva...”

“...Espíritu emprendedor de hacer más cosas y no limitarse solo al puesto. La gente lo hace tan grande como quiera, la persona hace al puesto...”

“...Eso va de la mano con el pensamiento estratégico, si todo esto se dirige hacia el servicio al cliente, creo que tocamos el ambiente interno y externo, dado que se da el servicio a muchas áreas...”

Focus 2

“...Si una de las características que requerimos es que sean líderes, esto lleva implícito el hecho de que tengan una visión, es decir capaces de cambiar procesos, de contar con un enfoque estratégico, debe saber habilitar a su gente, que desarrolle sus talentos, que trabaje en equipo...”

- Capacidad de realizar una propuesta de valor

El sentido que los expertos plantean acerca de ésta subcategoría, es que los estudiantes egresados de la maestría deben ser capaces de generar propuestas de valor para las empresas, entendidas las primeras como los resultados del desempeño de los egresados en las empresas en donde no sólo basta que tengan un conocimiento técnico al ingresar, sino que sean capaces de generar mas conocimiento durante su desempeño

Focus 2

“...Que tenga la capacidad de realizar una propuesta de valor, de actuar en forma expedita, precisa y dinámica, no sólo ejecutar planes, sino que tenga la capacidad de proponer y anticiparse a la competencia...”

Focus 6

“...Debe ser capaz de poner una propuesta de valor, con liderazgo de cambio, de transformación social y yo creo que eso se traduce en la capacidad de generar cultura, es decir mi desempeño normado en una profundización de cierto conocimiento en cualquier área, si además de proponer valor y buscar un liderazgo de cambio, sino normo un criterio y no establezco una cultura, es como decir, pasé y no deje huella...”

“...Si no se diera ese cambio, que se da cuando se genera la cultura y, eres capaz de abandonar la función que estabas desempeñando y dejarla establecida en un desempeño sumamente competitivo y abordar un nuevo reto, en ese reto buscabas nuevamente hacer este cambio, esta propuesta, esta transformación social...”

Focus 3

“...Busca vivir procesos de vida, eso es lo que mas vale para nosotros, y para ellos inclusive, que pongan sus ideas...”

3.- Búsqueda

La inferencia que se hace del concepto de búsqueda para los empresarios, es sin duda alguna, el que se vincula con la superación constante, eso es, que toda vez que ocupan los puestos, reflejen en acciones y actitudes la creación de nuevos conocimientos, el ser capaces de generar mas conocimientos que les haga ver “más allá de” la sola limitante del puesto. Que ese sentido de “búsqueda” los ayude no sólo a resolver problemas sino a mejorar los procesos ya existentes, gente con visión capaz de renovarse y buscar lo mejor para si y para la sociedad. En si, se necesita desarrollar valores, actitudes,

capacidades y habilidades generales que permitan el dominio y creación de nuevos conocimientos.

- Nuevos Conocimientos

Focus 5

“...El posgrado es una especialización, es una área de tu carrera en donde el empresario no espera que venga y le digan que tiene un problema, lo que quiere que le digan es cómo resolverlo.....que tenga ese conocimiento técnico, es decir que tenga los conocimientos profundos de la especialidad que eligió...”

Cemex 1

“...El concepto de compartir el conocimiento se ha dado de manera natural en Cemex al incorporar nuevos negocios, es una experiencia compartir mejores prácticas...”

“...Tener disponible el conocimiento de los expertos, se registran las bases de datos para ello y en donde la gente las consultan...”

4.- Movilidad

Esta categoría emergió frecuentemente en los entrevistados, en virtud de la visión que tienen las empresas en función al mundo globalizado, y esto significa que un egresado deberá estar conciente de que ese mundo y el entorno, no es sólo una región, sino una multiregión abarcando con esto Norteamérica, Europa y el Continente

Asiático ya que el mercado laboral esta creciendo a la par de una economía de mercado globalizada.

- Capacidad de Adaptación a Nuevos Ambientes

Alen 1

“...Alta capacidad para adaptarse a ambientes cambiantes...”

“...Tienen que ser.... para empezar, ciudadanos del mundo...”

5) Valores

Esta categoría, emerge como una de las más importantes dentro de la investigación, y alude al concepto de valores éticos. Retomando los postulados del Informe Delors (1996), vemos que éste plantea, que el desarrollo tiene por objeto el despliegue completo del hombre, en toda su riqueza y en la complejidad de sus expresiones y de sus compromisos, individuo, miembro de una familia y de una colectividad, ciudadano y productor, inventor de técnicas y creador de sueños. Este desarrollo del ser humano que va del nacimiento al fin de la vida, es un proceso dialéctico que comienza por el conocimiento de si mismo y se abre después a las relaciones con los demás. En ese

sentido, la educación es ante todo un viaje interior, cuyas etapas corresponden a las de la maduración constante de la personalidad.

Bajo esta perspectiva, los empresarios le asignan un peso importante a ésta categoría, aludiendo a que si bien estos valores no se obtienen en el aula, de alguna manera, el egresado de la maestría deberá buscar alcanzar su madurez y compromisos éticos, consigo mismo y con la sociedad en la que vive simultáneamente.

- Espíritu de Servicio hacia los demás

Focus 7

“...Generar un bien común, ese conocimiento tiene que ir a una transformación social, sino pierde las ventajas y beneficios, se trata de Influir de tal manera y generar un desarrollo en otros, crecer no solo en el departamento sino en la sociedad...”

- Conocimiento de si mismo

Focus 2

“...Debe ser una formación integral, no solo en el aspecto técnico, sino también el aspecto humano y emocional...”

“...Se busca personal integral y que desarrolle la inteligencia emocional, que sepa manejar conflictos y a las diferencias que existen entre la gente...”

- Gente exitosa y de muchos valores

Focus 6:

“...que tengan capacidad de generar confianza...”

“...La capacidad de generar confianza y ser digno de confianza...”

Cemex 1

“...Los conocimientos se adquieren, pero la parte de valores y actitudes es algo que difícilmente se desarrolla, y es más importante que los conocimientos...”

...

“...Nosotros contratamos por la persona, y más si tiene vocación definida, actitudes y valores...”

- Tolerancia

Focus 6

“...La tolerancia y el respeto a la diversidad es muy importante, si vas a ser un líder generador de cambios no lo vas a hacer solo, y para que la gente te siga, debes de ganarte esa confianza...”

2) Aprendizaje

Si bien el aprendizaje es un conocimiento evolutivo, para efectos de éste estudio, se retoma la idea de incorporar una amplia cultura general, la apertura a otras lenguas y conocimientos, a otros campos del saber, lo que contribuye a sinergias en donde el “aprender a aprender” implica un proceso de descubrimiento y de profundización de la información, con la que el egresado de las maestrías se

enfrente, coadyuvando a sacar una mejor ventaja del entorno que le rodea, la gente con la que convive, las culturas entre las cuales interactúa y especialmente la infinita pasión a trabajar en lo que les gusta.

- Preparación Internacional y Cultural

Cemex 1

“...Es importante discriminar tres cosas

- 1 La persona en si misma
- 2 Liderazgo
- 3 Integridad y el
- 4 Espíritu de integración

Ese es nuestro código de ética

En CEMEX operan las:

- Competencias académicas y
- Competencias profesionales

En las académicas, queremos personas reconocidas, con una transformación profunda y sólida...”

“...Si la persona viene acompañada de competencias académicas mas desarrolladas en el sector internacional, eso favorece

mas su contratación, es decir preparación nacional e internacional y también cultural...”

- Multilingüe

Cemex 1

“...Que hable dos o más idiomas, queremos que la gente los hable, pero si habla más el ingles o francés tendrá mejores oportunidades para ser contratados...”

Alen 1

“...Doy por hecho que un directivo que se incorpora a la empresa debe saber hablar el inglés...”

- Maestros que transmitan con intensidad y emoción

Cemex 2

“...Yo creo en una cosa muy importante, y lo importante es el maestro, con la intensidad y emoción, tendremos alumnos con emoción...”

“...Necesitamos ver qué tipos de maestros queremos tener, un mentor y el Couch y el que vibre y haga vibrar a los alumnos...”

“...Hay que generar cursos orientadores, de coaching, y deja al alumno que se ponga a estudiar...”

