

Ponencia

“Las competencias en Tecnologías de información necesidad indispensable en egresados universitarios”

Presenta:

Autor

M. EN A. Rocio Palma López

Coautor

M. EN A. Julio Álvarez Botello

M. EN A. Karina González Roldan

M. EN A. Eva Martha Chaparro Salinas

Las competencias en Tecnologías de información una necesidad Universitaria

Este pequeño resumen nace de la inquietud de conocer más por que se crean las competencias, porque en las universidades se habla de un cambio de sistema hacia la educación basada en competencias, esta información fue extraída de trabajos publicados en diferentes medios, es importante dar un especial reconocimiento a Yolanda Argudin Colaboradora en el Centro de Desarrollo Educativo de la Universidad Iberoamericana Santa Fe, con especialidad en lectura a nivel universitario además de Maestra Lourdes Álvarez Medina y a Claudia de la O Pérez profesoras de la Facultad de Contaduría y Administración de la UNAM que aportaron en este resumen algunas ideas en con su publicación de Evaluación y Certificación de competencias Laborales en México caso de dependencias de gobierno federal.

Las Competencias Laborales nacen con el Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN) aquí se decide implantar el sistema de educación y certificación basado en normas de competencia laboral en México.

La formación basada en competencia laboral proviene de una corriente de pensamiento social contemporáneo que pone énfasis en la vinculación entre el sistema educativo y el productivo para lograr la afinidad entre la capacitación de la mano de obra y las necesidades de las empresas

El sistema inició en el Reino Unido en las década de los ochenta; después se implementó en países como Australia, Nueva Zelanda, Francia, Alemania, Estados Unidos y Canadá. Al adoptar el sistema se esperaba que la competitividad de la mano

de obra mejorara; sin embargo, los estudios realizados no han sido suficientes para saber si se han alcanzado estos objetivos (Débora Kelli;1999).

El concepto de competencias en el mundo industrializado no es nuevo como se menciona anteriormente. Sin embargo, en México se empezó a aplicar a mediados de los 90's. Impulsada por el Gobierno Federal, a través del CONOCER –Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, organismo encargado de establecer un sistema de certificación de la capacidad o “competencia” laboral de los trabajadores, con el fin de impulsar su desarrollo con base en estándares de calidad del desempeño; este sistema de competencias, debería servir también para orientar la educación y la capacitación hacia las necesidades de los mercados productivo y laboral.

Definición.

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

Al describir un puesto bajo el concepto de Competencias Laborales, se establecen Normas de Competencia Laboral, las cuales indican:

- ④ Lo que una persona debe ser capaz de hacer
- ④ La forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho
- ④ Las condiciones en que el individuo debe mostrar su aptitud

Algunos beneficios tangibles de la Gestión de Recursos Humanos por Competencias incluyen:

- ④ Incorporación rápida y eficaz del alumnado al proceso productivo.
- ④ Disminución de la rotación sustentada en un adecuado plan de desarrollo personal.
- ④ Elevar el nivel de conciencia del alumnado en su propia superación.
- ④ Eficientar los recursos y el tiempo invertido en la capacitación.
- ④ Facilitar el proceso de promoción en las organizaciones.

- ☉ Constituye la base de los procesos de reclutamiento, selección e inducción de personal.
- ☉ Es una herramienta básica para el sistema de evaluación del desempeño del trabajador.
- ☉ Constituye un importante requisito de la certificación de las normas ISO-9000.

Son numerosas las tipologías y clasificaciones de competencias laborales genéricas que han elaborado diferentes autores (ver al respecto las presentadas en Rodríguez, 2006), tratando de incluir aquéllas que en mayor medida responden a las necesidades derivadas del desempeño laboral. El modelo propuesto por Spencer y Spencer (1993) recoge seis grupos de competencias genéricas que reproducimos en el cuadro 1.

Cuadro 1; Clasificación de las competencias laborales genéricas (Spencer y Spencer, 1993)

Grupos Competencias genéricas	Orientación al resultado. Atención al orden, calidad y perfección
Competencias de desempeño y operativas	Espíritu de iniciativa. Búsqueda de la información.
Competencias de ayuda y servicio	Sensibilidad interpersonal. Orientación al cliente. Persuasión e influencia. Conciencia organizativa. Construcción de relaciones.

