

Competencias profesionales del área de administración la perspectiva de estudiantes, profesores, egresados y empleadores -el caso de México-

Victoria E. Erosa con la colaboración de Pedro Ramírez y Juan Ortiz***

Introducción

En el marco del Proyecto 6x4 UEALC que inicia en octubre del 2004, en el cual se plantea como propósito general “establecer las condiciones operativas que propicien una mayor compatibilidad y convergencia de los sistemas de educación superior, mediante el diálogo y el trabajo colaborativo entre instituciones”, se plantea una investigación de carácter comprobatorio referente a competencias profesionales en el área de Administración. La participación coordinada, y en colaboración, de diversas instituciones de educación superior de América Latina requiere usar una metodología homogénea que facilite la comparación entre resultados, por lo que se selecciona la técnica de Grupos de Enfoque (Focus Groups), como instrumento para la realización de la investigación. En el Proyecto 6x4 destaca como uno de los objetivos específicos “desarrollar un marco común para la evaluación y reconocimiento de las competencias profesionales esperadas al término del nivel licenciatura en las seis profesiones del proyecto”, razón por lo que esta investigación se centra en las prácticas y enfoques educativos de profesiones o carreras específicas para construir marcos de referencia que orienten el cambio e incrementen la pertinencia y calidad de la oferta educativa.

* Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

** Profesores de tiempo completo del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITE-SO), México.

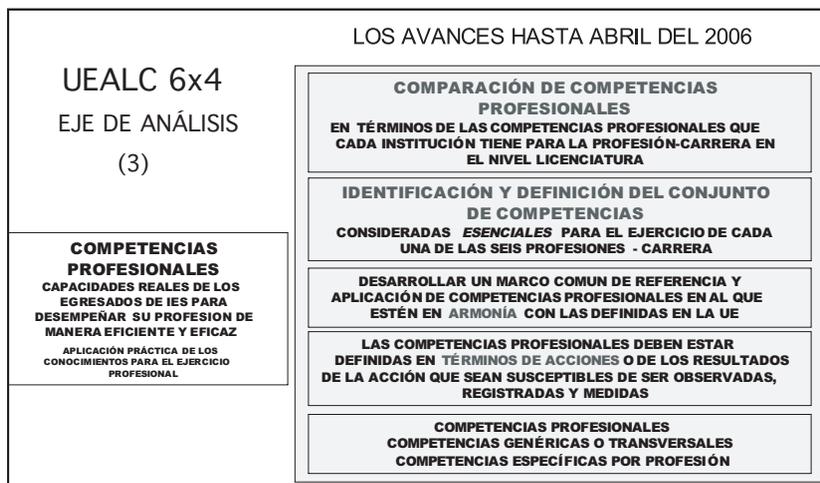


DIAGRAMA 1. 6x4 UEALC. Trabajos realizados en el eje de Competencias profesionales para el área de Administración, desarrollados de octubre de 2004 hasta abril del 2006

El Proyecto 6x4 UEALC definió, como última etapa de los trabajos iniciados en el año 2004, un proceso metodológico para conducir el trabajo de las instituciones participantes hacia la comprobación con expertos por dos vertientes: a) la correspondiente a profesión y, b) la correspondiente a eje de análisis. El presente trabajo se sitúa en las competencias profesionales (eje de análisis), de la profesión de Administración (sujeto de estudio), y tiene por objeto conocer la perspectiva de estudiantes, egresados, profesores y empleadores respecto a la educación por competencias profesionales en esta área del conocimiento, para contar con información directa de fuentes primarias que sea útil para el análisis de los resultados obtenidos de las etapas previas del proyecto. En el Diagrama 1, se muestran las etapas desarrolladas de Octubre del 2004 a Abril del 2006 en el tema, las cuales son la fuente de datos a comparar en el ambiente externo al proyecto.

Metodología

El proyecto de investigación comprobatoria

Para efectos de validación de las competencias profesionales identificadas por el grupo de trabajo en el área de administración (Face Validity), se recopiló información de fuentes primarias en cada uno de los países participantes en el Proyecto 6x4 usando para ello la técnica de Grupos de Enfoque (Focus Groups). En el caso de México, este trabajo se realizó en colaboración por la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT) y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Occidente (ITESO), lo que permitió hacer el análisis tanto por tipo de institución (Pública/Privada), como por área geográfica (Sureste/Occidente) del país.

Conforme a la metodología definida para lograr resultados homogéneos, en cada institución se condujeron cuatro grupos de enfoque, obteniendo con ello información directa de estudiantes, profesores, egresados y empleados, conduciéndose un grupo adicional en la Unidad de Análisis Sureste con profesores de las carreras que se imparten en la institución por considerar que las competencias profesionales en administración trascienden a otras profesiones. En total, se trabajaron nueve grupos de enfoque con un total de 60 participantes en la Unidad de Análisis Sureste y 44 participantes en la Unidad de Análisis Occidente, estas cifras dan una idea clara de la magnitud del trabajo realizado en materia de recolección de información para conocer la opinión de los cuatro grupos de actores que reciben directamente la influencia de una perspectiva de educación por competencias profesionales. Los trabajos de conducción de los grupos de las dos instituciones participantes fueron realizados por una misma persona conductor-moderador, siendo auxiliada en el caso Sureste, por dos profesores-investigadores interesados en desarrollar habilidades en esta técnica, y para la formación y seguimiento de cada grupo en la Unidad Occidente se asignó a un funcionario específico.

La técnica de Grupos de Enfoque

La técnica de Grupos de Enfoque fue determinada como el instrumento metodológico para contrastar (validación triangulada por expertos o validez

facial) las competencias profesionales para el área de administración identificadas entre cuatro niveles de usuarios: estudiantes, egresados, profesores y empleadores, estableciendo como tema de enfoque la identificación de competencias profesionales para el área de Administración. La investigación se ubica en el campo de interacción verbal regulada por un marco (tema), y fundamentada en la apertura de los sujetos a la comunicación y a la aceptación de sus reglas. El marco mínimo es la ruta de preguntas que recogen los objetivos de la investigación y focalizan la atención en forma organizada y estructurada en forma secuencial. La interacción verbal se establece a partir de un sistema de intervenciones del conductor del grupo de enfoque compuestas por las instrucciones, llamadas también consignas, que determinan el tema a tratar, y los comentarios que es el término que agrupa a las explicaciones, observaciones, preguntas e indicaciones que subrayan las palabras de los participantes, a partir de los cuáles se genera la continuidad discursiva. En la técnica de grupos de enfoque los principales actos del habla llevados a cabo por el conductor se agrupan en tres etapas: la declaración o encuadre técnico en la cuál el conductor hace conocer a los interlocutores el tema o contenido, la interrogación en la cuál se promueve la respuesta a las preguntas no permitiendo salidas laterales del tema, es decir manteniendo el enfoque, y la reiteración, en la cuál el conductor asume, un punto de vista enunciado por el interlocutor o por el grupo en su conjunto, es una acción de sumarizar el tema tratado, de validarlo o de intervenir para la ruptura de nudos del discurso colectivo.

En esta investigación el tema en análisis es el de formación de Competencias Profesionales en el área de Administración. Para efectos de homogeneidad en la aplicación de la metodología en los países participantes en el Proyecto 6x4 se elaboró un instrumento de registro para la identificación del perfil de participantes en cada grupo de enfoque, y una ruta de preguntas básicas orientadas a la recolección de la información necesaria para cumplir el objetivo del proyecto, cubriendo así el criterio de consistencia o validez interna de la investigación. Los temas se cubrieron en los grupos de enfoque en períodos dentro del rango de 1.5 a 2 horas por grupo (total, 17 horas). Una vez transcritas las sesiones de cada grupo, los datos se codificaron y procesaron mediante la construcción de mapas de contenido y de matrices conceptuales sugeridas por Miles & Huberman (1991) a nivel institución y a

nivel consolidado. El marco de análisis de estructuró a partir del constructo de competencias profesionales aportado por McClelland (1973), y de su tipología conforme a la agrupación utilizada en el Proyecto 6x4 UEALC, y a los criterios internacionales del Proyecto Tuning.

Concepto de competencias profesionales

La definición del concepto de competencia profesional es compleja, pertenece a la dimensión del saber hacer (Tabla 1), es decir se ubica en la arena de la demostración en sí misma, no tanto a la acreditación o a la intención, aunque desde la perspectiva de formación integral, los tres niveles deben ser considerados. Las competencias del alumno determinan aquello que deben aprender los estudiantes y aquello que debe ser evaluado, además de constituir el eje de aprendizaje. Las competencias aluden a capacidades, complejas e integradas, referidas al contexto profesional. Las competencias profesionales activan la acción.

Tabla 1.
Tipos de Competencias

TIPO	DIMENSIÓN
Competencias Cognitivas Capacidades conceptuales	Saber
Competencias Instrumentales Capacidades de procedimiento	Saber hacer
Competencias de Actitud Capacidades de actitud	Saber ser (profesional)

La competencia profesional se refiere a la utilización de los conocimientos, las habilidades y las actitudes desarrolladas durante la formación profesional en la solución de problemas planteados en su profesión. Para este estudio se analizaron tres definiciones (Tabla 2), encontrando que todas coinciden en esencia, siendo la tercera la que incorpora la forma de adquisición, -procesos sistemáticos de aprendizaje- la que se seleccionó para la validez de constructo de la investigación basada en grupos de enfoque.