Cemex 2

“...En relación al aprendizaje, uno de los retos es encontrar la forma en que lo aprendido se de de manera natural, y que no sea una asignatura, y que logremos incorporarla a los fenómenos que vivimos de manera cotidiana, que el aprendizaje se viva de manera cotidiana...”

- Vivir lo que se aprende desde la edad temprana

Focus 7

“...Cuando se acerca el ni a la realidad desde en forma temprana, el niño tiene pasión por aprender, pero si en la prepa y la universidad y al especializarse, pasión y convicción de lo que hace, y esto opera desde pequeños...”

“...Lo desvinculan de la realidad desde temprana edad, y eso sucede en todos los momentos de su formación, y al llegar al posgrado llegan con verdadera pasión por aprender y crecimiento personal, quien se desempeña mejor es porque lo hace con pasión, no con recompensas materiales pero con intereses propios...”

Cemex 2

“...hablábamos de principios que deben ser en una etapa temprana de la vida y ahí es donde el Estado debe tener una responsabilidad y una aportación increíble en el desarrollo de la sociedad, lo cual a fin de cuentas haría mas fácil el trabajo para el resto de los sectores en la sociedad, pero si conceptos como el que decíamos de calidad del aprendizaje es algo que debe vivirse desde la edad temprana para poderla incorporar como una práctica cotidiana y que no se vea como algo exógeno al ser humano...”

3) *Respeto a las diferencias individuales*

La tolerancia se define como la esencialidad de un principio ético, que significa la supremacía del valor de las personas y de su dignidad, que consiste en el respeto y el aprecio de la diversidad. Es la disposición de admitir en los demás una manera de ser y de obrar distinta a la propia, o como una actitud de aceptación. Los empresarios visualizan sin duda alguna la apertura global de los mercados y ello tiene como consecuencia que los egresados de la maestría se desplacen con facilidad a cualquier parte del mundo, por lo que el perfil que ellos solicitan es precisamente la tolerancia y el respeto a los valores de otros, con quienes van a convivir, a trabajar y a aprender de ellos y de sus culturas.

- Respeto a los valores de otros

Focus 3

“...La tolerancia y el respeto a la diversidad es muy muy importante...”

“...Si vas a ser un líder generador de cambios no lo vas a hacer solo, y para que la gente te siga, debes de ganarte esa confianza...”

“...Si te cierras a esa diversidad vas a fracasar...”

8) Actitudes

Para efecto de ésta investigación la actitud se entiende como la intención de comportarse de cierta manera, que si bien sabemos que su origen se remonta a los padres, la escuela, el entorno social, etc, los empresarios enfocan dichas actitudes hacia “*lo humano*” abarcando el comportamiento que esperan de los egresados en el sentido social, y mas específicamente en su ambiente de trabajo, de los compañeros con los cuales convive y aprende, la pasión por lo que hace, los sueños que forja con espíritu positivo hacia su persona, su familia y su país.

- Saber interpretar las necesidades y sentimientos de otras gentes

Focus 7:

“...Que tenga conocimiento de su realidad como país, y a nivel global que es lo que beneficia ese entorno a mi país...”

- Que tenga Disciplina

Cemex 1

“...En cuanto al desarrollo personal de cada uno de los empleados es importante para la empresa...”

“...Él tiene que ponerse sus metas de desarrollo personal, cercanamente supervisado por su jefe para atacar sus áreas de oportunidad y definir qué competencias se deben desarrollar...”

- Que trabajen con plenitud y pasión en lo que hacen

Alen 1

“...Que hagan lo que realmente les gusta.....que disfruten como enanos lo que hacen...”

Cemex 1

“...En este mundo en donde la eficiencia y el sentido de urgencia es tan predominante, cada vez necesitamos gente que empuje más y que haga más...”

- Lo más importante es la Actitud

Cemex 2

“...si hay alguien aquí que no sabe, le enseñamos, al que no puede lo ayudamos, pero al que no quiere, no podemos hacerle nada, de ahí la importancia de la actitud...”

“...yo creo que la parte del conocimiento es algo que podemos desarrollar, que podemos adquirir, que podemos compartir, pero la parte de valores y actitudes es algo que difícilmente podemos estar desarrollando de una manera dirigida, entonces es tan importante o más la parte actitudinal y de valores que los propios conocimientos...”

Cemex 1

“...esos valores y esas actitudes están completamente fríos, pero por otro lado hay gente que tiene unos curriculums muy humildemente expresados y llega la persona y es un verdadero buldózer, es un

cañonazo el señor y lo explora uno y no nada mas tiene actitudes y valores, tiene vocación bien definida y ése es el tipo de gente que nos va a empujar la empresa...”

- Sensibles a los problemas humanos

Alen 1

“...Se deben integrar en los procesos educativos temas del entendimiento de las Relaciones Humanas...”

9) Innovación

El mercado global, el entorno social, el medio ambiente y la competitividad entre otros, siguen conformando el gran escenario en que los retos se multiplican y en el que se demanda profesionales cuyo desempeño sea de entrega, intensidad y responsabilidad. Bajo estas perspectivas, la creatividad, el ingenio, la innovación, la cultura de cambio representan los aspectos medulares en donde el rol de la Universidad juega un papel preponderante, al respecto encontramos:

- Creativo e innovador

Focus 3

“...Esa chispa de cambio de generar cosas nuevas y transformarlas para que se reciba un beneficio, eso es lo que buscas al traer a un chico con este nivel de conocimiento, que venga y que rompa un paradigma...”

Focus 2

“...Esta persona tiene potencial para llegar a determinado nivel.....lo mandas a estudiar una maestría, estamos requiriendo gentes con liderazgo, innovadora en el aspecto global y la empresa decide apostarle a ese talento y espera...”

“...La disociación entre las universidades y las empresas, estas los reeducan, porque no los enseñan en las universidades, no los enseñan a ser creativos, pero..... Porque no vivir una experiencia?...”

“...Porque no van a las empresas y viven su realidad de tal forma que se pueda ver en las universidades, esto se debe a la disociación, así que los reeducas hasta que la empresa recibe así un beneficio más directo...”

Cemex 1

“...Queremos gente con creatividad y que ésta gente, esté enfocada a grupos de interés...”

- Que desarrolle a otras gentes (Agente Multiplicador)

Cemex 1

“...Una de las competencias es desarrollar a otros, para que esa gente me haga crecer a mí es decir un agente multiplicador...”

- Que sea agente de transformación social

Cemex 1

“...Que sea capaz de transformar su entorno...”

10.- Liderazgo

Casares (1996) define al líder como: “alguien que tiene propósitos superiores, que tiene la característica de no conformarse, que siente el compromiso con los demás, de propiciar y ayudar a su evolución” (Pág. 23). Para este mismo autor, el líder para la empresa es: “...como una brújula pues marca permanentemente la verdadera dirección hacia la cual dirigirse, es creativo, rompe lo establecido, cambia reglas, normas y las formas tradicionales de hacer las cosas, la misión básica de todo Líder es de dirigir a un grupo hacia metas deseadas y propuestas, entre dos variables: Saben motivar, promover, orientar, negociar y relacionarse con las personas y son capaces al mismo tiempo de definir, proponer y hacer lograr las tareas y objetivos” (Pág. 27).

Los entrevistados plantearon en el perfil ideal, una persona que trabaje con un equipo, que influya en el logro de un objetivo común, y cuya forma de actuar represente confianza, dinamismo y actitud de cambio.

- Ejercer el liderazgo de cambio

Focus 7

“...Se trata de que rompan esquemas, que rompan ese “hacer siempre lo mismo...”

“...Se trata de justificar y fundamentar nuevas prácticas y propuestas pedagógicas...”

“...Deben de tener liderazgo, actitud de cambio que permita generar o formar nuevas personas, es decir, deben de tener una efectiva actitud de cambio...”

Focus 2

“...Esperamos que los insumos que va teniendo los vaya aplicando dentro de su trabajo...”

“...Dinamismo, velocidad del cambio, el trabajar en equipo, los resultados se dan en mas corto tiempo, este tipo de personal permite acelerar el cambio...”

11) *Trascendencia*

El concepto de “trascendencia” se refiere a la capacidad de ver más allá que solo un país, es la inteligencia que podemos poner en nuestras acciones en un contexto más amplio, mas rico y más significativo, es su modo de relacionarse con la realidad cultural, humana en la que se interrelacionarán a futuro dentro de los entornos globales del mercado.