Competencias de influencia	Desarrollo de los otros. Actitudes de mando: asertividad y uso del del Poder formal.
Competencias directivas	Trabajo en grupo y cooperación. Liderazgo de grupos. Pensamiento analítico
Competencias cognitivas	Pensamiento conceptual. Capacidades técnicas, profesionales y directivas.
Competencias de eficacia personal	Autocontrol. Confianza en sí mismo. Flexibilidad. Hábitos de organización

La educación superior actualmente necesita de una visión renovada para su planeación, que sea congruente con las características de la sociedad de la información, a partir de esto se ha visto que es indispensable repensar los conceptos básicos de la educación, realizar una planeación estratégica en las universidades y explorar las competencias de acuerdo con las exigencias del mundo laboral para los profesionistas del siglo XXI

Se ha propuesto un cambio a escala mundial con el fin de garantizar la excelencia educativa y satisfacer las necesidades de la práctica laboral. Éste debe iniciarse desde un marco conceptual que cimiente la consonancia entre los conocimientos, las

habilidades y los valores. El marco conceptual lo constituyen la misión y el sello específico de cada institución

Chomsky (1985) a partir de las teorías del lenguaje, instaura el concepto y define *competencias* como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación. La educación basada en competencias (Holland 1966-97) se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a utilizar con pericia las habilidades señaladas por el mundo laboral.

Las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades y valores que convergen y permiten llevar a cabo un desempeño de manera eficaz, es decir, que el alumno logre los objetivos de manera eficiente y que obtenga el efecto deseado en el tiempo estipulado y utilizando los mejores métodos y recursos para su realización.

Los avances de la investigación de punta, indican que la obtención de las metas radica en los conocimientos de la disciplina, el desarrollo de las habilidades, el crecimiento en hábitos mentales y de conducta que se relacionen con los valores universales y de la misma disciplina, así como en la construcción de competencias de desempeño.

La institución CONOCER

El Sistema Nacional de Competencias, promovido por el CONOCER, es un Instrumento del Gobierno Federal que contribuye a la competitividad económica, al desarrollo educativo y al progreso social de México, con base en el fortalecimiento de las competencias de las personas

Para enfrentar con éxito los desafíos de los mercados cada vez más globalizados, México requiere de empresarios, trabajadores, docentes y servidores públicos más

competentes. El Sistema Nacional de Competencias facilita los mecanismos para que las organizaciones e instituciones públicas y privadas, cuenten con personas más competentes.

De acuerdo al Índice de Competitividad del Foro Económico Mundial, México descendió en el 2010 del lugar 60 al 66 de una lista de 139 países y es superado por varios países de la región, tales como Chile (30), Puerto Rico (41), Panamá (53), Costa Rica (56), Brasil (58) y Uruguay (64). El Sistema Nacional de Competencias es una pieza clave para impulsar la competitividad del país y recuperar el rumbo hacia una economía más sólida

Dentro del Sistema Nacional de Competencias, se llevan a cabo diversas acciones generadoras de valor para los trabajadores y empleadores de México, entre ELLAS:

Integración de Comités sectoriales de Gestión por Competencias que definan la agenda de capital humano para la competitividad de los diversos sectores del país

Desarrollo de Estándares de Competencia que describen los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona debe tener para realizar sus funciones con un alto nivel de desempeño. Estos Estándares de Competencia son desarrollados en conjunto por empresarios y trabajadores

Los Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencias del CONOCER, se convierten en referentes nacionales para la certificación de competencias de personas, son fuente de conocimiento para empleadores y trabajadores e insumo para desarrollar programas curriculares alineados a los requerimientos de los sectores productivo, social, educativo y de gobierno del país.

Expansión de la oferta de formación, evaluación y certificación de competencias de las personas para dar a México una estructura robusta y de alcance nacional, con participación amplia del sector educativo público y privado, el sector empresarial y el sector laboral

Transferencia de conocimiento de mejores prácticas sobre el desarrollo de modelos de gestión con base en competencias

Desarrollo de estudios sectoriales para la generación de inteligencia en el fortalecimiento del capital humano con base en las competencias de las personas.

RESUMEN

La educación basada en competencias se refiere a una experiencia eminentemente práctica, que necesariamente se enlaza a los conocimientos para lograr un fin: el desempeño. En otras palabras, la teoría y la experiencia práctica se vinculan utilizando la teoría para aplicar el conocimiento a la construcción o desempeño de algo.