Tabla 2.
El Constructo de Competencia Profesional

KANE, 1992	MANSFIELD, 1996	BOYATZIS, STUBBS & TAYLOR, 2002 BROCKBANK, ULRICH & BEATTY, 1999 McCLELLAND, 1973
<p>Se considera que un profesional es competente en la medida en que</p> <ul style="list-style-type: none"> a) utiliza los conocimientos, las habilidades, las actitudes y el buen juicio asociados a su profesión, b) con la finalidad de poder aplicarla de forma eficaz en aquellas situaciones que corresponden al campo de su práctica. 	<p>Las competencias son multidimensionales y reflejan configuraciones de habilidades, conocimientos, actitudes y motivos.</p>	<p>Las competencias profesionales se definen en términos de configuraciones de actitudes, motivos, conocimientos y habilidades aprendidas.</p>

Generalmente es McClelland (1973) quien recibe el crédito de iniciar el movimiento de competencias desde el campo de la psicología, el cual posteriormente se extendió a otras disciplinas. Desde esta perspectiva, se asume que el conocimiento es solo una de varias dimensiones importantes que contribuyen a la competencia profesional, la cuál se define en términos de configuraciones de actitudes, motivos, conocimientos y habilidades aprendidas (Boyatzis, Stubbs & Taylor, 2002; Brockbank, Ulrich & Beatty, 1999; McClelland, 1973). Brockbank, et al. (1999), señalan que una competencia es “lo que un individuo es y lo que un individuo sabe y hace”. Estas definiciones del constructo de competencias profesionales tienen una importante implicación en materia de educación superior, ya que desplazan a la perspectiva de diseño tradicional basado en contenidos de un programa (definición de objetivos docente, objetivos alumno, planificación actividades y sistemas evaluación) hacia un diseño que responde a las necesidades sociales, laborales y profesionales, mediante el desarrollo de competencias profesionales actuales y futuras para el alumno y para el docente.

McEvoy, et al., identifican cuatro etapas de desarrollo de las competencias profesionales con base a su nivel de autonomía que van desde la rutina, la supervisión frecuente, la supervisión al término y la autonomía en el desempeño de las actividades profesionales. En este Siglo, el Proyecto Tuning de la Unión Europea agrupa las competencias profesionales en tres categorías: las competencias instrumentales, que se refieren a las capacidades de análisis, síntesis, organización, planeación, comunicación oral y escrita, manejo de cómputo, resolución de problemas, gestión de información y toma de decisiones; las competencias interpersonales, dentro de las que se incluye el trabajo en equipo e interdisciplinario, el trabajo en contexto internacional, reconocimiento a las diferencias y a la multiculturalidad, razonamiento crítico y comportamiento ético; y las competencias sistémicas que se refieren al aprendizaje autónomo, adaptación a nuevas situaciones, creatividad, liderazgo, conocimiento de otras culturas y costumbres, iniciativa, espíritu emprendedor, motivación por la calidad y sensibilidad hacia temas del medio ambiente. En su acepción mas amplia, en el Proyecto 6x4 UEALC se define a las competencias profesionales como las capacidades reales de los egresados de Universidades e Instituciones de Educación Superior (IES), para desempeñar su profesión de manera eficiente y eficaz, y se refieren a la aplicación práctica de los conocimientos para el ejercicio profesional.

Objetivos del estudio comprobatorio

En lo general, este estudio tiene el propósito de conocer el estado actual sobre la competencia profesional y la educación basada en las competencias del alumno en las carreras del área de Administración en los países participantes en el Proyecto 6x4 UEALC, dentro de los cuales está México, por lo que se definió una estrategia de investigación por país que proporcionará resultados que permiten tanto la comparación, como la identificación de tendencias. El trabajo se enfoca en lo específico a:

1. Obtener información primaria, cualitativa, de estudiantes, egresados, académicos y empleadores, sobre las condiciones prevaletentes para la implementación del enfoque de desarrollo de competencias profesionales en el ámbito de la educación superior en México.

2. Explorar la percepción de necesidades de formación mediante competencias profesionales en poblaciones relacionadas con la prestación de servicios de educación superior: estudiantes, académicos y empleadores.
3. Identificar propuestas de solución a las necesidades planteadas y analizar las implicaciones que tiene su implantación en las instituciones de educación superior en México.

Características de los Grupos de Enfoque

Esta técnica de formar diferentes grupos para analizar un mismo tema, conocida como Grupos de Enfoque Múltiple, permite comprender las diferentes perspectivas de los distintos interesados/afectados/actores del tema en estudio y contrastarlas con los resultados obtenidos del trabajo de los expertos del Proyecto 6x4 UEALC. La investigación Mexicana trabajó con nueve grupos de enfoque en los que participaron 104 personas de los estados de Tabasco (Región Sureste) y Jalisco (Región Occidente), conforme se presentan en la Tabla 3. En apego a la metodología, los grupos se formaron con personas similares de acuerdo a un criterio de investigación determinado, en el caso del Proyecto 6x4 UEALC el criterio que se aplica es el de participantes similares conforme a su participación en el proceso educativo: estudiante/egresado/profesor/empleador. Esta homogeneidad garantiza la calidad de los datos recabados a partir de expresiones verbales de expertos en la temática en análisis.

Tabla 3.
Proyecto 6x4 UEALC. Conformación de los Grupos de Enfoque. México

GRUPO	Unidad de Análisis 1 Sureste	Unidad de Análisis 2 Occidente	TOTAL
Estudiantes	11	18	29
Egresados	6	9	15
Empleadores	6	9	15
Profesores Administración	18	8	26
Profesores Otras Carreras	19	-	19
TOTAL	60	44	104

Este reporte está basado en información recopilada de los Grupos de Enfoque, donde se identifican patrones formados por palabras, que se denominan temas o perspectivas, estructurados conforme al marco de clasificación de competencias profesionales seleccionado. El diseño de este estudio requirió trabajar con un conjunto de nueve grupos de enfoque cada uno de ellos conformado de 6 a 18 participantes, como se observa la Tabla 3. Dos de los grupos fueron dedicados a los estudiantes que actualmente cursan estudios en el campo de la administración y a egresados de esta área, otros dos grupos se dedicaron a los profesores responsables de la operación del currículo del área de administración, y dos a empleadores, con el propósito de conocer el nivel de conocimiento o familiarización con el enfoque de educación por competencias, su percepción sobre el desarrollo de competencias en sus programas de asignatura y de cuáles competencias desarrollan en la carrera. Esta información permite contrastar las competencias que los profesores identifican con las resultantes del grupo de trabajo del Proyecto 6x4 UEALC.

Profesores del Área de Administración

Los participantes se seleccionaron conforme al criterio de impartir una o más asignaturas en alguna o varias carreras de nivel licenciatura del área de administración. Se considera el actor clave del proceso de educación mediante el enfoque de competencias profesionales ya que es el contacto directo con el currículo y con los estudiantes como población receptora de los servicios educativos.

Al interior del grupo de profesores del área de Administración en la Unidad de Análisis 1 (UA 1), se identifica un gradiente de edades, con grupos consistentes en participantes de rangos de menos de 35 a 45 años (5), 46 a 55 años (10) y 56 años y más (3), así como un conjunto importante (5) de profesores de carreras distintas del área de administración, que imparten asignaturas en esta disciplina. Esta estructura reviste importancia por la representatividad del número de profesores de mayor edad, lo que denota una trayectoria en la práctica docente que puede ubicarlos en una zona de confort laboral donde los cambios conllevan alteraciones que no necesariamente están dispuestos a aceptar, y de profesores formados en forma empírica en

Tabla 4.
Unidad de Análisis 1.
Perfil de integrantes del Grupo de Enfoque de Profesores de Administración

CARACTERISTICAS	N
<u>TOTAL</u>	<u>18</u>
EDAD	
Menos de 35 a 45 años	5
46 a 55 años	10
56 años y mas	3
GÉNERO	
Masculino	9
Femenino	9
PROFESION	
Administración	4
Contaduría	6
Economista	3
Otra (Lic. Idiomas, Antropología Social, Comunicación, Arquitectura, Ingeniería Civil)	5
GRADO ACADÉMICO	
Licenciatura	5
Maestría	12
Doctorado	1

*Además de la actividad docente

las áreas de Administración para quienes un cambio de enfoque hacia competencias puede significar un reto de mayor peso que para los profesores formados en las disciplinas administrativas. Esto sugiere que al hacerse los planes de adopción del enfoque de competencias profesionales en la práctica educativa, es preciso primero poner en práctica estrategias participativas de comunicación, capacitación y co-responsabilidad con la planta docente para suavizar los obstáculos que trae un cambio de esta naturaleza y magnitud.

Tabla 5.