- Que tenga una visión extrapaís

Cemex 1

“...Nosotros buscamos gente que tenga un sentido del negocio y se da por el tipo de exposición a la que la gente se ha sometido en sus estudios y experiencias nacionales e internacionales...”

Cemex 2

“...Visión extrapaís, esa experiencia, conocimiento y cultura internacional que refleje una visión mas global...”

- Conciencia de un mundo global

Alen 1

“...Aprenda a adaptarse a contextos multiculturales, ver el negocio desde la perspectiva global...”

12) Autocontrol

El Autocontrol ha sido mencionado por Goleman (1995) como una herramienta que nos permite no dejarnos llevar por los sentimientos del momento, es saber qué es pasajero en una crisis y qué es lo que perdura.

Los entrevistados refieren este concepto como la inteligencia emocional, que el egresado debe tener al momento de tomar una decisión, al momento de relacionarse con la gente, al momento de reflejar a los demás un clima de confianza y seguridad.

Alen 1

“...Una cosa muy importante es que esté tranquilo consigo mismo, de lo contrario, va a batallar mucho, el conocimiento de mi mismo y la satisfacción de mi mismo me da la estabilidad que puedo transmitir a los demás...”

10.-CONCLUSIONES

1.- El producto final de la presente investigación, será sin duda un elemento clave que las distintas instituciones educativas puedan usar en el diseño formativo de los ciudadanos del futuro, nos referimos a una educación efectiva y pertinente en el sentido de vincular el proceso educativo con el perfil que requieren los empresarios de la industria del vidrio y el cemento.

2.-La marcada tendencia del sector productivo en asignarle mayor importancia al aspecto actitudinal y de valores que a los conocimientos en si.

3.-Nuestro país atraviesa por una crisis económica, de valores y de inseguridad en donde el rol de la educación ha sido relegado y los ciudadanos actuales afrontamos las consecuencias. Dado lo anterior, este trabajo plantea una propuesta concreta que puede ser usada como paliativo por las organizaciones de Educación Superior, especialmente la Universidad, en aras de asumir el espectro de responsabilidad social que como institución educativa le corresponde.

4.- También concluyo que la riqueza y producto de éste trabajo se centra desde mi punto de vista en la creación de una Propuesta Teórico-Metodológica que las instituciones tanto públicas como

privadas podrán tomar en cuenta en el momento de planear y diseñar la Currícula en la que se sustentará, sin duda alguna, el enfoque humano, las que rescatan en el transcurso del tiempo y el espacio los principios filosóficos de los grandes pensadores y que a la larga serán las bases, en las que el proceso de planeación educativa forjará un futuro más prometedor para los jóvenes, quienes se esfuerzan por su crecimiento personal y social.

5.-El hecho de incorporar un ejemplo de la forma como se puede establecer la propuesta, producto de la investigación en las aulas de las instituciones educativas de éste Estado, elimina cualquier duda de que no se pueda concretar dicha propuesta, y que por ende las voces de los empresarios no puedan ser escuchadas por las Universidades o Instituciones que ofrezcan programas de maestría, para asegurar de alguna manera que sus egresados tendrán mayores posibilidades de insertarse en el mercado laboral del futuro, especialmente en lo que hace a las empresas globales.

6.-El modelo propuesto como producto de esta investigación, se considera sólo como un referente de todos los elementos que deben ser tomados en cuenta a la hora de efectuar el diseño curricular y lograr, por consecuencia, que los contenidos tanto teóricos como metodológicos garanticen una mayor eficiencia terminal.

7.- Las alianzas que pueden generarse entre el binomio Universidad-Empresa, son factibles de realizarse sin que necesariamente se piense que la primera pierda su esencia de “universalidad” en el sentido de que su misión social como institución formadora de conocimientos se vea afectada.

8.-El hecho de definir los nuevos roles que asumirán los profesionales cuya meta sea incorporarse en el mercado laboral, genera un mayor compromiso tanto con el desarrollo del país, como con el hecho de que al estar conscientes de los nuevos paradigmas socioculturales del México del siglo XXI, brindará mejores oportunidades a los jóvenes que egresan de los programas de posgrado.

9.-Que si bien los empresarios asignan una mayor prioridad al aspecto actitudinal y de valores, estamos conscientes de que sin duda alguna, la única forma en donde se ubica la raíz formativa de esos dos aspectos lo es sin duda, la familia, la educación básica y los profesores como modelos a seguir.

10.-Esta investigación valida el hecho de que la educación de México se ubica en un período de estancamiento, en virtud de estar dirigida por personas cuyo desempeño atiende mas a lo “político” que a lo “profesional”.

11.- La educación del siglo XXI debe ser vista para formar ciudadanos que actúen, que propongan, que desarrollen la habilidad crítica, que se cuestionen para enfrentar y resolver problemas.

12.-Que para hacer de México un país próspero es indispensable fomentar el talento, la creatividad, la curiosidad, el mérito, un país abierto al mundo, capaz de adaptarse a las nuevas circunstancias globales y reaccionar en forma rápida ante los retos que el mismo plantea.

13.- Se requiere construir una educación centrada en los avances del mundo, llena de transparencia presupuestal, reestímulos basados en el desempeño eficiente de sus maestros, y de su profesionalización, que como quedó demostrado, gran parte de la problemática atiende a aspectos metodológicos, de actitudes y de valores, mismos que crean un círculo vicioso el cual tenemos que romper y dejar avanzar a los jóvenes dinámicos y emprendedores, educados y competitivos.

14.-El proceso formador de vidas parte del compromiso de los padres, de la escuela, de los maestros, de las autoridades y de la ciudadanía, se requiere hacer una mejor patria y lo primero que requerimos es romper paradigmas.

15.-En síntesis, la generación de competencias a partir de programas formativos exige implantar cambios en la estrategia pedagógica, en su enfoque curricular y en el papel tradicional de docentes y alumnos.

16.-Se requiere la utilización de una variedad de materiales didácticos, que esté combinada con la orientación del aprendizaje hacia la solución de problemas más que a la repetición de contenidos.

11.-PROPUESTA

Con el fin de invitar a la reflexión y buscando fomentar y estimular la generación de nuevas alternativas metodológicas dentro de las aulas en la educación superior, este capítulo tiene como propósito presentar el perfil obtenido a lo largo de este estudio como fuente para la reflexión que propicien futuras acciones didácticas.

Buscamos reflexionar sobre el “cómo” enseñar que pueda ayudar a desarrollar las 12 categorías que conforman el perfil encontrado.

Como maestros con una amplia experiencia dentro del contexto escolar que forma el sistema educativo mexicano hemos podido evidenciar que los sistemas educativos durante mucho tiempo han privilegiado las habilidades que se denominan “académicas” dichas habilidades han sido mucho más favorecidas o fomentadas que las habilidades prácticas. Sin embargo, esta misma experiencia nos ha llevado a reflexionar que no hay elementos para asegurar que es incompatible la utilización de habilidades académicas con el empleo de otro tipo de habilidades como lo son las presentadas en el perfil que nos ocupa.

Muchos de nosotros hemos visto que a lo largo de los últimos años, las expectativas educativas se han centrado en modelos formales de carreras curriculares y sin proponérselo, se ha impedido el acceso al desarrollo social de grupos sociales desfavorecidos.

Dentro del Glosario de Términos, definimos que el aprendizaje dialógico, es aquel que se deriva de la utilización y desarrollo de las habilidades comunicativas, y toda vez que se integró el perfil de competencias, emergió la conexión entre dicho perfil y éste tipo de aprendizaje, del cual Flecha y Tortajada (1999) nos presentan los 7 principios en los que se basa siendo éstos:

1) El diálogo igualitario; 2) La inteligencia cultural; 3) La transformación; 4) La dimensión instrumental; 5) La creación de sentido; 6) La solidaridad y 7) La igualdad de diferencias.

Como se puede observar, existe una estrecha relación entre las inquietudes de los empresarios y expertos y lo que busca el aprendizaje dialógico, esto nos ha llevado a proponer como metodología para aterrizar las 12 competencias que integran el perfil, trabajar dentro del aula una gran competencia denominada “Comunicación Social” .

