



**BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA**  
**FACULTAD DE FILOSOFÍA Y LETRAS**  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

Diagnóstico de la Certificación de Estándares de Competencias por CONOCER como opción de titulación para los estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas-BUAP

Tesis presentada para obtener el grado de:  
**MAESTRÍA EN EDUCACIÓN SUPERIOR**

PRESENTA

**GABRIEL VÁZQUEZ ESPINOSA**

DIRECTORA DE TESIS

**MTRA. NORMA GARCÍA JORGE**

## DEDICATORIA

*Este trabajo lo dedico a esa persona que estuvo conmigo hasta su último día, a mi madre. Todos mis logros, todos mis éxitos, todo lo que soy, es gracias a ti, a tus desvelos, tu arduo trabajo, a tu dedicación, a tu forma de vivir, a tus enseñanzas, en general a ti, que nunca dudaste de mí, que siempre con amor y firmeza me mostraste el camino a seguir, que siempre me dijiste que todo esto que hacía era para mí y sin darme cuenta así era, siempre creí que lo hacía por satisfacerte, para que te sintieras orgullosa de mí, pero tenías razón, quien se debería sentir orgulloso era yo y solo al final lo pude ver, solo ahora que no estás conmigo me doy cuenta que no era para ti, sino para mí, para poder vivir con plenitud, en paz y con amor hacia los míos. Gracias por todo, gracias a ti, a la gran mujer que me acompañó hasta que Dios lo permitió, gracias, mamá.*

*Ustedes siempre han estado conmigo, siempre he traído de ser un ejemplo para seguir para ustedes, cada acción realizada ha sido con la intención de que ustedes en un futuro sean felices, amorosos y vivan en paz; le doy gracias a Dios por haberme dado la oportunidad de tenerlos en mi vida y espero que me preste la vida y el tiempo suficiente para poder ser espectador de sus vidas y que en cada acción que lleguen a ejecutar siempre sea de manera consiente y sin daño alguno. Este trabajo se los dedico a ustedes tres, Ana Gabriel, Joshua y Adrián Yanudel, solo ustedes ha sido testigos del difícil camino que ha sido estos últimos años y siempre han estado conmigo, dándome valor y fuerza para seguir, espero que mis actos sean una pizca de lo que ustedes se convertirán como adultos y que los conduzcan hacia lo que se propongan. Muchas gracias, hija e hijos.*

## AGRADECIMIENTOS

Estimada Mtra. Norma García Jorge, este trabajo es producto de su arduo trabajo para conmigo, tanto usted como yo sabemos que sin su dirección, orientación e incluso amistad, no se hubiera logrado, a pesar de todos los contratiempos en su vida durante este proceso, nunca bajo los brazos y siempre me impulso; en verdad agradezco y admiro su dedicación no solo hacia mí, sino a todos los compañeros alumnos que usted impulso, es de verdad un ejemplo a seguir en la docencia, un ejemplo de compromiso, un ejemplo de voluntad y valor; muchas gracias Mtra. Norma.

Amigo, Dr. José Aurelio Cruz De Los Ángeles, te agradezco infijamente la oportunidad y facilidad que diste a este proyecto, a la confianza depositada en mi para hacerlo realidad, sin tu apoyo y colaboración no se habría materializado, has sido un ejemplo para seguir, tu dedicación a la educación, a la formación de los universitarios y la vinculación hacia lo social y empresarial siempre con el propósito de ayuda a los estudiantes. Muchas gracias por todo amigo.

Docentes de la Maestría en Educación Superior, muchas gracias por todas sus enseñanzas, su experiencias y orientación, lograron que cambiara por completo mi visión de la educación, me alentaron a seguir desarrollándome en esta disciplina, a ser mejor cada día. Muchas gracias a todos ustedes.

A todos mis alumnos y alumnas del plan semestral de la generación 2016 de la Licenciatura en Administración de Empresa de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, muchas gracias por participar en este proyecto, por colaborar y contribuir a lo que sin duda alguna será los cimientos de una futura investigación y propuesta en materia de competencias profesionales en la educación superior. Muchas gracias a todos.