UA 1. Perfil académico de integrantes del Grupo de Enfoque de profesores de Administración

<u>TOTAL</u>	<u>18</u>
CARGO	
Profesor Investigador	9
Jefe Administrativo	1*
Coordinador	4
Profesor (Asignatura)	4
ANTIGÜEDAD	
Hasta 10 años	4
11 a 20 años	8
21 años y más	6
CARRERAS EN LAS QUE IMPARTE CLASE	
1. Administración	2
2. Contaduría	3
3. Economía	-
4. Relaciones Comerciales	-
5. Dos de las anteriores	4
6. Tres de las anteriores	3
7. Todas	3
8. Ninguna	3
SEMESTRES EN LOS QUE IMPARTE CLASES	
Básico	4
Intermedio	2
Terminal	2
Varios	10
DEDICACIÓN	
Exclusiva	12
Parcial	6

En consistencia con los rangos de edad identificados, la antigüedad en la actividad docente se concentra en los rangos superiores a los 11 años de trabajo docente en sus modalidades de profesor, académico-administrativo y administrativo, siendo relevante señalar el perfil de ejercicio generalista que revela el hecho de impartir clases en varias carreras del área y en diferentes semestres, lo que hace razonable suponer que esta planta docente atiende diversas asignaturas correspondientes a modelos de educación profesionalizante de tipo masivo, en la que el personal docente participa en las modalidades de dedicación exclusiva (profesores de planta, tiempo completo, con posible mezcla de actividades académicas e investigación, académicas y administrativas, o exclusivamente docencia), y profesores de dedicación parcial que complementan sus actividades laborales en el campo de su profesión con la docencia. El perfil de los participantes con carácter de profesores con dedicación parcial corresponde a funcionarios de nivel directivo de instituciones bancarias y de servicios públicos y de consultoría, principalmente en el área contable y fiscal.

Estudiantes

Se aplicó el criterio de formar el grupo de enfoque con estudiantes de nivel licenciatura de semestres intermedios y finales para cubrir el requisito de conocimiento del plan y programas de estudio en curso. Algunos de los estudiantes de semestres terminales (Unidad de Análisis 2), están ya trabajando por lo que sus comentarios tendrán mas cercanía a los requerimientos del mercado laboral, mientras que los estudiantes de semestres intermedios (Unidad de Análisis 1) plantean situaciones con mayor cercanía a la actividad académica.

Egresados

Se adoptó el criterio de egreso de la institución abierto (UA 1), esto es con o sin ella, de ocupación abierta también como empleado o como empresario (UA 2), con experiencia laboral en activo. Los grupos se formaron por profesionistas con diferente antigüedad egreso de la institución en un rango de entre 2 meses y once años de experiencia profesional en las empresas donde laboran. Estos criterios permiten tener una cobertura de actividad de mayor amplitud e intensidad.

Empleadores

Los grupos se formaron con representantes de empresas (empleadores) que tienen contratados profesionistas egresados de las instituciones de educación participantes, y/o en las que los egresados son dueños o directivos. Se cuidó que la representatividad estuviera cubierta en cuanto al tamaño de la empresa (micro, pequeña, mediana y grande), a su origen nacional o multinacional, giro, y a la participación de un organismo de asociación empresarial (Cámara Nacional de Comercio, CANACO). Con este criterio se obtiene información sobre el desempeño a nivel operativo, ejecutivo y directivo del egresado de las áreas de administración.

RESULTADOS. Unidad de Análisis 1. SURESTE

Una condición básica para implantar una innovación es su conocimiento. Por esta razón, la primera etapa en los grupos de enfoque fue orientar la participación hacia el tema del conocimiento del concepto de competencias profesionales. La Tabla 6 muestra el mapa de resultados por nivel de conocimiento, los datos revelan una información importante: el segmento donde existe mayor conocimiento sobre el concepto de competencias laborales (distinto al de competencias profesionales por tratarse de competencias adquiridas en la práctica laboral) es el de los de maestros de carreras diferentes a las relacionadas con Administración. Mientras que en todos los segmentos se presentan pronunciamientos que reflejan un conocimiento incipiente, es en los segmentos de estudiantes y de empleadores donde se registra el mayor número de planteamientos que reflejan confusión en el concepto, todos los cuales indican que confunden las competencias que las empresas piden para cubrir un puesto laboral, con las competencias profesionales a desarrollar durante su formación. Si bien es menor, la confusión está presente también entre maestros del área de Administración y egresados, lo que sugiere la conveniencia de difundir el concepto, hasta incorporarlo al habla colectiva, fomentando las aplicaciones y el entrenamiento didáctico para el diseño de competencias profesionales aplicables a la práctica docente.

Tabla 6.
UA 1. Mapa de Nivel Conocimiento del Tema de Competencias Profesionales según segmento

SEGMENTO	CONOCIMIENTO INCIPIENTE	CONOCIMIENTO INTEGRAL	CONFUSIÓN
ESTUDIANTES	X		XXXX
MAESTROS ADMINISTRACIÓN	X		XX
MAESTROS OTRAS CARRERAS	X	XXXX	
EGRESADOS	X		X
EMPLEADORES	X		XXX

Los pronunciamientos que se presentan en la Tabla 7 muestran diferentes perspectivas de interés. Por parte de los estudiantes es claro el interés general hacia la perspectiva de empleabilidad tanto en la fase de selección para un empleo como para la de promoción para una posición superior; enfoque que comparte con los egresados, en contraste con el grupo de Maestros del área de Administración donde el enfoque es hacia la institución educativa, el plan de estudios y la clase, dando la apariencia de que solo tiene cabida la mirada hacia su universo particular; desvinculado de la realidad del alumno/egresado que requiere encontrar un empleo y para ello ve a las competencias profesionales como requisito de ingreso o de promoción.

Tabla 7.

UA 1. Conocimiento del Tema de Competencias Profesionales según segmento.

Matriz de Evidencias

SEGMENTO	CONOCIMIENTO INCIPIENTE	CONOCIMIENTO INTEGRAL	CONFUSIÓN
ESTUDIANTES	1. Los estudiantes requieren formar competencias para entrar al mercado laboral		1. Lo que se hace para acceder a un puesto 2. Se tiene la capacidad de competir cuando tiene conocimientos 3. Son las capacidades conocimientos y habilidades que tiene la persona para ocupar un puesto 4. con lo que te evalúan para ver si eres adecuado al puesto
MAESTROS ADMINISTRACIÓN	1. Conocimientos, habilidades inclusive actitudes 2. En los planes de estudio se ve lo de las competencias y en los programas de clase del profesor también, yo doy metodología de investigación y vemos la teoría y al mismo tiempo van haciendo la practica, por cada una le pongo una actitud como respeto y cumplimiento		1. El CONALEP tiene todo esto manuales, etc., trabaja ya con competencias ...laborales...

SEGMENTO	CONOCIMIENTO INCIPIENTE	CONOCIMIENTO INTEGRAL	CONFUSIÓN
<p>MAESTROS OTRAS CARRERAS</p>	<p>1. Saber hacer un trabajo referente a la profesión, en la que uno está inmerso</p>	<p>1. Este modelo de educación implica que el sujeto adquiera todas esas habilidades realistas de saber hacer las cosas, de saber resolver los problemas 2. Desarrollar habilidades en el saber hacer 3. La competencia profesional demuestra que sabes, puedes llevar a la práctica todos los conocimientos que se adquieren en una profesión, que eres apto para la práctica profesional y yo le agregaría que también las competencias incluyen que seas capaz de realizar esa práctica profesional en cualquier ambiente que estés, que puedas aplicarlo en cualquier otro ámbito, pero siempre dentro de la disciplina 4. He escuchado que hablan de competencias por habilidades específicas y transversales, habilidades y conocimientos</p>	
<p>EGRESADOS</p>			<p>1. Las capacidades o habilidades para trabajar en la empresa 2. Una competencia para trabajar en una empresa</p>

SEGMENTO	CONOCIMIENTO INCIPIENTE	CONOCIMIENTO INTEGRAL	CONFUSIÓN
EMPLEADO-RES	1. El término me suena conocido, suena a preparar a los muchachos para saber hacer ciertas cosas, como la Universidad Tecnológica que enseña dos de tres años práctica, el saber hacer		1. Lo que entiendo yo es la orientación hacia las habilidades, no solo el conocimiento sino hacerlo más práctico, no lo conozco, a la educación por competencias, ni estoy de acuerdo porque hay que educar a gente para el humanismo, no para competir porque generamos canibalismo a nivel mundial 2. Yo he escuchado sobre lo que es competencia laboral y lo que es CENEVAL 3. Creo que el CONALEP trabaja con eso

La tabla anterior muestra que el segmento correspondiente a profesores de otras carreras tiene mayor precisión en lo referente al concepto de competencias profesionales, lo que puede explicarse por el carácter de aplicación que la Administración y sus disciplinas tienen para profesiones como la medicina, la ingeniería, la educación, etc. La perspectiva de los pronunciamientos es eminentemente de aplicación, y dentro de esta, a campos distintos de aprendizaje, este resultado también sugiere la conveniencia de incorporar a los análisis de este tema la perspectiva de otras profesiones que desarrollan habilidades de administración en forma transversal. Al analizar el tema del conocimiento del concepto de competencias profesionales, se confirma la claridad del concepto en el grupo de maestros de otras carreras donde uno de los participantes puntualizó:

...Son dos cosas, uno las competencias que deben tener los estudiantes y otra las que tenemos que tener los maestros para poder enseñar las competencias a los estudiantes. Alguien debe medir el entorno para saber cuales son las competencias requeridas y priorizarlas, porque son tantas las carencias que tenemos que debemos priorizar...