Cada uno de los principios arriba mencionados se encuentran claramente definidos en el capítulo primero del libro: “La educación en el siglo XXI, los retos del futuro inmediato”, dada la trascendencia, transcribimos a continuación el texto completo de la definición de esos 7 principios básicos: “1) **El diálogo igualitario.** Las diferentes aportaciones son consideradas en función de la validez de los argumentos y no desde criterios como la imposición de un saber culturalmente hegemónico. No se establece ninguna relación autoritaria o jerárquica en la que el profesor o profesora determinen lo que es necesario aprender y marquen tanto los contenidos como los ritmos de aprendizaje.

2) **La inteligencia cultural.** Es un concepto más amplio de inteligencia que los habitualmente utilizados, no se reduce a la dimensión cognoscitiva basada en la acción teleológica, sino que contempla la pluralidad de dimensiones de la interacción humana. Engloba a la inteligencia académica y práctica y las demás capacidades de lenguaje y acción de los seres humanos, que hace posible llegar a acuerdos en los diferentes ámbitos sociales.

3) **La transformación.** El aprendizaje dialógico transforma las relaciones entre la gente y su entorno. Es un aprendizaje que se basa en la premisa de Freire (1997) de que las personas somos seres de transformación y no de adaptación. La educación y el aprendizaje deben ir enfocados hacia el cambio para romper con el discurso de la modernidad tradicional, basado en teorías conservadoras que

negaban la posibilidad de transformación con argumentos que solo consideraban la forma como el sistema que se mantiene a través de la reproducción, o bien desde el punto de vista de que nosotros debemos ser objeto de una concientización por parte de algún líder carismático, o profesor inquieto, que nos iluminará con su sabiduría abriéndonos los ojos a la realidad. La modernidad dialógica defiende la posibilidad y conveniencia de las transformaciones igualitarias que sean resultado del diálogo.

4) **La dimensión instrumental.** No se obvia ni se contrapone a la dialógica. El aprendizaje dialógico abarca todos los aspectos que se acuerde aprender. Así pues, incluye la parte instrumental que se ve intensificada y profundizada desde la crítica a la colonización tecnocrática del aprendizaje.

5) **La creación de sentido.** Para superar la colonización del mercado y la burocrática y, de éste modo, evitar que se imponga una lógica utilitarista que se reafirme a si misma sin considerar las identidades e individualidades que todos y todas poseemos, hay que potenciar un aprendizaje que posibilite una interacción entre las personas dirigidas por ellas mismas, creando así sentido para cada uno de nosotros o cada una de nosotras.

6) **La solidaridad.** Como expresión de la democratización de los diferentes contextos sociales y la lucha contra la exclusión que se deriva de la dualización social, es la única base en que se puede fundamentar un aprendizaje igualitario y dialógico.

7) **La igualdad de diferencias.** Es contraria a la adaptación, a la diversidad que relega la igualdad y que ha regido algunas reformas educativas. La cultura de la diferencia que olvida la igualdad lleva a que, en una situación de desigualdad, se refuerce como diverso lo que es excluyente, adaptando y no transformando y creando, en muchas ocasiones, mayores desigualdades.” (Flecha y Tortajada, 1999, Pág. 22-23).

Hoy en día se puede asegurar sin ningún temor que la educación superior ha adquirido una nueva importancia y revalorización, debido a que se requiere que quienes ingresan al mundo laboral, tengan conocimientos básicos sólidos, manejos especializados, capacidad de adaptación al cambio y valores definidos orientados al crecimiento y desarrollo personal.

Pensando en una reestructuración de la educación actual, la creciente demanda por estudios posteriores a la Enseñanza Media ha generado una fuerte demanda a la Educación Superior; el Gobierno y todos los que nos dedicamos a la educación, estamos

preocupados porque se fijen nuevas políticas que otorguen especial relevancia al desarrollo de la segunda, sobre la base de su significación en la actual dinámica mundial, tanto para el desarrollo de las personas como de la sociedad desde ese momento, nos vemos obligados a promover cambios en este nivel de educación y lograr consensos que permitan avanzar en las transformaciones que el sistema requiere.

Sobre esta base y considerando la importancia de este nivel educativo, surgen algunas preocupaciones fundamentales que pueden constituirse en orientaciones de una política de acción y de los cambios que ella requiere, nos referimos concretamente a cambios que se relacionan directamente con los grandes objetivos que inspiran a las reformas de los sistemas educativos en su conjunto y cuyos ejes centrales deberían ser:

1. Mejoramiento de la calidad de la Educación Superior en todos sus niveles.
2. Igualdad de oportunidades que se expresa en la equidad tanto de condiciones de acceso como de permanencia en el sistema.
3. Fomento del desarrollo regional.
4. Internacionalización de la Educación Superior.

La Educación Superior, durante los últimos cuarenta años, no ha dejado de estar expuesta a muchos cambios que han influido decisivamente en el quehacer de las instituciones que la componen. Estas transformaciones han implicado esfuerzos de adaptación, frente a los cuales las instituciones han realizado sus mejores esfuerzos a pesar de las grandes limitaciones económicas, pero en general lo han hecho a la altura del desafío. Sin embargo, el cambio de época en el que hoy nos vemos inmersos nos plantea un nuevo reto que debemos abordar como sociedad. Necesitamos dar un salto adelante para lograr que la aptitud de las personas, su creatividad y su capacidad de adaptación sean los componentes de los principales valores.

La situación del sector empresarial, y la dependencia que el desarrollo del país tiene de la innovación tecnológica, nos imponen día con día importantes desafíos orientados a fortalecer las competencias laborales para que potencien la innovación a nivel integral, adaptándose a la contingencia del sector, Por otro lado, la educación debe hacerse cargo de orientar sus esfuerzos y el de los futuros profesionales, en conseguir por un lado los objetivos de la innovación definidos por el posicionamiento y competitividad en el mercado, así como la rentabilidad directa de la organización en la que laboran, de modo que se puedan desarrollar los conocimientos, destrezas y actitudes que permitan alcanzarlos; y por otro fortalecer los temas más deficitarios como los aspectos de la formación dentro de un contexto de justicia social y equidad.

A nivel de competencias actitudinales, el desafío radica en potenciar, en los profesionales, las capacidades de apertura a los cambios dentro de una real y auténtica *“Comunicación social”*.

A manera de ejemplo sobre la forma en que el perfil que hemos presentado en nuestros hallazgos puede ser trabajado dentro del aula, mediante el desarrollo de los diferentes componentes de esta macrocompetencia, presentaremos a continuación un programa específico de un curso de Mercadotecnia Internacional con duración de un tetramestre, anexando de igual manera el avance programático donde la forma en la que los diferentes componentes de las competencias han sido desglosados, así como los indicadores que pueden ser evaluados a lo largo del curso.

A continuación se describe el Programa Analítico del Curso que usaremos como ejemplo.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE NUEVO LEON
FACPYA - DIVISIÓN DE POSGRADO
PROGRAMA DE ESTUDIO DE LA MATERIA: SEMINARIO DE
MERCADOTECNIA INTERNACIONAL
CATEDRATICO: DR. JOSE BARRAGAN CODINA
PERIODO: SEPTIEMBRE - DICIEMBRE 2005

1. Objetivos del curso:


- A. Proveer al estudiante de los conocimientos y habilidades para el manejo de la Mercadotecnia Internacional bajo el esquema del impacto de la cultura y la asociación de países, esta forma ellos puedan de inmediato apoyar y orientar a las empresas a internacionalizar sus negocios
- B. Análisis de los problemas específicos que enfrentan las empresas mexicanas y estadounidenses que realizan negocios en el extranjero, principalmente a través de las exportaciones.
- C. Proveer al estudiante de los conocimientos necesarios para la elaboración de estrategias de Mercadotecnia Internacional y de Negocios Internacionales, tales como distribución, promoción y localización de oportunidades comerciales.
- D Análisis y comprensión de los principales aspectos de la Inversión Extranjera Directa y la ubicación en mercados extranjeros.
- E Motivar al alumno a la investigación de los temas y conceptos más importantes, relacionados con la Mercadotecnia Internacional, tales como la OMC, NAFTA, la cuenca del Pacífico, la UE y terminología


2. Contenido del programa del curso:

Primer parcial: El Medio Ambiente Internacional.