## ÍNDICE GENERAL

<b>DEDICATORIA.....</b>	<b>2</b>
<b>AGRADECIMIENTOS .....</b>	<b>3</b>
<b>ÍNDICE GENERAL .....</b>	<b>4</b>
<b>ÍNDICE DE FIGURAS.....</b>	<b>7</b>
<b>INTRODUCCIÓN.....</b>	<b>10</b>
Antecedentes .....	10
Planteamiento del problema .....	14
Preguntas de Investigación .....	17
Objetivos.....	18
Objetivo general:.....	18
Objetivos específicos:.....	18
Importancia y Justificación del estudio .....	18
Alcance del estudio.....	19
<b>CAPÍTULO I.....</b>	<b>21</b>
<b>MARCO CONTEXTUAL Y NORMATIVO.....</b>	<b>21</b>
1.1 Las recomendaciones del Banco Mundial (BM) y las políticas educativas en las IES en México ...	24
1.2 Las estrategias de la ANUIES para el mejoramiento y consolidación del Sistema Nacional de Educación Superior, una visión para el año 2020.....	28
1.2.1 Situación, tendencia y escenarios del contexto de la Educación Superior .....	29
1.2.2 Situación y perspectivas del Sistema de Educación Superior.....	37
1.3 Propuesta de políticas públicas por la ANUIES para renovar la educación superior en México, una visión para el 2030.....	43
1.3.1 Situación actual de la Educación Superior .....	45
1.3.2 Calidad de la Educación Superior .....	48
1.4 EL Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) .....	51
1.5 Breve reseña histórica de la Facultad de Administración de la BUAP .....	53
1.6 Plan de estudio de la Licenciatura de Administración de la BUAP.....	56
1.6.1 El Modelo Educativo Minerva de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla .....	56
1.6.2 Plan de estudio de la Licenciatura de Administración de la BUAP .....	57
1.6.2.1 Competencias a desarrollar en el Plan de Estudios.....	63
1.7 COVID 19 y la Educación Superior .....	66
1.7.1 Políticas públicas y respuestas institucionales .....	68
<b>CAPÍTULO II.....</b>	<b>70</b>

<b>MARCO TEÓRICO .....</b>	<b>70</b>
<b>2.1 Delimitación conceptual de competencia .....</b>	<b>70</b>
2.1.1 Términos relacionados con competencia .....	74
2.1.2 Definición de competencia.....	75
<b>2.2 Clasificación de las competencias en la Educación Superior.....</b>	<b>76</b>
2.2.1 Competencia profesional .....	76
2.2.2 Competencia Laboral.....	80
<b>2.3 Las competencias y su vinculación con la educación superior .....</b>	<b>82</b>
2.3.1 Las competencias del Licenciado en Administración señaladas en el TUNING para América Latina .....	86
<b>2.5 Descripción de los estándares de competencias: Proporcionar servicios de Consultoría General - EC0249, Auditoría de los sistemas de gestión de riesgos - EC0536 e Implementación de la metodología 5S para la mejora continua - EC0491. ....</b>	<b>90</b>
2.5.1 Estándar de Competencia: Proporcionar Servicios de Consultoría General - EC0249.....	91
2.5.2 Estándar de Competencia: Auditoría de los sistemas de gestión de riesgos - EC0536.....	91
2.5.3 Estándar de Competencia: Implementación de la metodología 5S para la mejora continua - EC0491 .....	92
<b>CAPÍTULO III.....</b>	<b>93</b>
<b>MARCO METODOLOGÍCO.....</b>	<b>93</b>
3.1 Enfoque de la Investigación: Cuantitativo .....	93
3.2 Alcance de la Investigación: Descriptivo.....	94
3.3 Diseño de la Investigación: No experimental – transversal .....	95
3.4 Hipótesis y Variables .....	95
3.4.1 Hipótesis .....	95
3.4.2 Variables: .....	96
3.4.2.1 Tabla de Operacionalización de Variables.....	97
3.5 Sujetos de estudio .....	105
3.6 Muestra .....	105
3.6 Instrumento.....	105
3.7 Procedimientos.....	106
<b>CAPÍTULO IV.....</b>	<b>108</b>
<b>RESULTADOS.....</b>	<b>108</b>
4.1 Evaluación de la competencia en la identificación de problemas.....	111
4.2 Evaluación de la competencia en el desarrollo de soluciones a problemáticas. ....	114
4.3 Evaluación de la competencia en la elaboración de documentos.....	117
4.4 Evaluación de la competencia en la integración de información. ....	120
4.5 Evaluación de la competencia en la planificación de actividades .....	123