En este análisis se identifica un patrón muy definido de confusión del concepto en dos grandes vertientes: a) la correspondiente a estudiantes,

egresados y empleadores relacionada con las competencias para ingresar al mercado laboral o para promocionarse en el empleo, y b) la de los maestros del área de administración referidas a los planes de estudio y la actividad en el aula. Durante las participaciones se percibió una interpretación del término competencia con la actitud competitiva, y no en términos de la persona que es competente. No debe descartarse como origen de esta confusión la reciente difusión del término de Competencias Laborales, en el ambiente laboral mexicano, a través de las cuáles se reconocen las habilidades y destrezas adquiridas en el desempeño de una actividad laboral.

Competencias que deben desarrollarse durante la formación profesional

El patrón que se identifica en este resultado (Tabla 8) presenta consenso en cuanto a las competencias profesionales para resolver problemas del campo profesional, sin embargo, sugiere la presencia de un desencuentro de percepciones en materia de competencias instrumentales, en el que los estudiantes claman por el desarrollo de habilidades operativas y medios de comunicación (Inglés y manejo de Tecnologías de Información), y los empleadores y maestros perciben que las competencias deben desarrollarse para llevar los conocimientos y habilidades al campo de las decisiones profesionales sustentadas en un pensamiento analítico con capacidad de síntesis. Se advierte con ello una expectativa tangible en los estudiantes, y un proceso mental no tangible sino en los resultados del desempeño profesional por parte de maestros y empleadores, lo que resulta un dato clave para el diseño de competencias a nivel programa de estudio y de experiencias didácticas que se habiliten por estos dos elementos. En materia de competencias de tipo personal, los datos de la Tabla 8 destacan la consistencia de las propuestas de maestros de administración, egresados y empleadores en torno al trabajo en el contexto internacional, en contraste con los maestros de otras carreras que precisan competencias en cuanto a actitudes hacia el cambio, la ética, autogestión, auto superación y los valores en general, que son especificados por los empleadores como lealtad. Es conveniente resaltar la ausencia de referencias de los estudiantes en este rubro, por tratarse de elementos básicos en la formación integral.

Tabla 8

UA 1. Competencias profesionales por desarrollar, según segmento. Matriz de Condensación

TIPOS DE COMPETENCIA	ESTUDIANTES	MAESTROS ADMINISTRACIÓN	MAESTROS OTRAS CARRERAS	EGRESADOS	EMPLEADORES
INSTRUMENTALES Saber hacer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hablar Inglés 2. Manejo de Tecnologías de Información 3. Análisis para la toma de decisiones 4. Toma de decisiones 5. Resolver Problemas 6. Administración del tiempo 7. Cultura general 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento de informática 2. Resolución de problemas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución de Problemas 2. Comunicación Oral y Escrita 3. Capacidad de análisis y síntesis 4. Resolver problemas 5. Toma de decisiones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hablar Inglés 2. Manejo de Tecnologías de Información 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Resolución de Problemas 2. Comunicación oral y escrita 3. Capacidad de análisis y síntesis 4. Toma de decisiones
PERSONALES Saber ser	-----	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en un contexto internacional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Actitud hacia el cambio 2. Valores y actitudes 3. Actitud ética 4. Autogestión 5. Auto-superación 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en un contexto internacional 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lealtad a la organización 2. Inteligencia Emocional 3. Relaciones Públicas 4. Trabajo en un contexto internacional
SISTÉMICAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tener iniciativa 2. Liderazgo 3. Capacidad de convencimiento 4. Emprendedor 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Aprendizaje autónomo 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Liderazgo 2. Emprendedor 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Creatividad 2. Innovación 3. Aprendizaje autónomo

TIPOS DE COMPETENCIA	ESTUDIANTES	MAESTROS ADMINISTRACIÓN	MAESTROS OTRAS CARRERAS	EGRESADOS	EMPLEADORES
OTRAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES	1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 2. Conocimientos básicos de la profesión	1. Economía 2. Lógica 3. Saber hacer balances 4. Saber hacer reportes	1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 2. Conocimientos básicos de la profesión 3. Planeación 4. Leyes Fiscales	1. Planeación Estratégica 2. Contabilidad 3. Mercadotecnia 4. Sistema SUA (Fiscal) 5. Informática 6. Costos 8. Recursos Humanos 9. Análisis de Estados Financieros 10. Distribución 11. Logística

En las competencias sistémicas predomina la de liderazgo en los segmentos de estudiantes, maestros de administración y egresados, en reflejo de sus aspiraciones de conducción de grupos por convencimiento, lo cual contrasta con los maestros de otras profesiones y empleadores que coinciden en el aprendizaje autónomo. Todo parece indicar que esta competencia no es considerada prioritaria por los empleadores quienes mencionan a la creatividad e innovación. Los estudiantes son los únicos que mencionan el concepto de emprendedor.

En el tipo de competencias transversales se aprecia en los resultados de la Tabla 8 que los segmentos de estudiantes, maestros de administración y egresados tienen una perspectiva general al declarar todos a las competencias “para aplicar los conocimientos en la práctica”, mientras que los maestros de otras disciplinas y los empleadores, que son los usuarios de servicios de estos profesionales señalan con precisión las áreas donde requieren las competencias profesionales aplicadas: comunicación oral y escrita, economía, lógica, finanzas, contabilidad, planeación, etc. Esto confirma la necesidad de incorporar la visión de los usuarios de los servicios profesionales en el diseño de competencias profesionales por parte de las instituciones de educación superior.

La consistencia de los resultados identificados por segmentos se trabajó conformando un mapa general (Tabla 9), que se estructura a partir de las propuestas del proyecto Tuning como marco de referencia. El mapa muestra la concentración de datos de los estudiantes en materia de competencias de tipo instrumental, lo que es razonable asociar con sus planteamientos referentes a otras competencias transversales que reiteran la necesidad de aplicar en la práctica los conocimientos adquiridos durante su formación, y de la necesidad urgente de sus maestros y de ellos de adquirir experiencia para ingresar al mercado laboral o para subir sus escalones:

... Cuando salimos de la escuela salimos bien pero sin experiencias, en la práctica tu patrón te capacita para hacer su trabajo...

... Los maestros que imparten clase deben tener la experiencia fuera, las cosas cambian muy rápido y deben estar actualizados...

Se identifica la consistencia de propuestas entre los segmentos de maestros de otras carreras y empleadores, así como la escasa contribución de los maestros del área de administración que se centraron su participación en la discusión sobre la conveniencia de la educación por competencias, sin lograr un consenso en la materia. Temas como la diversidad de culturas, la iniciativa y el espíritu emprendedor solo se mencionan por el segmento de estudiantes, este último nuevamente refleja la inquietud por el futuro de su desempeño profesional, ante mercados laborales saturados.

El Mapa de consistencia de perspectivas de la Tabla 9 muestra las diferencias entre los cinco segmentos considerados en el análisis, resaltando lo siguiente:

- a) la ausencia de mención de competencias de tipo personal en el segmento estudiantes;
- b) la presencia de una sola mención de competencias profesionales en el segmento de maestros de administración;
- c) la ausencia de mención de compromiso ético en los segmentos de estudiantes, maestros de administración y egresados;
- d) la ausencia en todos los segmentos de mención de competencias en cuanto al razonamiento crítico, la motivación por la calidad, los temas del medio ambiente, y la capacidad de comunicarse con personas no expertas.

Tabla 9

UA 1. Mapa de Consistencia de Competencias Profesionales identificadas según segmento

TIPOS DE COMPETENCIA	ESTUDIANTES	MAESTROS ADMON.	MAESTROS OTRAS CARRERAS	EGRESADOS	EMPLEADORES
INSTRUMENTALES					
Capacidad de análisis y síntesis	X	-	X	-	X
Capacidad de organización y planificación	X	-	-	-	-
Comunicación oral y escrita	-	-	X	-	X
Conocimiento de lengua extranjera	X	-	-	X	-
Conocimiento de informática	X	X	-	X	X
Capacidad de gestión de la información	-	-	-	-	-
Resolución de problemas	X	X	X	-	X
Toma de decisiones	X	-	X	-	X
PERSONALES					
Trabajo en equipo	-	-	-	-	-
Trabajo en un contexto internacional	-	X	X	X	-
Habilidades en las relaciones interpersonales	-	-	X	.	X
Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	X	-	-	.	-
Razonamiento crítico	-	-	-	.	-
Compromiso ético	-	-	X	.	X
SISTÉMICAS					
Aprendizaje autónomo	-	-	X	-	X
Adaptación a nuevas situaciones	-	-	X	-	X
Creatividad	X	-	X	-	X
Liderazgo	X	X	X	X	-
Conocimiento de otras culturas y costumbres	X	-	-	-	-
Iniciativa y espíritu emprendedor	X	-	-	X	-
Motivación por la calidad	-	-	-	-	-
Sensibilidad por temas medioambientales	-	-	-	-	-

TIPOS DE COMPETENCIA	ESTUDIANTES	MAESTROS ADMON.	MAESTROS OTRAS CARRERAS	EGRESADOS	EMPLEADORES
OTRAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES					
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	X	X	X	X	X
Conocimientos básicos de la profesión	-	X	X	X	X
Capacidad para comunicarse con personas no expertas	-	-	-	-	-

Del análisis del Mapa anterior se desprende que la competencia mas valorada es la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, seguida por el conocimiento de temas básicos de la profesión. Los datos revelan que después de esto, cada segmento tiene un patrón de valoración de competencias que en ocasiones resulta ajeno al otro. Al avanzar el análisis se consideró conveniente desarrollar un Mapa Perceptual en el que se identifica la cercanía de los patrones de cada uno de los cinco segmentos y sus elementos diferenciales.