Temas: Presentación del curso, metodología de calificación y formación de equipos

- Sesión 1
- A. El imperativo de la Mercadotecnia Internacional
 - B. El comercio Internacional entre los países
- Bajar los casos para exposición de:
<http://myphlip1.pearsoncmg.com/cw/mplistres1.cfm?vbookid=322> (ver página)
Indicaciones sobre los trabajos de investigación para cada sesión

	<p>Evaluación Czinkota Cap. 1 y 2 Daniels Cap. 1</p>
Sesión 2	<p>A. El Medio Ambiente Económico Internacional B. El marco legal de los negocios internacionales C. FlashCard – Investigación de conceptos – Equipo No. 1 Estudio de caso - India</p> <p>Evaluación Exposición del Equipo No. 1 (Cap. 1 del site de Daniel: <u>Boeing's Ethics Challenge</u> (08/28/00) Czinkota Cap. 4 y 6 Daniels Cap. 4 y 6</p>
Sesión 3	<p>A. El Marco Cultural de los Negocios Internacionales B. El Marco Financiero de los Negocios Internacionales D. FlashCard – Investigación de conceptos – Equipo No. 2 Estudio de caso - Taiwan</p> <p>Evaluación Exposición del Equipo No. 2 (Cap. 2 del site de Daniels: <u>Being Tough and Smart About Global Marketing</u>  (05/30/00) Czinkota Cap. 3 y 5 Daniels Cap. 2</p>
Sesión 4	<p>A. El proceso de la Exportación en ambos lados de la frontera B. Investigación de Mercados a Nivel Internacional C. FlashCard – Investigación de conceptos – Equipo No. 3 Estudio de caso- Dinamarca</p> <p>Evaluación Exposición del Equipo No. 3 (Cap. 4 del Site de Daniels: <u>Complete Guide to Ethics Management: An Ethics Toolkit for Managers</u> (08/25/99)) Czinkota Cap. 7 y 8 Daniels Cap. 5</p>

- Sesión 5
- A. Adaptación de los productos a los estándares internacionales (EEUU y México)
 - B. Cotizaciones internacionales: documento de presentación
 - C. FlashCard – Investigación de conceptos – Equipo No. 4
- Estudio de caso – Arabia Saudita
Evaluación
Exposición del Equipo No.4 (Cap. 5 del site de Daniels:
Analyzing International Opportunities with Help From the CIA (06/28/00)
Czinkota Cap.9 y 10
Daniels Cap. 11
- Sesión 6
- A. Comunicaciones Internacionales
 - B. Canales de Distribución Internacionales
 - C. FlashCard – Investigación de conceptos – Equipo No. 5
- Estudio de caso - Egipto
Evaluación
Exposición del Equipo No.5 (Cap. 8 del site de Daniels:
Cultural Breakdown?  (10/14/99))
Czinkota Cap. 11 y 12
Daniels Cap. 13
- Sesión 7
- PRIMER EXAMEN PARCIAL (Sesiones 1 a 6)
- A. Franquicias: formato de negocios Internacionales
 - B. Inversión Directa Extranjera y Contratos de Administración
 - C. FlashCard – Investigación de conceptos – Equipo No. 6
- Presentación del Equipo No 1: Investigación sobre la OMC y sobre el papel que juega para el Comercio Internacional
Evaluación
Estudio de Caso - Argentina
Czinkota Cap. 13
Daniels Cap. 8
- Sesión 8
- A. Globalización de Mercados (1ra. Parte)
 - B. Globalización de Mercados (2da. Parte)
 - C. FlashCard – Investigación de conceptos –

	<p>Equipo No. 7</p> <p>Presentación del Equipo No.2: Investigación sobre el COMCE y sus servicios a los exportadores</p> <p>Estudio de Caso – Pepsi and the Indian Market</p> <p>Evaluación</p> <p>Czinkota Cap.14 y 15</p> <p>Daniels Cap. 14</p>
Sesión 9	<p>A. Estrategias de precios globales</p> <p>B. Logística Internacional</p> <p>C. FlashCard – Investigación de conceptos – Equipo No. 8</p> <p>Presentación de equipo No. 3: Investigación sobre la técnicas de negociación internacional y la cultura de negocios de los países: como es la mexicana?</p> <p>Estudio de Caso – P & G in Latin America</p> <p>Evaluación</p> <p>Czinkota Cap. 18 y 19</p> <p>Daniels Cap. 16</p>
Sesión 10	<p>A. Estrategias de Promoción Globales</p> <p>B. Sistemas de Organización y Control de Mercadotecnia Internacional.</p> <p>C. FlashCard – Investigación de conceptos – Equipo No. 9</p> <p>Presentación del equipo No. 4: Investigación: Que son los INCOTERM's y que papel juegan en las exportaciones?</p> <p>Estudio de caso – Sara Lee's L'eggs</p> <p>Evaluación</p> <p>Czinkota Cap. 21</p> <p>Daniels Cap. 17</p>
Sesión 11	<p>A. Mercadotecnia de servicios Internacionales</p> <p>B. Legislación Vigente</p> <p>C. FlashCard – Investigación de conceptos – Equipo No. 10</p> <p>Presentación del equipo No. 5 : Investigación: Como debe prepararse y organizarse una empresa mexicana que desea participar en un Feria Internacional?</p> <p>Estudio de Caso – Toys R' Us in Japan</p> <p>Evaluación</p> <p>Czinkota Cap. 17 y 18</p> <p>Daniels Cap. 18</p>
Sesión 12	<p>A. Mercadotecnia de Transferencia</p>

- B. El futuro de los negocios internacionales
 - C. FlashCard – Investigación de conceptos – Equipo No. 11
- Estudio de Caso – Kodak Vs Fuji
Evaluación
Czinkota Cap. 23 y 24
Daniels Cap. 21

Sesión 13 Conferencia sobre Mercadotecnia Internacional

Sesión 14 EXAMEN FINAL

3. Metodología de la clase:

- a. Todas las sesiones se tendrán ejercicios sobre decisiones y problemas de las empresas en Comercio Internacional, derivados de la serie INTERNACIONAL SPOTLIGHT.
- b. Se calificará principalmente la calidad en las exposiciones por equipo que incluyan las investigaciones dirigidas por el profesor. Se formaran 5 Equipos con 2 exposiciones de cada equipo a lo largo del curso.
Las investigaciones breves que integran el concepto de “referencia rápida”(Flash Card) tendrán que ser investigadas como “trabajos de biblioteca” utilizando los textos de referencias, pudiendo adicionarse con material de revistas, congresos o diversas publicaciones del acervo de la biblioteca.
- c. El contenido de los exámenes parcial es exclusivamente teoría sin incluir los trabajos de investigaciones o los casos y evaluaciones semanales.
- d. Las exposiciones de los programas y los casos prácticos de los equipos no pueden suspenderse solo a excepción de parciales o días de asueto, ni podrán ser pospuestos por indisposición del equipo.
- e. Las exposiciones de los equipos son las referenciadas en el Texto de Globalization and Business, de John Daniels (Pearson) del site del texto:
<http://myphlip1.pearsoncmg.com/cw/mplistres1.cfm>

[?vbookid=322](#)

Entrar a Internet Excercises

4. Metodología de Calificación

	<u>1ra</u>	<u>2da.</u>
Teoría	60%	60%
Exposiciones	20%	20%
Participación	10%	10%
Casos	10%	10%
	<u>100%</u>	<u>100%</u>
Ponderación	50%	50%

5. Bibliografía del curso:

- Textos de apoyo:
1. International Marketing
Michael Czinkota and Ilka Ronkainen
Pearson 2001
 2. International Business

John Daniels / Lee Radeherbun

Pearson 2001
 3. Globalization and Business

John Daniels. 2001

Pearson Education
 4. Secretaria de Economía:

Programas de Fomento a las

Exportaciones

E-mail: jbarragan@sa.uanl.mx, jbarragan50@hotmail.com

Ahora bien, a manera de ejemplo, de la forma en como se pueden obtener las categorías obtenidas del Focus y las Entrevistas, se presentan a continuación, los cuadros que contienen el Avance Programático de la 2da. Sesión del Curso de Mercadotecnia Internacional y posteriormente se incluye el desglose de los diferentes componentes de las competencias y sus respectivos indicadores

Segunda sesión: Medio ambiente económico internacional

Competencias: Pensamiento Estratégico e Interacciones

Objetivo Terminal: Proveer al estudiante de los conocimientos necesarios para la elaboración de estrategias de Mercadotecnia Internacional y de Negocios Internacionales, tales como distribución, promoción y localización de oportunidades comerciales.