4.6 Evaluación de la competencia en relación a los requerimientos legales y normativos. ....	129
4.7 Evaluación de la competencia en la programación de actividades. ....	135
4.8 Evaluación de la competencia en la asignación de responsabilidades. ....	138
4.9 Evaluación de la competencia en diagnosticar situaciones. ....	143
4.10 Evaluación de la competencia en la implementación de mejoras. ....	147
4.11 Evaluación de la competencia en la organización de trabajo. ....	152
<b>CONCLUSIONES</b> .....	<b>157</b>
Recomendaciones .....	161
<b>Referencias Bibliográficas</b> .....	<b>163</b>
<b>Anexos</b> .....	<b>166</b>
Anexo 1. Cuestionario para evaluar el desarrollo de competencias profesionales con base en los Estándares de Competencia EC0249, EC0491 y EC0536 del CONOCER. ....	166
Anexo 2. Procedimiento para la Certificación de Competencias para alumnos .....	171

## ÍNDICE DE FIGURAS

<i>Figura 1. Participación por Género.....</i>	<i>110</i>
<i>Figura 2. Edades de los alumnos y alumnas .....</i>	<i>110</i>
<i>Figura 3. Uso sistemático de herramientas administrativas para la identificación de problemas. ....</i>	<i>111</i>
<i>Figura 4. Análisis de información metódicamente para construir escenarios.....</i>	<i>112</i>
<i>Figura 5. Investigación metodológica en fuentes confiables y actualizadas.....</i>	<i>113</i>
<i>Figura 6. Agilidad en la redacción de eventos y/o lecturas realizadas .....</i>	<i>113</i>
<i>Figura 7. Uso de modelos de referencia para solucionar problemas identificados .....</i>	<i>115</i>
<i>Figura 8. Modelar propuestas de mejora .....</i>	<i>116</i>
<i>Figura 9. Diseño de alternativas de solución .....</i>	<i>116</i>
<i>Figura 10. Desarrollo de estructuras secuenciales para obtener información .....</i>	<i>118</i>
<i>Figura 11. Diseño formatos para registrar información.....</i>	<i>118</i>
<i>Figura 12. Diseño formatos para registrar información.....</i>	<i>119</i>
<i>Figura 13. Diseño formatos para registrar información.....</i>	<i>120</i>
<i>Figura 14. Integración de información .....</i>	<i>121</i>
<i>Figura 15. Interpretación de la información integrada.....</i>	<i>122</i>
<i>Figura 16. Relacionar la información integrada .....</i>	<i>123</i>
<i>Figura 17. Uso de antecedentes pertinentes a proyectos.....</i>	<i>124</i>
<i>Figura 18. Estructuración de actividades para ejecución de proyectos.....</i>	<i>125</i>
<i>Figura 19. Identificación de recursos para proyectos.....</i>	<i>126</i>
<i>Figura 20. Establecer los límites y alcances del proyecto. ....</i>	<i>127</i>
<i>Figura 21. Definir resultados y entregables en el proyecto. ....</i>	<i>127</i>
<i>Figura 22. Clasificación de responsabilidades en un proyecto.....</i>	<i>128</i>
<i>Figura 23. Desarrollo de indicadores de medición en un proyecto. ....</i>	<i>129</i>
<i>Figura 24. Identificación y selección de requerimientos legales y normativos.....</i>	<i>130</i>
<i>Figura 24. Evaluación de requerimientos legales y normativos. ....</i>	<i>131</i>
<i>Figura 26. Recomendaciones para dar cumplimiento con requerimientos legales y normativos .....</i>	<i>132</i>
<i>Figura 27. Comprobar el cumplimiento con requerimientos legales y normativos .....</i>	<i>133</i>