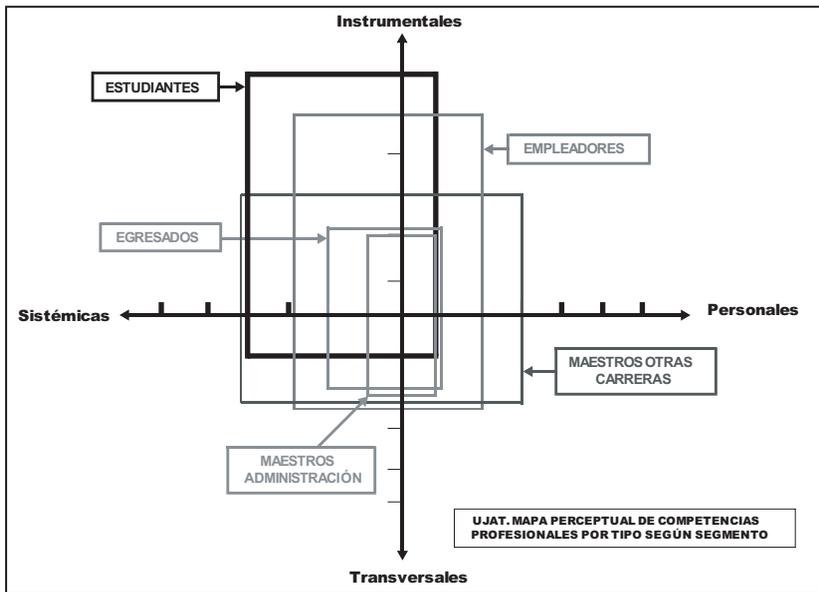


DIAGRAMA 2. UA 1. Sureste. Mapa Perceptual de Competencias Profesionales según Segmento

En el Diagrama 2 se aprecia que los segmentos más cercanos son los de estudiantes y empleadores, estas posiciones revelan que los estudiantes conocen las competencias profesionales requeridas por el mercado laboral para profesionistas en el área de administración. Un segundo patrón de acercamiento se identifica entre los maestros del área de administración y los egresados, lo que puede ser originado por la influencia de los maestros en la formación. En términos de contraste se identifica que las percepciones de los maestros del área de administración son las más lejanas a las de los estudiantes en activo, indicando una falta de acercamiento de los maestros al ambiente laboral de los profesionistas. En cuanto a la forma de estructura, la percepción más equilibrada del tema de competencias profesionales para el área de administración, según el tipo de competencia, está en el segmento de maestros de otras carreras, en contraste con el segmento de maestros en administración que revelan una visión limitada orientada a las competencias instrumentales y a las transversales, muy parecida a la del

segmento de egresados, lo que hace razonable considerar que es por el efecto de la formación que recibieron de los maestros. Las perspectivas de estos dos segmentos contrastan con la de los estudiantes en amplitud e intensidad, sobre todo en el tipo de competencias instrumentales. Es de resaltar que los segmentos de maestros de Administración, egresados y estudiantes tienen la menor percepción de las competencias relacionadas con el desarrollo personal, lo que puede explicarse por la intervención del docente en la formación. En su estructura, las percepciones de los estudiantes se asemejan a la de los empleadores, con la diferencia del desplazamiento de este segmento hacia el sector de competencias personales y hacia las transversales.

CONCLUSIÓN. Unidad de Análisis 1. Sureste

La exploración de las necesidades de formación mediante competencias profesionales en el contexto de la unidad de análisis Sureste de este estudio, la implementación del enfoque de desarrollo de competencias profesionales revela áreas de oportunidad en cuanto al desarrollo de competencias de tipo personal en los estudiantes y maestros de administración. En materia de las competencias específicas del área de administración se identifican temas que corresponden a tres niveles de administración: (1) operativo, (2) gerencial y (3) estratégico (Tabla 10), se recuerda que estas son las propuestas de los participantes en los grupos de enfoque, las cuáles al ser contrastadas con las resultantes de los grupos de trabajo del 6x4 UEALC resultan ya consideradas, a excepción de la Logística y temas puntuales como SUA y fiscal.

Tabla 10

UA 1. Sureste. Áreas técnicas para desarrollo de competencias cognitivas según segmentos participantes en el estudio

NIVEL OPERATIVO	NIVEL GERENCIAL	NIVEL ESTRATÉGICO
Contabilidad Sistema SUA (Fiscal) Informática Costos Análisis de Estados Financieros Distribución	Leyes Fiscales Mercadotecnia Recursos Humanos Logística	Planeación Estratégica Economía Lógica

Al señalar las áreas técnicas de aplicación de conocimientos en materia de administración al interior de empresa e instituciones, surge la vinculación con el tema del desempeño laboral señalada por los estudiantes y los egresados, que lleva a considerar la conveniencia de dar a la formación en el área de administración una orientación de las carreras definiendo las competencias a nivel licenciatura y las que serán desarrolladas a través de estudios de posgrado, como es planteado por un egresado:

... es muy importante que la universidad ayude a tener la concepción de donde nos podemos ubicar en las empresas cuando salimos, si vamos a recursos humanos o a contabilidad tenemos conocimientos básicos que no son suficientes para el trabajo que hay que hacer, y así pasa con las demás áreas ...

Esta perspectiva es cuestionada por un profesor con el siguiente planteamiento:

... los estudiantes deben conocer técnicas específicas como hacer organigramas, pero no estoy de acuerdo con el enfoque reduccionista porque luego no saben hacer nada más en la empresa ...

Los resultados reportados de los grupos de enfoque que se condujeron en esta unidad de análisis, sugieren la conveniencia de tener presente que la posibilidad de la implantación de un enfoque de competencias profesionales en el área de administración esta mediatizada por el desconocimiento del tema y la edad de los profesores vs. la perspectiva del empleador y los requerimientos de formación del estudiante. Esto plantea la prioridad de difusión del tema de competencias profesionales en la comunidad académica y estudiantil, el entrenamiento para su diseño y aplicación, y el desarrollo de la cultura de competencias profesionales con extensión a los empleadores que en ocasiones muestran actitudes conservadoras. Las competencias que se identifican en este estudio son de tipo básico, transversal, y específicas, coincidiendo con las propuestas por el grupo de expertos del 6x4 UEALC. Es recomendable analizar a fondo el planteamiento generalizado de todos los segmentos en materia de buscar formas de vincular la teoría con las aplicaciones en el campo empresarial, como forma de desarrollar competencias profesionales durante el proceso de formación para tener competitividad en el mercado laboral.

Considerando a las percepciones de los grupos de enfoque en esta Unidad de Análisis, respecto a la educación superior basada en competencias profesionales, la evidencia que surge respecto a la necesidad de apoyar el ingreso del estudiante al mercado laboral, ratifica la necesidad de implantar modelos de educación superior vinculados con el sector externo en el que se ubican las oportunidades de demanda laboral y de creación de empresas, por lo que a las competencias profesionales del área de administración, debe agregarse una de carácter integrador: la competencia profesional para la creación de empresas, esto es desarrollar competencias para formar un perfil de emprendedor en los estudiantes. En concreto, los resultados muestran que en la Unidad de Análisis Sureste, el reto es en materia de difusión, capacitación y entrenamiento integral en competencias profesionales de los maestros del área de administración en lo particular.

... hay que tener la competencia para vincularse, haciendo prácticas en las empresas...

RESULTADOS. Unidad de Análisis 2. Occidente

El mapa de resultados por nivel de conocimiento que se presenta en la tabla 11 muestra que en esta unidad de análisis Occidente (UA 2), tanto los estudiantes como los maestros tienen un conocimiento integral de las competencias profesionales, lo cual puede encontrar explicación en las políticas institucionales de los últimos años de incorporar el enfoque de competencias en la enseñanza. Resulta interesante que en este ambiente se identifique una confusión de concepto, la cual al igual que se identificó en la unidad de análisis Sureste, corresponde a la palabra competencia en el sentido de competitividad. Resulta interesante que los dos participantes que en este estudio plantearon esta confusión manifestaron su desacuerdo en el mismo tono y la misma línea de pensamiento respecto a los efectos destructivos de la competitividad.