Desarrolla su equipo convencido del valor estratégico que estos aportan a la gestión general y a los negocios en particular. Comprende cabalmente el alcance de sus acciones en relación con el equipo para una gestión exitosa de todos y cada uno de los involucrados.

TEMA Y TIEMPO	PROPÓSITO DE APRENDIZAJE	ACTIVIDAD	OBSERVACIONES	MATERIALES
Introducción y Bienvenida Presentación y sensibilización 30'	Crear condiciones que favorezcan la motivación del participante	Presentación de vídeo del estudio de caso de India Dinámica "Hablar y Escuchar" 10' Rescate de ideas principales 13'	Aprovechar la oportunidad para generar las condiciones que favorezcan la reflexión personal.	Proyector Cronómetro Tarjetas Lápices
HETERO-EVALUACIÓN Modalidades y tipos de marcos legales	Focalizar aspectos de la identificación de los diferentes marcos legales.	Trabajo cooperativo 20' Elaboración de gráficas o esquemas correspondientes 20' Interpretación de los resultados 20'	No olvidar hacer las aclaraciones pertinentes sobre las herramientas utilizadas y por qué razón no se proporciona el material completo.	Infocus y computadora. Material impreso para el participante
FORTALEZAS Y DEBILIDADES DE CADA UNA (las modalidades y marcos legales) 40'	Favorecer el propio análisis compartiendo con los demás compañeros del grupo	Trabajo cooperativo 20' Intercambio por parejas 10' Puesta en común 10'		Diapositivas Material impreso
15'		Descanso		
EVALUACIÓN DEL SESIÓN Aplicación de lo visto 45'	Evaluar el desarrollo de cada uno de los participantes partiendo del análisis sobre sus fortalezas y debilidades con respecto a los temas desarrollados	Trabajo individual hojas de respuestas Trabajo en grupo "Construyendo el negocio" 20' Puesta en común 10'	La misma recomendación en cuanto al uso del instrumento.	Diapositivas Material impreso para el participante Vídeo

Habilidades y Conocimientos que describen las Competencias Laborales de:

Especialista en Mercadotecnia Internacional:

Nombre de la Competencia y Descripción conforman la Competencia

Habilidades y Conocimientos que

Pensamiento Estratégico

Comprensión rápida de los cambios del entorno, las oportunidades del mercado y las amenazas competitivas; así como de las fortalezas y debilidades de las organizaciones con las que se trabaja. Capacidad para detectar nuevas oportunidades de negocio, comprar negocios en marcha, realizar alianzas estratégicas con clientes, proveedores o competidores. Incluye la capacidad para saber cuándo hay que abandonar un negocio o reemplazarlo por otro.

- Conocimiento de evidencias estadísticas y estudios de mercados.
- Conocimiento del medio ambiente económico y el marco legal, cultural y financiero de los negocios.
- Conocimiento consolidado de un abordaje coherente con la realidad del entorno en cuanto a procesos de exportación e importación.
- Conocimiento del impacto de la globalización en los negocios.
- Habilidad mental en el manejo y comparación de tablas y valores.
- Flexibilidad mental que favorezca la indagación.

Pensamiento analítico

Capacidad de entender y resolver de un problema a partir de desagregar sistemáticamente sus partes; realizando comparaciones, estableciendo prioridades, identificando secuencias temporales y relaciones causales entre los componentes.

- Conocimiento de métodos estadísticos para comparación.
- Habilidad para organizar, secuenciar y analizar sistemas interdependientes de alta complejidad.
- Habilidad para reconocer varias causas o consecuencias de las acciones.
- Habilidad para hacer correlación entre las diferentes informaciones obtenidas.
- Habilidad para transferir estas informaciones a cantidades y medidas.
- Habilidad para anticipar obstáculos.
- Actitud integradora.

Manejo y construcción de relaciones de negocio/Networking

Capacidad para crear, establecer y mantener una red de contactos con personas que son (o serán) útiles para alcanzar las metas relacionadas con el trabajo o el objetivo propuesto en un contexto competitivo. Se relaciona con la habilidad en la creación de alianzas estratégicas para potenciar los negocios tanto con clientes corporativos

- Habilidad para identificar correctamente a las personas claves que pueden colaborar.
- Habilidad para escuchar.
- Habilidad para mantener confidencialidad.
- Habilidad para presentar alternativas.

Comportamientos indicadores o productos de las Competencias Laborales de:

Especialista en Mercadotecnia Internacional:

Nombre de la Competencia

Pensamiento Estratégico

- Comprende rápidamente los cambios del entorno.
- Analiza profunda y velozmente la información para identificar la mejor respuesta estratégica.
- Evalúa escenarios alternativos y estrategias adecuadas para ellos.
- Detecta con facilidad nuevas oportunidades de negocios, de compra, alianza, etc.
- Percibe oportunamente cuando hay que dejar un negocio o reemplazarlo por otro.
- Establece y mantiene alianzas con clientes, proveedores y/o competidores.

Pensamiento analítico

- Recopila información compleja de manera ordenada y sistemática; establece diferentes relaciones entre ellas y descubre problemas que no habían sido detectados por los demás.
- Permanece atento a todos los cambios del contexto, observa y examina cada aspecto y establece relaciones entre los datos, que le dan una base de información para planificar su estrategia de trabajo.
- Comprende sistemas de alta complejidad, los descompone en sus partes y establece relaciones entre los diferentes subsistemas.
- Identifica cadenas de acontecimientos, los hechos, las causas y consecuencias que llevaron al problema y puede generar soluciones acertadas para resolver los mismos.
- Relaciona información de alta complejidad y logra desarrollar nuevos conceptos para elaborar propuestas. Elabora informes precisos y fáciles de comprender, interpretando y simplificando la complejidad de la información que maneja para que pueda ser utilizada por los demás.

Manejo y construcción de relaciones de negocio/Networking

- Crea y mantiene una red de contactos con personas y organizaciones.
- Comunica estratégica y eficazmente. ES sólido en sus argumentos, claro y convincente. Genera vínculos estables y confiables.
- Se maneja con facilidad frente a los medios y

Comportamientos indicadores o productos de las Competencias Laborales de la **Propuesta de Investigación**

Especialista en Mercadotecnia Internacional:

Nombre de la Competencia

Interacciones:

Capacidad de trabajar en colaboración con grupos multidisciplinarios, con otras áreas de la organización u organismos externos con los que deba interactuar. Tener expectativas positivas respecto de los demás y comprensión interpersonal.

- Cumple con sus obligaciones sin desatender los intereses de los otros.
- Alienta al buen desarrollo de las tareas de todos.
- Tiene sólida reputación entre sus compañeros.
- Genera confianza en los demás.
- Realiza permanentemente su colaboración.
- Establece y mantiene alianzas con diferentes equipos.

Trabajo en equipo:
Capacidad de participar activamente en la consecución de una meta común, subordinando los intereses personales a los objetivos del equipo.

- Promociona y alienta la comunicación y actúa como modelo del rol en su área.
- Integra diferentes estilos y habilidades del equipo.
- Optimiza el desempeño y el entusiasmo.
- Ayuda a centrarse en los objetivos.
- Apoya y alienta a los miembros del equipo.
- Comparte información.
- Trabaja cooperativamente con el equipo.
- Es flexible y sensible.

Interpretación de las necesidades y sentimientos de otras gentes:

Es la capacidad de escuchar adecuadamente, comprender y responder a pensamientos, sentimientos o intereses de los demás aunque éstos no los hayan expresado o lo hayan hecho sólo parcialmente.

- Comprende los intereses de los demás modificando su propia conducta.
- Ayuda a resolver problemas que le plantean.
- Comprende los problemas, sentimientos y preocupaciones subyacentes de otra persona e identifica sus fortalezas y debilidades.
- Toma en cuenta indicios de emociones o pensamientos de los demás y realiza un diagnóstico que explica sus conductas.