<i>Figura 28. Ejemplificar y justificar la importancia en el cumplimiento con requerimientos legales y normativos.....</i>	<i>134</i>
<i>Figura 29. Diseñar estructuralmente los elementos que componen un programa.....</i>	<i>135</i>
<i>Figura 30. Organizar los tiempos en un programa de actividades. ....</i>	<i>136</i>
<i>Figura 31. Establecer los pasos a seguir en un programa de acuerdo al propósito por alcanzar.....</i>	<i>136</i>
<i>Figura 32. Establecer los pasos a seguir en un programa de acuerdo al propósito por alcanzar.....</i>	<i>137</i>
<i>Figura 33. Identificación de responsabilidades de las partes involucradas en proyectos. ....</i>	<i>139</i>
<i>Figura 34. Clasificar los niveles de responsabilidades.....</i>	<i>139</i>
<i>Figura 35. Identificación de funciones específicas por actividad y secuencia.....</i>	<i>140</i>
<i>Figura 36. Establecer los niveles jerárquicos de los participantes en proyectos.....</i>	<i>141</i>
<i>Figura 37. Establecer los niveles jerárquicos de los participantes en proyectos.....</i>	<i>142</i>
<i>Figura 38. Descubrir afectaciones principales en situaciones para diagnosticar .....</i>	<i>143</i>
<i>Figura 39. Explicar detalladamente las características y situaciones identificadas a resolver .....</i>	<i>144</i>
<i>Figura 40. Sustentar y fundamentar teóricamente y con hechos las situaciones identificadas para resolver .....</i>	<i>145</i>
<i>Figura 41. Identificar de manera estructurada las necesidades de mejora en diversas situaciones, considerando los tiempos y espacios analizados .....</i>	<i>146</i>
<i>Figura 42. Desarrollar metodologías cuantitativas para evaluar diversas situaciones identificadas.....</i>	<i>146</i>
<i>Figura 43. Diseñar acciones de mejora bajo metodologías comprobadas previamente</i>	<i>148</i>
<i>Figura 44. Identificar los beneficios de las mejoras a implementar.....</i>	<i>149</i>
<i>Figura 45. Identificar las desventajas de las mejoras a implementar.....</i>	<i>149</i>
<i>Figura 46. Planear acciones estructuradas y secuenciales lógicas para lograr mejoras .</i>	<i>150</i>
<i>Figura 47. Identificar las implicaciones de los costos/beneficios de las mejoras propuestas .....</i>	<i>151</i>
<i>Figura 48. Establecer eficazmente los pasos a seguir en cualquier tipo de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.....</i>	<i>152</i>
<i>Figura 49. Determinar acertadamente a los responsables de cada etapa y actividad de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa .....</i>	<i>153</i>

<b>Figura 50. Distribuir los recursos a utilizar en un proyecto o proceso.....</b>	<b>154</b>
<b>Figura 51. Establecer los tiempos con base en la actividad a realizar y recursos a utilizar .....</b>	<b>155</b>
<b>Figura 52. Titulación por la nueva opción de certificación de competencias .....</b>	<b>156</b>

## INTRODUCCIÓN

### Antecedentes

La educación superior es esencial para mejorar el desarrollo sociocultural y económico de un país, las instituciones de educación superior tienen la tarea de formar a profesionales que aporten soluciones a las múltiples problemáticas que se enfrentan en el presente.

La Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES), en sus líneas estratégicas de desarrollo para la educación superior en su visión para el siglo XXI, manifestó la necesidad de revisar y transformar los sistemas educativos con la finalidad de responder a las necesidades del mundo globalizado y tecnológico al que nos enfrentamos, según la ANUIES (2000, pág. 174) “el crecimiento constante de la población estudiantil que ha ido de 1.8 millones de estudiantes en 1999 a casi 5 millones en 2020”, el aumento de estudiantes de educación superior ha provocado que el número de instituciones educativas sea mayor, las cuales deben buscar una educación integral.

La gran transformación estructural que caracteriza el cambio de milenios, Castells (1997) indica que “nos ha introducido en una sociedad del saber, donde el conocimiento es esencial para el desarrollo de cualquier actividad socio-laboral” (p.12). Como la definió J. Lebrét, vivimos “en una civilización del ser, con una parte equitativa del saber”. La aceleración del cambio, la desmaterialización de los intercambios y de los sistemas de producción, la internacionalización de las relaciones, la continua evolución de los puntos de referencia y las profundas transformaciones del mercado laboral, exigen una intensa búsqueda de mayor y más amplia competencia de acción de los profesionales del futuro (Martínez & Echeverría, 2009, pág. 26).

Actualmente en nuestro país el Modelo Educativo está basado en competencias, en el nivel básico, desde el preescolar hasta el bachillerato se busca desarrollar competencias básicas, disciplinares, genéricas y profesionales básicas, en el caso de la educación superior se apuesta por una práctica docente que logre alcanzar competencias disciplinares, profesionales y laborales.

En el ámbito educativo podemos definir a la competencia profesional como la integración de la disciplina en los espacios curriculares que propicia un acercamiento a la

realidad profesional (Jiménez, Hernández, González, 2013), así mismo según Díaz (2006) las competencias profesionales es dotar a los estudiantes de conocimientos formales, experiencia, creatividad, práctica y juicio para atender problemáticas en los distintos contextos reales; por otro lado las competencias, por ejemplo Guy le Boterf uno de los principales primeros teóricos en el campo de las competencias las define desde la perspectiva en que el individuo es el centro de ellas y que son un “conocimiento combinado y movilizador de recursos en dos conjuntos” (Boterf, 1993), estos recursos están agrupados en los propios del individuo y el otro grupo están en una red de su entorno, esto es, en los propios podemos destacar las cualidades personales, conocimientos, el saber hacer, la experiencia entre otros y en los del entorno podemos destacar las redes profesionales, los bancos de datos, las redes documentales, etc.