Tabla 11

UA 2. Mapa de Nivel Conocimiento de las Competencias Profesionales según segmento

SEGMENTO	CONOCIMIENTO INCIPIENTE	CONOCIMIENTO INTEGRAL	CONFUSIÓN
ESTUDIANTES		XXX	
MAESTROS ADMINISTRACIÓN		XXX	X
EGRESADOS	XX	X	
EMPLEADORES	X	XX	

En la Tabla 12 se identifica el contexto en que se aprecia el conocimiento respecto al concepto de competencias profesionales. Para los estudiantes, las competencias profesionales se orientan a satisfacer requerimientos del mercado y les es claro que son varias las requeridas, mencionando un ejemplo inclusive y reconociendo la diferencia entre el saber y el saber hacer. Los egresados, en un rango de entre uno y catorce años de egreso tienen en su mayoría claro el concepto a excepción de una expresión de conocimiento incipiente, mientras que el segmento de empleadores, grupo que también incluyó a directivos de Recursos Humanos, manifestó conocer y aplicar el concepto de competencias profesionales, por lo que su participación se dirigió hacia la importancia de las prácticas de los estudiantes en las empresas.

Los comentarios de los egresados denotan una actitud proactiva hacia la formación de competencias asociadas a la práctica profesional, mientras

que los empleadores se enfocan hacia la importancia de que los estudiantes hagan prácticas en las empresas. Es interesante el manejo del concepto a nivel de conocimiento incipiente que marca dos ámbitos de desarrollo de competencias; el correspondiente a los conocimientos para la universidad, y el de desarrollo de habilidades para el ambiente de trabajo.

Tabla 12.

UA 2. Conocimiento del Tema de Competencias Profesionales según segmento. Matriz de Evidencias

SEGMENTO	CONOCIMIENTO INCIPIENTE	CONOCIMIENTO INTEGRAL	CONFUSIÓN
ESTUDIANTES		<p>1. Las competencias son un conjunto de conocimientos y habilidades del profesionista para atender el mercado, hay muchas y cada una de ellas tiene su complejidad</p> <p>2. El papel de la universidad en esto es dar conocimientos para el trabajo, un ejemplo de competencia profesional en administración es trabajo en equipo</p> <p>3. Es muy distinto saber cómo se hace a ya hacerlo, a hacerlo en la practica...</p>	
MAESTROS ADMINISTRACIÓN		<p>1. Hay además del conocimiento un grupo de habilidades, por lo que al egresar tienen un conjunto de habilidades y conocimientos, es además del saber , el saber hacer</p> <p>2. Un profesional es competente cuando vemos que hace sus actividades aplicando los conocimientos</p> <p>3. Yo no sabía qué son, así que me preparé para esta sesión revisando literatura y consultando el tema con un amigo de los Estados Unidos que se dedica a contratar profesionistas por competencias... son la aplicación de los conocimientos...</p>	<p>1. Yo tuve una conversación hace un par de semanas sobre este tema y decía que a mí me molesta un poco la semántica de la palabra competencia, a lo mejor es una actitud personal pero competencia a mí me remite al factor Darwiniano ese de la selección natural, gano o pierdo, muero o vivo ¿no?</p> <p>2. Todo lo que dijeron estoy completamente de acuerdo, pero sigue esta luz semántica que me molesta, ¿no habrá otra palabra que no sea competencia? Digo habilidad, capacidad, etc.</p>

SEGMENTO	CONOCIMIENTO INCIPIENTE	CONOCIMIENTO INTEGRAL	CONFUSIÓN
EGRESADOS	<p>1. Iniciativa para desarrollarse como persona, no esperar a que la empresa me de experiencia, depende de mí querer llegar</p> <p>2. Hay que empezar a trabajar antes de terminar la carrera, me dijeron ponte a trabajar para que aprendas</p>		
EMPLEADOS	<p>1. Las universidades son muy conceptuales allí se pasan los exámenes y en el trabajo se aprende a aplicar los conocimientos</p>	<p>1. Este esquema no existía cuando yo estudié, hoy me sorprende ver a los estudiantes hacer sus prácticas en las empresas aplicando lo que aprenden en la universidad, se me hace un gran paso.</p> <p>2. Esta parte es muy importante y yo desearía que todas las universidades le dieran importancia a las prácticas en las empresas</p>	

Competencias que deben desarrollarse durante la formación profesional

Los resultados que se presentan en la Tabla 13 muestran que el segmento de estudiantes tiene claridad en materia del conjunto y complejidad de competencias que requiere el profesionista en el área de administración, siendo el único segmento en mencionar la competencia para la investigación. Si bien, el propósito de la tabla es presentar en forma estructurada y agrupada a las competencias conforme a su tipología, es claro que los participantes del grupo de enfoque conocen el perfil integral de competencias de su profesión, a nivel directivo, como se identifica en la dimensión correspondiente a las competencias de tipo personal que incluyen a la formación de valores personales y la aceptación de otras culturas. Los estudiantes plantearon el tema del trabajo en equipo en reiteradas ocasiones, manifestando que es una de las competencias distintivas del egresado de esta institución.

...hay que considerar si es apropiado su perfil (del estudiante) para enfrentarse a un mercado con competencia a partir de competencias profesionales, para lo específico hay maestrías, hay que seguir estudiando, a lo largo de la vida hay que ir actualizando las competencias...

Este patrón contrasta con los resultados de los profesores cuyo interés durante el desarrollo del grupo de enfoque se orientó al análisis del concepto de competencias profesionales, lo que indica que al igual que en el grupo de maestros de administración de la Unidad de Análisis 1, existen asimetrías en cuanto a la claridad del concepto en este segmento. Los participantes argumentaron a favor del desarrollo de competencias específicas como la comunicación oral y escrita y en la toma de decisiones en el tipo de competencias instrumentales, siendo la primera una competencia que sugieren se desarrolle a lo largo de su formación profesional. Las competencias interpersonales y el conocimiento de otras culturas y costumbres refleja la visión internacional de los maestros y su orientación a la formación a nivel estratégico de las organizaciones. Una competencia que parece contar con el consenso de los segmentos es la referente a la aplicación de los conceptos en la práctica, lo

que fue ampliamente argumentado por el grupo refiriéndose a la necesidad de adquirir experiencia y enfrentar los retos reales de las empresas a partir de la formación temprana.

...es un conjunto de atributos (conocimientos, habilidades y actitudes) que tienen que ir en paralelo para poder tener esa competencia profesional...

...más que dar información y datos es que el alumno sepa ser de acuerdo a un contexto y de acuerdo a unos objetivos...

El interés por las competencias relacionadas con la aplicación de conocimientos, el comportamiento y el contexto de actividades indican que tanto estudiantes como maestros dan por hecho que, en la institución, el desarrollo de competencias en aspectos como el manejo de un idioma extranjero, la capacidad de análisis y síntesis y de la resolución de problemas relacionados con el área de su competencia forma parte del contexto de aprendizaje. Es interesante el hecho de que el segmento de estudiantes tiene una clara percepción de las competencias básicas del área de administración que requieren desarrollar, mientras que los otros segmentos enfatizan la aplicación de los conceptos a situaciones para prepararlos a enfrentar los retos del mundo laboral.

...En realidad, lo que recibimos en las empresas es el resultado del sistema educativo, en las universidades de cierto nivel tienen la parte técnica, los muchachos saben inglés, computación, hay algunas universidades en donde se resalta mucho es la autoestima del egresado, uno quiere que trabajen en equipo, que hagan presentaciones, a casi todos les cuesta muchísimo trabajo...

Tabla 13

UA 2. Competencias profesionales por desarrollar identificadas según segmento. Matriz de Condensación

TIPOS DE COMPETENCIA	ESTUDIANTES	MAESTROS ADMINISTRACIÓN	EGRESADOS	EMPLEADORES
INSTRUMENTALES Saber hacer	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejo de computadora 2. Expresión en otro idioma 3. Investigación 4. Saber manejar fuentes de información 5. Interpretar la información 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación oral y escrita 2. Conocimiento de lengua extranjera 3. Toma de decisiones 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Comunicación escrita y oral 2. Inglés 3. Toma de decisiones 4. Solución de problemas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Inglés 2. Toma de decisiones 3. Manejo de computadora 4. Capacidad de gestión de la información
PERSONALES Saber ser	<ol style="list-style-type: none"> 1. Competencias interpersonales 2. Trabajo en Equipo 3. Comportamiento Ético 4. Fomento de valores personales 5. Aceptación de otras culturas 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en equipo 2. Trabajo en un contexto internacional 3. Habilidades en las relaciones interpersonales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Razonamiento crítico 2. Habilidades en las relaciones interpersonales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo en un contexto internacional 2. Habilidades en las relaciones interpersonales 3. Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad 4. Razonamiento crítico 5. Trabajo en Equipo
SISTÉMICAS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento de otras culturas y costumbres 2. Sensibilidad por temas medioambientales 3. Espíritu Emprendedor 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Conocimiento de otras culturas y costumbres 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Orientación al servicio 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Manejarse en diferentes culturas 2. Adaptabilidad y Flexibilidad 3. Manejarse en diferentes culturas de trabajo 4. Motivación por la calidad

TIPOS DE COMPETENCIA	ESTUDIANTES	MAESTROS ADMINISTRACIÓN	EGRESADOS	EMPLEADORES
OTRAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades gerenciales 2. Hacer diagnósticos 3. Planeación estratégica 4. Plan estratégico 5. Hacer análisis 6. Visión del mercado 7. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 8. Técnicas de la profesión 9. Producción 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica

El Mapa de consistencia de perspectivas de la Tabla 14 muestra las diferencias entre los cuatro segmentos considerados en el análisis resaltando en lo general:

- a) la relevancia de las competencias instrumentales y personales que indican los empresarios;
- b) la consistencia de varias competencias del segmento estudiantes con el de empleadores;
- c) la orientación general hacia el desarrollo de competencias para la formación integral;
- d) la ausencia de mención de la sensibilidad hacia el medioambiente, aprendizaje autónomo y comunicación con otras áreas de expertos.