Reproducido con autorización de los autores que son el colectivo de
FACPYA.

PROPUESTA

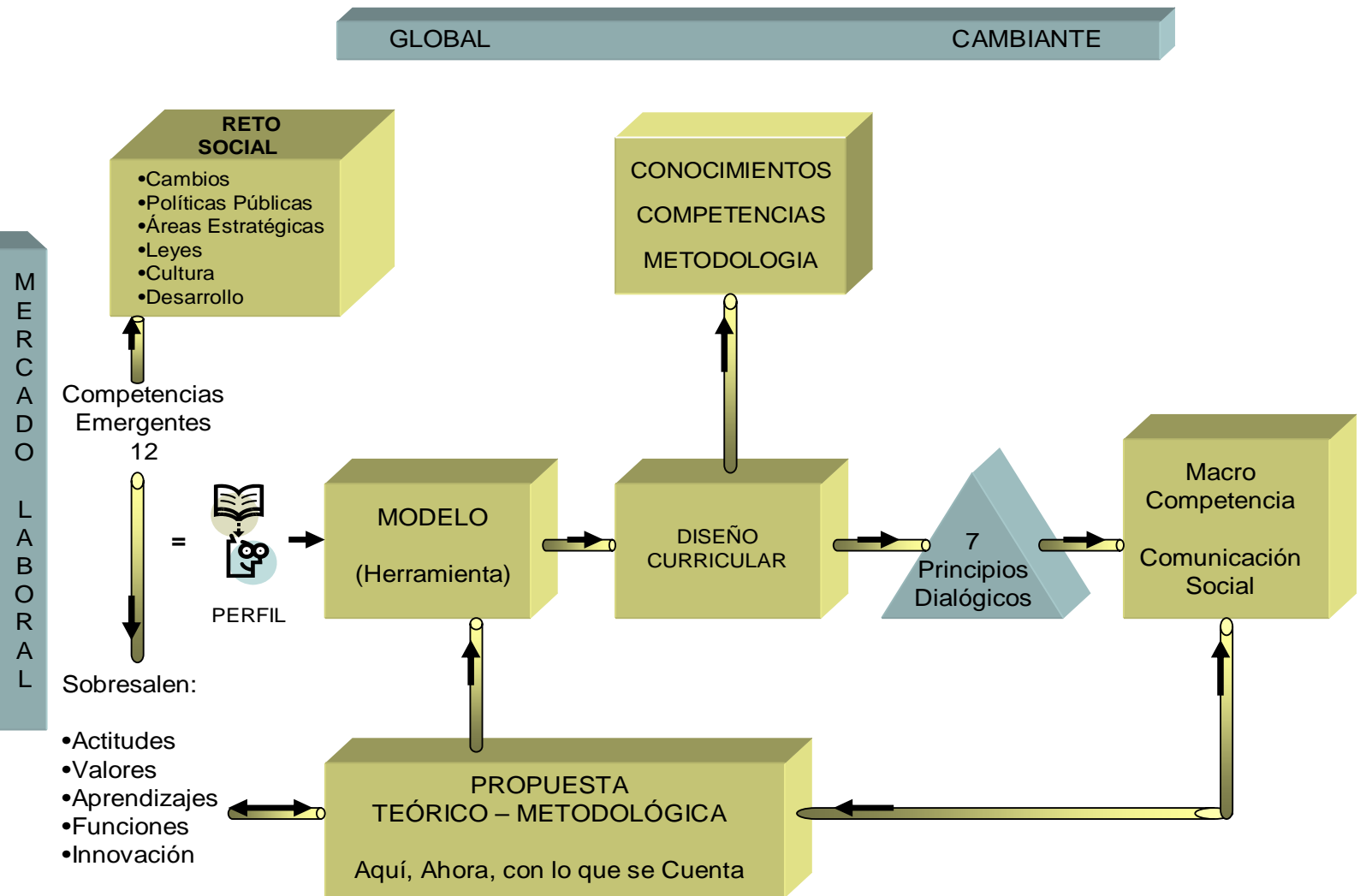


Fig. 6.- Propuesta

ENFOQUE TEORICO CONCEPTUAL

COMPONENTES

- Filosófico-Antropológico
(El hombre que se quiere formar)
- Educativo Constructivismo y Desarrollo Curricular
- Político Reglamentación Legal
- Social (Ser Productivo en un contexto de cambio)

BASES TEÓRICAS

- Leyes y Disposiciones Gubernamentales
- Competencias
- Aprendizaje
- Formación Humana
- Organizaciones Aprendientes
- Los 7 Principios Dialógicos

MODELO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SOCIALES.

PRODUCTOS

- Definición del perfil de egreso de estudiante de posgrado en administración así como el proceso formativo del futuro.
- Detección de las necesidades laborales y de desarrollo humano del país y su impacto en el contexto social y económico.
- Vinculación de los ámbitos laborales con las instituciones educativas.
- Como fin ultimo, contribuir a elevar la calidad de vida del ciudadano global

OBJETIVOS

Crear una propuesta teórico-metodológica a través de la identificación de competencias profesionales que respondan a los nuevos paradigmas socio-educativos y laborales.

Enfoques

- Individual (Ser persona)
- Social (Ser productivo)



Person

Fig.- 7 Enfoque Teórico Conceptual

ENFOQUE OPERATIVO PARA CONSTRUIR UN MODELO DESCRIPTIVO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y SOCIALES.

1.-PARA QUE

OBJETIVOS

Crear una propuesta teórico-metodológica que responda al proceso de formación humana que emanan los nuevos paradigmas socio-educativos y laborales

2.-QUE (MODELO)

Conjunto de elementos y procesos sustentados en un esquema teórico de una realidad compleja, para facilitar su desarrollo, comprensión y estudio como referente de imitación, orientados a un fin común y cuyas características operativo-ejecutivas son: dinamicidad, flexibilidad, formación humana, científicidad, pertinencia y congruencia.

- Enfoque disciplinario y flexible
- Contenido de competencias
- Proceso de cambio permanente
- Desarrollo Metodológico a través de procesos sinérgicos
- Apoyado en avances tecnológicos
- Interdisciplinario, multicultural y dialéctico.

3.-COMO (OPERACIÓN)

-A partir de los componentes, y las Bases Teóricas se identifican las competencias profesionales

-Se genera una propuesta teórico-metodológica que impacte de manera directa en los contextos educativo, social y económico.

-Se integra un ejemplo de las categorías obtenidas en la investigación

4.-CON QUE (Herramientas Metodológicas)

- Selección de Sectores.
.Determinación de la muestra dirigida.
- Diseño y aplicación de los instrumentos.
- (Entrevistas y Focus Group).
- Análisis e interpretación de resultados.

5.-RESULTADOS

- Definición del perfil de egreso del estudiante de posgrado en administración así como el proceso formativo del futuro.
- Detección de las necesidades laborales y de desarrollo humano del país y su impacto en el contexto social y económico.
- Vinculación de los ámbitos laborales con las instituciones educativas.
- Definición de los nuevos roles de las personas y sectores comprometidos con el desarrollo del país en el contexto histórico-cultural.
- Propuesta

Fig. 8.- Enfoque Operativo del Modelo

12.-REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

Berg,B.(1998) *Qualitative research methods for the social sciences*, (3rd. Ed). UU.EE.: Allyn & Bacon

Bourdieu, P., (2000). *Cosas Dichas*. Barcelona: Gedisa.

Casares Arrangoiz, David. (1996). *Liderazgo, capacidades para dirigir*. México, D. F. 183pp (falta editorial)

Coleman, J., (1997). *Social capital in the creation of human capital*. en Hasley et al.,(eds), *Education, culture, economy and society*. Oxford: Open University Press, pp. 80-95.

CONOCER. (1999). *Proyecto de Certificación de Competencias Laborales y de Calidad de la Capacitación*. Recuperado el 24 de noviembre de 2002 de:
<http://www.competencialaboral.cl/proyecto.cfm> Pdf.

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. México: Correo de la UNESCO, S. A.

Finkel, I. (1995), *La organización social del trabajo*. Madrid: Pirámide.

Gobierno de la República, (2001), *Programa Nacional de Educación, 2001-2006*. Acciones hoy para el México del futuro.

Gobierno Federal, (2001). *Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos*, México: Editorial Porrúa.