Por lo tanto, desde la perspectiva de Guy le Boterf, “lo único que se puede hacer es crear condiciones favorables para la construcción, siempre personal de las competencias (Boterf, 1993:45-45).

Así mismo citaré algunos autores que dan su concepto o definición de competencia laboral, tal es el caso de Ducci (1996) quien define a la competencia laboral como “La construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo” (p.20), de esta forma ella define de una manera muy sencilla el concepto ya antes mencionado. Por otra parte, de acuerdo con Bunk (1994) define a la competencia laboral como “Las capacidades y las cualificaciones profesionales las cuales se basan en conjuntos de conocimientos, destrezas y aptitudes vinculados a una profesión” (p.9), de esta forma nos podemos percatar de que ambos autores hacen énfasis en el aprendizaje, cada uno a su manera.

Por otro lado es importante hablar del Concejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, mejor conocido como el CONOCER, el cual es la institución facultada en nuestro país para certificar las competencias laborales, esto mediante la coordinación y promoción del Sistema Nacional de Competencias y con el firme propósito de que los empresarios, trabajadores, docentes, estudiantes y servidores públicos fortalezcan sus competencias y con ello impulsar a nuestro país a la competitividad.

“El consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales es una entidad paraestatal sectorizada en la Secretaría de Educación Pública con un órgano de gobierno tripartita con representante de los trabajadores, los empresarios y el gobierno” (CONOCER, 2017). En 1995 se llegó a un acuerdo entre las secretarías de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) para definir las Normas Técnicas de Competencia Laboral (ahora Estándares de Competencia), durante el mismo año se realizaron dos fideicomisos que atenderían las necesidades de competencia laboral, de ahí se establece una entidad paraestatal llamada Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales que atiende el Sistema Nacional de Competencias (SNC), el cual es un convenio nacional entre líderes del sector empresarial y de trabajadores así como del sector social, académico y gobierno, este sistema tiene como disposición impulsar y regular los procesos de normalización y certificación de competencias laborales, así como fomentar el estudio por competencias.

El CONOCER es un grupo de líderes de los sectores empresariales que tienen un acuerdo para promover distintas técnicas que permitan impulsar la competitividad de las organizaciones del país, se quiere que México tenga una agenda de calidad humano, es decir, que cuente con estudiantes, docentes y trabajadores competentes, reconociendo sus diferentes habilidades, destrezas y actitudes por medio de un sistema que es el certificado de las diferentes competencias laborales; en este sentido es importante indicar la perspectiva que tienen el CONOCER respecto al concepto de la competencia, en donde describe que “las competencias de las personas son el conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes individuales, es decir, aquellas aptitudes que las hace capaces de desarrollar una actividad de excelencia en su vida laboral” (CONOCER, 2017). Actualmente el Sistema Nacional de Competencias, tiene registrados mil 047 estándares de competencia que atienden diferentes sectores productivos, académicos y públicos que responden a los objetivos del Plan Nacional de Desarrollo del país, lo anterior nos pone en perspectiva de la importancia para con los estudiantes de educación superior, ya que son los que se insertarán en mencionados sectores.

La RED CONOCER encargada de certificar las competencias en el país cuenta con estructura que responde a las diferentes necesidades de las propias competencias en el ambiente laboral, estas son el RENE, RENAC Y RENAP, cada una tiene su función

El RENEAC, (Registro Nacional de Estándares de Competencia) nos brinda un amplio catálogo de estándares, cuenta con alrededor de 1047 estándares de competencia los cuales especifican las actitudes, aptitudes, habilidades y conocimientos que deben tener los trabajadores en el sector y que responda a las necesidades productivas.

RENAC, (Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia) va dirigido más específicamente al sector laboral, ya que nos arroja un catálogo de cursos de capacitación con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia. Es importante destacar que el CONOCER no certifica cursos de capacitación, ofrece un espacio de difusión para los capacitadores que diseñan cursos de capacitación basados en los Estándares de Competencias inscritos en el RENEAC, los cuales no son necesarios para lograr la certificación del estándar, es decir, el candidato tiene la opción de recibir o no la capacitación.