El desempeño es un fin que ha sido planificado y requiere de los conocimientos y del desarrollo de ciertas habilidades específicas en tecnologías de la información básicamente, las cuales se habrán elegido de acuerdo con el resultado que se desee obtener. Este fin debe planificarse de tal manera que admita que el educando tenga una ejecución apropiada a las distintas situaciones y pueda adaptarse a las cambiantes formas de la organización del trabajo

Por lo tanto, el desempeño debe realizarse de acuerdo con los términos y criterios de las exigencias de calidad que previamente se habrán acordado o establecido para su presentación o ejecución.

En el proceso educativo, las competencias se construyen en la convergencia de los conocimientos, las habilidades y los valores, para lograr una meta que ha sido planificado y es un resultado. El resultado es el desempeño de la competencia.

La evaluación se describe como un resultado de lo que el alumno está capacitado a desempeñar o producir al finalizar una etapa. Determina que el estudiante va a desempeñar o construir algo específico y se basa en la comprobación de que el alumno es capaz de construirlo o desempeñarlo

Así, las competencias se construyen desde las disciplinas, que son el marco de referencia del aprendizaje, con los conocimientos, habilidades y actitudes inherentes a cada competencia. Las actitudes o comportamientos responden a los valores y a las disciplinas.

La evaluación se basa en una demostración del desempeño o en la elaboración de un producto. Las competencias se construyen durante el proceso de aprendizaje y también son el resultado de este mismo.

En términos pedagógicos, centrar los resultados en el desempeño implica modificar no sólo el diseño curricular, sino las prácticas de enseñanza y la evaluación, que tradicionalmente se había centrado en la información que el estudiante acumulaba.

Ahora se proponen diferentes esquemas con una diversificación de las situaciones del aprendizaje y la evaluación, que permiten al estudiante actuar de manera activa, de tal forma que pueda resolver problemas, aprender a aprender y ejercer, aplicando en forma práctica sus conocimientos y habilidades, a diferentes situaciones en diversos escenarios

Otros aspectos que el currículum debe contemplar son el aprendizaje como un proceso permanente, la auto motivación como forma de aprendizaje y el trabajo en equipo. Debido a que la estrategia fundamental es modificar el currículum, cada curso deberá

contribuir a que se alcancen las metas de los programas

Actualmente las competencias son el eje de los nuevos modelos de educación y se centran en el desempeño. No se separa el *saber* del saber hacer, el esfuerzo queda centrado en los resultados del desempeño en los que se integra

Las habilidades se componen de un conjunto de acciones relacionadas, no se desarrollan aisladamente, se asocian a los conocimientos y a los valores y unos a otros se refuerzan, se desarrollan en secuencias. Las habilidades básicas se incrementarse antes que las avanzadas

En esta época, mucho de lo que los estudiantes aprenden ahora, mañana será obsoleto, la importancia de las habilidades genéricas es que no envejecen, se desarrollan y aumentan especialmente si se obtienen en un clima liberal de aprendizaje. Los valores son el contexto en que se basan los conocimientos y en los que se cimientan las habilidades. El cambio deberá hacerse desde los programas académicos y más importantes aún, desde la transformación de la manera de pensar de los directivos, administradores, profesores y alumnos en las instituciones a nivel superior.

Conclusiones

En esta época de globalización es indispensable contar con personal capacitado, pero sobre todo que demuestre esa capacidad en las labores encomendadas en el caso de los egresados de carreras afines a las Tic's es un factor indispensable la certificación de estas capacidades.

La recomendación se enfoca hacia la búsqueda de especialidad y la certificación de esa especialidad.

Las universidades tendrán una labor ardua de complementar los programas de estudio para que los egresados cuenten con estos requisitos indispensables.

Bibliografía

- Astin A.W., *Assessment for Excellence: The Philosophy and Practice of Assessment and Evaluation in Higher Education*, American Council on Education and Macmillan, New York, 1991.
- What Matters in College? Four Critical Years Revisited*, JosseyBass, San Francisco, 1993.
- Bigelow J.D., "Teaching Material Skills", *Journal of Management Education*, 1995.
- Boyatzis R. E., *The Competence Manager. A Model*, Wiley, New York, 1982.
- Drucker P.F., *Managing for Future*, HarperCollins, New York, 1989.
- Gardner J.N., *The Senior Years Experience*, JosseyBass, San Francisco, 1998.
- Holdaway E.A., "Perception and Experience", *Canadian Journal*, Toronto, Canada, 1999.
- McGregor E.B., *Strategic Management of Human Knowledge*, JosseyBass, San Francisco, 1991.
- Perkins H., *Association of Graduate Recruiters*, Falmer, London, 1992.
- Stemmer P., *The Employability Skills Portafolio*, JosseyBass, San Francisco, 1999