Tabla 14

UA 2. Occidente. Mapa de Consistencia de Competencias Profesionales identificadas según segmento

TIPOS DE COMPETENCIA	ESTUDIANTES	MAESTROS	EGRESADOS	EMPLEADOS
INSTRUMENTALES				
Capacidad de análisis y síntesis (Inv)	X	-	-	-
Capacidad de organización y planificación	X	-	-	-
Comunicación oral y escrita	-	X	X	-
Conocimiento de lengua extranjera	X	X	X	X
Conocimiento de informática	X	-	-	X
Capacidad de gestión de la información	X	-	-	X
Resolución de problemas	-	-	X	-
Toma de decisiones	-	X	X	X
PERSONALES				
Trabajo en equipo	X	X	-	X
Trabajo en un contexto internacional	-	X	-	X
Habilidades en las relaciones interpersonales	X	X	X	X
Reconocimiento de la diversidad y multiculturalidad	X	-	-	X
Razonamiento crítico	-	-	X	X
Compromiso ético	X	-	.	-
SISTÉMICAS				
Aprendizaje autónomo	-	-	-	-
Adaptación a nuevas situaciones	-	-	-	X
Creatividad	-	-	-	X
Liderazgo	-	-	-	-
Conocimiento de otras culturas y costumbres	X	X	-	X
Iniciativa y espíritu emprendedor	X	-	-	-
Motivación por la calidad	-	-	X	X
Sensibilidad por temas medioambientales	-	-	-	-
OTRAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES				
Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	X	X	X	X
Conocimientos básicos de la profesión	X	-	-	-
Capacidad para comunicarse con personas no expertas	-	-	-	-

Del análisis de este Mapa se desprende que la competencia más valorada es la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, seguida por el conocimiento de temas básicos de la profesión que indican los estudiantes. Los datos revelan que el segmento de egresados se orienta específicamente a competencias muy puntuales de tipo instrumental y personal, enfatizando durante el desarrollo de la entrevista la capacidad para interrelación personal, lo que hace razonable suponer que son únicas percibidas como faltantes.

El Mapa Perceptual resultante para la UA 2 identifica la cercanía de los patrones de cada uno de los segmentos y sus elementos diferenciales destacando la cercanía de las percepciones de los segmentos de egresados y profesores, los cuáles presentan una similitud en cuanto a estructura con el segmento de estudiantes, aunque en el de estudiantes se aprecia el predominio de las competencias de tipo transversal, en particular por la influencia del número de temas relacionados con la disciplina de la administración que se señalan.

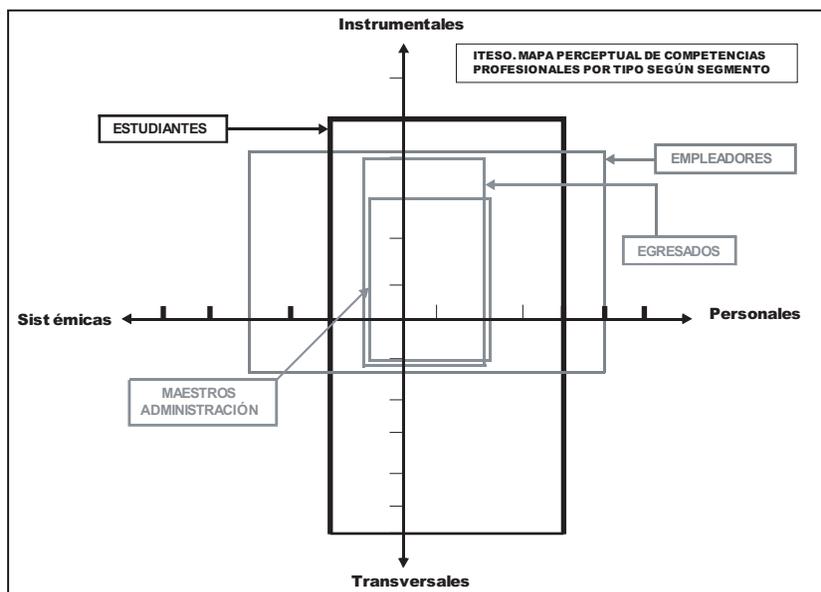


DIAGRAMA 3. UA 2. Mapa Perceptual de Competencias Profesionales según Segmento

En el Diagrama 3 se aprecia que la percepción más equilibrada del tema de competencias profesionales para el área de administración, según el tipo de competencia, está en el segmento de empleadores, las perspectivas de este segmento contrastan con la de los estudiantes en amplitud e intensidad, sobre todo en el tipo de competencias transversales. En su estructura, las percepciones de los estudiantes se asemejan a la de los egresados y maestros, con la diferencia del desplazamiento de este segmento hacia el sector de competencias instrumentales y hacia las transversales.

CONCLUSIÓN. Unidad de Análisis 2. Occidente

Los datos resultantes de los grupos de enfoque muestran que el concepto de competencias profesionales está asimilado por parte de los estudiantes en forma general y es considerado como un elemento clave a desarrollar durante la etapa de formación profesional mediante esquemas de prácticas en las empresas, talleres y trabajos de clase. Este conocimiento también se identificó en el segmento de profesores siendo de resaltar el caso de una profesora que se preparó para participar en el grupo de enfoque haciendo investigación sobre el tema, mostrando una actitud de compromiso profesional a tomar en cuenta. En contraste, la confusión del concepto también se presentó solo en un profesor. Se identifica consistencia entre segmentos en materia de la aceptación del enfoque de competencias profesionales al plantear la necesidad de desarrollar la capacidad de aplicar los conocimientos de la práctica. Es el segmento de estudiantes el que manifiesta necesidades puntuales en materia de competencias de tipo instrumental, en particular en el nivel operativo de la administración (Tabla 15), así como en materia de las competencias sugeridas para el segmento de profesores.

...Los maestros deben saber lo que enseñan, la manera de enseñar es fundamental para aprender, los maestros deben saber lo que pasa afuera...

En este análisis, la evidencia que muestran los resultados en materia de implantación de prácticas de estudiantes en las empresas sugiere que la institución es sensible a las necesidades de estudiantes y empleadores, y que tiene la fase de madurez apropiada para la adopción del enfoque de competencias profesionales haciendo acciones de ajuste para homologar los conocimientos de los profesores y para incorporar al proceso a egresados y empleadores.

...Que los maestros tengan las competencias didácticas y de contenido. Competencias de motivación...

Tabla 15

UA 2. Áreas técnicas para desarrollo de competencias según los segmentos participantes en el estudio

NIVEL OPERATIVO	NIVEL GERENCIAL	NIVEL ESTRATÉGICO
Hacer diagnósticos Hacer análisis Técnicas de la profesión Producción Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	Habilidades gerenciales	Planeación Estratégica Plan estratégico Visión del mercado

Conclusión general del estudio

Los resultados de la investigación comprobatoria basada en grupos de enfoque reportados en este estudio, permiten identificar que la posibilidad del cambio hacia un enfoque de competencias profesionales está mediatizada por el desconocimiento del tema y la antigüedad de los profesores en la práctica docente vs. la perspectiva del empleador y los requerimientos de formación del estudiante. Las competencias que surgen del estudio son de tipo básico, transversal y específicas, las de tipo básico de carácter instrumental son señaladas específicamente por los estudiantes y los empleadores, revelando las percepciones de requerimientos para la aplicación en los estudiantes, y las necesidades puntuales del mercado laboral en materia de competencias de profesionistas del área de administración. En cuanto a las competen-

cias de naturaleza personal que se relacionan con la formación integral del estudiante, los resultados de la Unidad de Análisis Sureste (1), muestran una ausencia de percepciones en la materia en el segmento de estudiantes, mientras que los empleadores marcan requerimientos en cuanto a valores personales relacionados con la lealtad hacia la empresa, lo que sugiere como prioridad intervenciones educativas para desarrollar las competencias profesionales relacionadas con el saber ser. El perfil de requerimientos cambia en la Unidad de Análisis Occidente (2) que muestra coincidencias en cuanto a extensión y perfil de parte de estudiantes y empleadores.

Los resultados provenientes de la participación de 104 personas en nueve grupos de enfoque revelan asimetrías en los planteamientos de requerimientos de competencias profesionales por tipo de institución pública-privada, y por región geográfica Sureste-Occidente, lo que encuentra una explicación en influencias del ambiente externo como los distintos patrones de desarrollo de las entidades y de los diferentes contextos socioeconómicos de los estudiantes de cada institución. Pese a ello, los mapas preceptuales de las dos unidades de análisis muestran un patrón estructural semejante en ambos casos, como ilustra el caso del segmento maestros que en las dos instituciones es el más cercano al eje del origen, con la misma forma y cercanía de la estructura resultante del segmento de egresados. En los dos casos analizados, el segmento de estudiantes es el más alejado del segmento profesores, y el más cercano a los empleadores. Este es un resultado relevante de la investigación que incide sobre dos aspectos clave:

- 1) el análisis de la consistencia del perfil de egreso del profesionista con las competencias profesionales requeridas y/o valoradas por los empleadores, lo que representa una revisión y/o evaluación de los Planes de Estudio para identificar el tipo de intervención necesaria,

...hay problemas de las organizaciones para alinear a los egresados a lo que necesitan hacer, hay que invertir de tres a seis meses en la capacitación de los profesionistas para que lo que no aprendieron en la universidad, y necesitan, lo adquieran...