González, J. y Wagenaar (2006). *Informe final del proyecto Tunning. América Latina: Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina*. Recuperado el 18 de septiembre de 2007 de:
http://tunning.unideusto.org/tunningal/index.php?option=com_documento&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_publisher&ascdesc=DESC.

Ibernón,F. (coord.), Bartolome L., Flecha, R., Sacristan,J., Giroux, H.,Macedo,D.,Mc Laren, P., Popkewitz,P., Rigal,L., Subirats,M., Tortajada,L. (1999.) Retos y salidas educativas en la entrada de siglo. En: F.Ibernón (coord.) *La educación en el siglo XXI. Los retos del futuro inmediato*. (pp.13-27).Barcelona: Editorial GRAÓ.

Instituto Nacional del Empleo: *Proyecto de Certificación de Competencias Laborales y de Calidad de la Capacitación*. Recuperado el 17 de marzo de 2003 de:
<http://www.competencialaboral.cl/proyecto.cfm> Pdf.

Krueger,R.,& Casey, M. (2000) *Focus Groups A practical guide for applied research*, UU.EE.: Sage

Miklos, T. (2002). *Aportaciones al Campo de la Competencia laboral en México*, Coordinador de la Red de Formación para Adultos, SEP, México. Recuperado el 17 de marzo de 2003 de
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/competen/pdf/mexc4.pdf>

Mintzberg, H., Brian, Q., Voyer, J. *El Proceso Estratégico. Conceptos, Contextos y Casos*. México: Editorial Prentice Hall. Primera Edición (Edición Breve) Pág. 68.

Polit, D & Hungler, B, (2002). *Investigación Científica en Ciencias de la Salud*. México: Mc Graw Hill.

Real Academia Española. (1992). *Diccionario de la lengua española*. (21ª.ed.) Madrid, España: Espasa-Calpe.

Ruiz Olabuénaga, J. (1999). *Metodología de la Investigación Cualitativa*. España: Universidad de Deus.

Samaniego, N. (1997). Competencias laborales y mercado de trabajo.

Los desafíos de una nueva era posterior a la revolución industrial. En OIT (Ed.), *Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencia Laboral; Situación Actual y Perspectivas, 1, Guanajuato, México, 1996* (pp. 87-92).

Montevideo: CINTERFOR

Tejada Fernández, José (1997). *El Proceso de Investigación Científica*. Fundación La Caixa, Barcelona, España

PUC de Chile (2004). *Proyecto FONDEF D99I 1038*. Educación.

Aplicación de técnicas y procedimientos de Diseño Concurrente en la formación de diseñadores industriales: una estrategia de desarrollo académica. Educación del diseño basada en competencias: un aporte a la competitividad. Recuperado de: [http:// www. puc.cl/educación/index.htm](http://www.puc.cl/educación/index.htm)

Creswell J.W. (2003). *Research Design Qualitative, Quantitative and Mixed Methods Approaches*. SAGE Publications., EUA.

Yañiz & Villardon, L. (2006). *Planificar desde la competencia para promover el aprendizaje*. Bilbao, ICE de la Universidad de Deusto.

12.-EPÍLOGO

¿Dónde está el desafío?

Cuando el individuo alcanza el desarrollo de sus habilidades y destrezas de pensamiento, normalmente, logra desarrollar una capacidad para profundizar y tomar conciencia de su propio proceso de transformación, permitiéndole percibir de igual manera su propia situación y la de los otros. Esta percepción de las diferentes situaciones, en la actualidad resulta ser cada vez más fácil y cercana gracias a todos los procesos que conforman lo que se ha dado en llamar “globalización”, fenómeno que vuelve a las personas más cercanas y paradójicamente más lejanas e invisibles, pero dejaré el aspecto de la paradoja de lado. Esta cercanía facilita que todas las percepciones que el individuo procesa, puedan ser evaluadas en forma comparativa y decida. En consecuencia, es posible imitar y seguir determinadas formas de vida, o considerarlas inaceptables y rechazarlas, sobre todo aquello que sea concerniente a la libertad, la dignidad, condiciones de vida, oportunidades de desarrollo y realización personal, limitaciones materiales, etcétera.

El desarrollo de estas condiciones de vida conllevan una serie de relaciones dentro de la sociedad y necesitamos clarificar y comprender dichas relaciones para poder emitir un juicio y adoptar una postura personal frente a la ciencia y el desarrollo tecnológico

de hoy en día y cómo se nos presenta ante nuestros ojos dentro de un mundo de desigualdades en cuanto a modelos de desarrollo de los países o simplemente entre las sociedades de un país como el nuestro.

Nuestra reflexión necesita llegar a encontrar pautas generales de evaluación de un quehacer concreto y específico. Esta forma de pensamiento, “pautas generales” para “acciones específicas”, es lo que desafía la forma en la que fluye nuestra lógica, nuestra lógica de pensamiento, y por ende nuestra forma de enseñar.

La reflexión profunda sobre si estamos haciendo nuestro mejor esfuerzo por hacer todo lo posible, acaba obligándonos a buscar y discernir cuáles de esas posibilidades son las que en nuestro contexto podemos aceptar, porque nos permiten vivir de acuerdo a ese “cómo” que hemos libremente escogido como forma mejor de enseñar.

Habríamos, para ello, de incluir en nuestras prácticas y estrategias metodológicas dentro del aula, lo que conocemos como racionalidad teórica e instrumental, la racionalidad práctica normativa y, la racionalidad valorativa. Este sería un mínimo que mucho ayudaría al discente a reflexionar sobre la búsqueda de sentido, del bien común, tanto individual como colectivo, haciéndole

comprender que hoy en día el desarrollo de ciertas habilidades profesionales han cambiado y son el resultado, no de un cambio epistemológico de la ciencia misma, sino, debido al cambio de la estructura de la práctica científica, ligada a una tecnología específica y determinada por instrumentos y habilidades en el uso de dichos instrumentos, que fueron a su vez, resultado de decisiones sociales y culturales del grupo del que forma parte.

Estas habilidades técnico-científicas normalmente se aprenden y desarrollan dentro del gran campo de la Educación, ya sea en un ámbito formal o informal; ya sea en un ámbito escolarizado o en un ámbito netamente profesional, como habilidades básicas o como formación continua. En este punto es importante recordar que la Educación, como fenómeno, es un fenómeno social, colectivo; y como proceso, por consiguiente, es un proceso político en donde una generación a otra trata de transmitir precisamente su experiencia colectiva, que considera valiosa y que es el resultado de valores, reglas, principios que les ha permitido subsistir y vivir cada vez mejor, de acuerdo a esos códigos.

Racionalidad y eficacia son conceptos, que si bien no fueron objeto de análisis en esta investigación, los presentamos en este punto porque ambos conceptos, independientemente de cuáles sean los vocablos que se utilicen para nombrarlos, están presentes

en el núcleo de toda sociedad occidental actual, al grado de representar campos de batalla entre diferentes ámbitos, en donde se lucha por definirlos como propios exclusivamente. Sin embargo, para nuestra reflexión no representan otra cosa que un “peligro de estrechez” de percepción y de enfoque.

Una última conclusión

En nuestras sociedades actuales el ámbito económico considera ser el único dueño legítimo de ellos y presiona todo lo que puede al resto para apropiárselos, buscando conseguir que el concepto de desarrollo sea definido únicamente desde la perspectiva de una racionalidad y una eficacia económicas; de esta manera, el quehacer educativo se ve involucrado, algunas veces sin proponérselo, en una interminable lucha de poder entre los ámbitos económico y político, de los cuales ha intentado escapar desde sus orígenes.

¿Podemos realmente hablar de formas de educar mejores?, ¿Podemos hablar de una verdadera mejoría? Considero que éste es el verdadero desafío, no solamente de la Ética, sino de todas las disciplinas que la mente humana desarrolla. Mi desafío profesional, entonces, consiste en encontrar métodos y estrategias educativas que, lejos de imponer dentro del aula un solo enfoque, logre facilitar condiciones en las que los diferentes participantes logren ir

desarrollando sus destrezas de pensamiento, que los inviten y conduzcan al continuo cuestionamiento de su quehacer profesional:
¿Cómo hemos de obrar, para que prevalezca la cooperación y el respeto, en lugar del dominio y la indignidad?