...luego los capacitamos y preguntan ¿para mí que hay aquí? Y entonces la inversión se pierde porque aparece la rotación y lo aprovecha otra empresa...

- 2) como plantean en conjunto los segmentos de empleadores y estudiantes, se precisa el diseño, desarrollo y evaluación de programas de formación y entrenamiento de docentes en desarrollo de competencias didácticas para la enseñanza por enfoque de competencias profesionales, definiendo también modelos de adquisición de las competencias profesionales a transmitir.

...Se requiere la enseñanza práctica y los maestros deben estar trabajando en las empresas o haber trabajado en las empresas para tener competencias que enseñar...

...Hay que desarrollar un plan estratégico, no solo áreas de vinculación, para que haya una verdadera estrategia de cómo se van a vincular con las cámaras, las empresas, eso implica capacitar a los maestros en eso, pagarles mas por su responsabilidad para que sea atractivo estar en la universidad, debe formarse un grupo interdisciplinario, no se vincula por asistir a un evento, hay que ver que se requiere para las empresas que tan competitivas somos con otros estados, hacer una investigación, no sólo hacer los planes de estudio...

Mediante las intervenciones mencionadas es factible superar el factor desconocimiento del enfoque de competencias profesionales en el área de administración que se aprecia en el segmento profesores cuando expresan habilidades y conocimientos dando el mismo sentido de competencias profesionales, revelando que para algunos de ellos esto representa una novedad y también la percepción de que es algo ajeno al mundo universitario.

El escenario descrito muestra las condiciones prevalecientes para la implementación del enfoque de desarrollo de competencias profesionales en el ámbito de la educación superior en México, y plantea el reto del cambio de paradigma educativo: Educación por Competencias vs. Educación por Objetivos. Con una visión amplia de la importancia de este enfoque educativo, se recoge una propuesta expresada en el segmento de empleadores de la Unidad de Análisis Occidente (2) respecto a la complejidad de adoptar este enfoque hasta el nivel de educación superior, ya que constituye una práctica docente que puede usarse en forma evolutiva desde niveles anteriores como el bachillerato o etapas previas inclusive.

...La práctica y vinculación es muy importante, saber cómo es en la empresa, cómo se hace en la práctica, cada universidad desarrolla competencias distintas, el desarrollo de competencias empieza con nuestros hijos...

... Hay que empezar a desarrollar las competencias en niveles de educación previas a la universidad, como la prepa (Preparatoria, Bachillerato, Liceo) o la secundaria, para que al llegar a profesional, así se facilitaría la adopción ...

En materia de competencias profesionales identificadas por los segmentos de este estudio, surge un componente relevante en el segmento de estudiantes al identificar que en el grupo del Sureste la expresión de las competencias es de manera técnica-funcional, reflejando la posibilidad de un desempeño en la dimensión operativa, mientras que el grupo de estudiantes de Occidente expresa competencias que reflejan una mentalidad de desempeño de tipo ejecutivo y directivo, con lo que se valida el planteamiento de tener claro el conocimiento de los objetivos personales y de las posibilidades de desempeño laboral al interior de las áreas que conforman la empresa. El planteamiento eminentemente instrumental del segmento de empleadores constituye una señal a ser considerada mediante el contraste de consistencia con los Planes y Programas de Estudio para fundamentar la pertinencia temática en el contexto externo.

En general, los resultados del estudio comprobatorio muestran coincidencia con las competencias profesionales de carácter técnico propuestas por el grupo del Proyecto 6x4 UEALC, mientras que el marco de tipologías derivado de este estudio de campo se integra por cuatro categorías: instrumentales, personales, sistémicas y transversales, cada una de estas categorías incluye una lista de competencias específicas descrita en términos de comportamiento observable en el ambiente de trabajo del profesionista en administración.

Tabla 16
Competencias Profesionales Transversales (Técnica/Funcional) requeridas según segmentos

SEGMENTO	NIVEL OPERATIVO	NIVEL GERENCIAL	NIVEL ESTRATÉGICO
ESTUDIANTES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 2. Conocimientos básicos de la profesión 3. Hacer análisis 4. Técnicas de la profesión 5. Producción 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Habilidades gerenciales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Hacer diagnósticos 2. Planeación estratégica 3. Plan estratégico 4. Visión del mercado
MAESTROS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 2. Conocimientos básicos de la profesión 3. Leyes Fiscales 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Saber hacer balances 2. Saber hacer reportes 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Economía 2. Lógica 3. Planeación
EGRESADOS	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica 		
EMPLEADORES	<ol style="list-style-type: none"> 1. Contabilidad 2. Sistema SUA (Fiscal) 3. Informática 4. Costos 5. Distribución 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mercadotecnia 2. Recursos Humanos 3. Logística 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Planeación Estratégica 2. Análisis de Estados Financieros

Implicaciones

El enfoque de competencias profesionales conlleva beneficios intrínsecos en el área de Administración, por tratarse de una disciplina que se caracteriza por su enfoque práctico, es decir de aplicación en el marco de las empresas y organizaciones. La implantación de un enfoque de competencias profesionales requiere la alineación de conocimientos sobre el tema de estudiantes, profesores, egresados y empleadores a fin de tener consistencia entre el quehacer universitario y los requerimientos del mercado laboral. Esto significa un esfuerzo coordinado en particular en materia de educación continua para la formación didáctica de los profesores en el diseño, operación y evaluación del currículum basado en competencias profesionales, y para la formación de personal de recursos humanos en las técnicas de evaluación de personal con enfoque de competencias profesionales. En este mismo sentido, este enfoque implica el planteamiento y operación de nuevos modelos de interacción académica que impulsen el trabajo en colaboración de maestros, empleadores, egresados y estudiantes, con un enfoque de interacción con otras disciplinas y de maestros, como ilustra la propuesta de un profesor de la unidad de análisis Sureste:

...hay que establecer que los de ingeniería vengan a administración, hacer eventos como foros, seminarios interdisciplinarios, otra acción es que nos reunamos los maestros que damos clase a un grupo para poder ver que competencias necesitan apoyo de cada una de nuestras áreas, abordar el tema en forma conjunta según el perfil del grupo...

Para trabajar en el marco de las acciones de la Planeación Educativa, es preciso generar información sustentada en investigación aplicada al tema de competencias profesionales y tomar las decisiones con base a información relevante, precisa y oportuna. En este contexto, la identificación de las competencias profesionales que requiere el segmento de empleadores, y las expectativas del segmento de estudiantes constituyen elementos clave para el dimensionamiento de la magnitud del cambio requerido en las instituciones educativas y para el diseño de programas educativos diferenciados de alto impacto en el ambiente laboral. La planeación del cambio de modelos ba-

sados en objetivos a modelos basados en enfoque de competencias requiere analizar el perfil de la planta docente de cada institución para identificar el grupo de inicio de cambio mas favorable al clima organizacional.

Este estudio cubre los requerimientos del criterio de validez facial (Face Validity) de una investigación, por lo que las implicaciones para la agenda de investigación corresponden a la vertiente de validez externa de los resultados, esto es a fortalecer la generalización de los resultados mediante estudios realizados en poblaciones de instituciones de educación superior balanceadas en cuanto a sector público y privado, instituciones académicas de procedencia, así como estudios de contraste de resultados por tipología de institución, regionales y/o estatales.

Referencias

BOYATZIS, R. E., Stubbs, E. C., & Taylor, S. N. (2002). "Learning cognitive and emotional intelligence competencies through graduate management education". *Academy of Management Learning and Education*, 2, 150-162

BROCKBANK, W., Ulrich, D., & Beatty, R. W. (1999). "HR professional development: Creating the future creators at the University of Michigan Business School". *Human Resource Management*, 38, 111-118

KANE MT. (1992). "The assessment of professional competence". *Education and the Health Professions* ;15:163-182

MANSFIELD, R. S. (1996). Building competency models: Approaches for HR professionals. *Human Resource Management*, 35, 7-18

McCLELLAND, D. C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28, 1-14

MILES, M. B., Huberman, M. (1991). *Qualitative Data Analysis*. Second Edition. Sage

McEVOY, G., Hayton, J., Warnick, A., Mumford, T. et al. (2005). "A Compe-

ency-Based Model For Developing Human Resource Professionals". Journal of Management Education. Thousand Oaks.Vol.29, Iss. 3 :383-403

www.6x4uealc.org

Avances del Proyecto, Eje Competencias, disciplina Administración

www.uca.es/ordenacion/convergencia/documentos/PtoReal27-01-05/competencias.ppt

Tipos de competencias. Instrumentales; Interpersonales; Sistémicas

webs.uvigo.es/webcalidad/area_calidad/documentos/cursos/Vigo%20GD.ppt

Competencias profesionales y efectos académicos

PROYECTO 6x4. INFORME FINAL