Por último el RENAP, (En el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas) tiene como objetivo fundamental integrar una base de datos con información sobre las personas que han obtenido uno o más certificados de competencia, con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia.

En el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas se encuentran todas aquellas personas que han obtenido un certificado de competencia emitido por el CONOCER y respaldado por los propios empresarios y trabajadores de los distintos sectores del país. Las reglas y criterios para integración es cumplir con el artículo 83, el cual establece que “ El CONOCER diseñará, organizará y operará el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas de manera independiente o conjunta con otras instancias de los niveles de gobierno Federal, Estatal y/o Municipal, según lo defina el propio CONOCER.”

De igual forma las personas con competencias certificadas pueden ingresar sus datos personales esto voluntariamente con el fin de que se facilite alguna organización, empresa, sector entre otros requieren competencias certificadas en determinada función individual, sin olvidar que dichos datos proporcionados deberán apearse a las disposiciones jurídicas aplicables así como también serán protegidos.

## **Planteamiento del problema**

La licenciatura en Administración de Empresas se imparte de manera interrumpida desde 1992, la cual junto con la de Licenciatura en Administración Pública podemos decir que fundaron lo que hoy es la Facultad de Administración (antes Escuela de Administración). La licenciatura en Administración de Empresas maneja un tipo de plan práctico, otorgando un título y certificado de Licenciado (a) en Administración de Empresas y actualmente se sigue impartiendo en la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. El plan de estudios de la licenciatura en administración de empresas vigente es implementado desde el año 2016, por lo que se le conoce como Plan de Estudios 2016 Semestral. El tipo es presencial escolarizado y su nivel educativo como lo mencionamos en un principio es de Licenciatura, la duración previamente establecida es de 5270 a 5342 horas con un tiempo mínimo y máximo de 3.5 a 6.5 años y créditos mínimos y máximos de 273-277. Tiene como Objetivo y prioridad formar profesionales reconocidos con amplia visión, conscientes de los cambios en el entorno, comprometidos con desarrollar soluciones, sensibles a las necesidades sociales y con altas competencias técnicas que les permitan tomar decisiones que posicionen y eleven el valor de las empresas y favorezcan la generación de ellas.

El perfil de egreso del Plan de Estudios tiene como fin formar “un profesionista egresado de la licenciatura en Administración de Empresas, quien tendrá los conocimientos, habilidades y actitudes que le permitirán desenvolverse en los niveles para generar conocimiento crear y desarrollar empresas, al igual que su capacidad crítica para aplicarlo en el ambiente empresarial, con enfoque de beneficios para el desarrollo social” (BUAP, 2016).

De acuerdo al Modelo Educativo Universitario Minerva la BUAP, se determinaron las siguientes competencias genéricas teniendo como referencias los ejes transversales señalados en el modelo en seis puntos:

- 1) Participa de manera comprometida dentro del entorno medio sociocultural para contribuir en el desarrollo social, la preservación del medio ambiente y la salud;
- 2) Reflexiona de manera crítica, creativa así toma decisiones mediante a analizar y relacionar elementos desde una visión compleja e interdisciplinaria;
- 3) Utiliza una lengua extranjera con la finalidad de realizar procesos de comunicación relacionados con los contenidos de

actividades propias de su disciplina y 4) Gestiona información las tecnologías y los procesos de comunicación para fortalecer la formación personal y profesional a través de las TIC con información adecuada de fuentes académicas y científicas, utilizándolas de manera ética, creativa y asertiva” (BUAP, 2016).

Los estudiantes de la Licenciatura en Administración de empresas, presentan en la actualidad una necesidad de demostrar competitividad en el mercado laboral nacional, debido a que la licenciatura por su naturaleza tiene una alta demanda en el país, en todas las universidades públicas y privadas se ofertan la licenciatura y por ende cada año egresan una gran cantidad de alumno y que no necesariamente son titulados, todos buscan una oportunidad en el campo laboral o en algunos casos emprenden, sin embargo la competencia se presenta en cualquiera de sus formas; aunado a lo anterior no podemos olvidar que esta disciplina también tiene presencia a nivel internacional, es decir, en el mercado laboral de nuestro país compiten egresados extranjeros y no solo con el grado de licenciatura, si no con grado de maestría o con diplomados, lo que impacta directamente a nuestros egresados; dicho lo anterior, es indispensable destacar la importancia del desarrollo de las competencias profesionales durante el trayecto académico del alumno y en relación con el plan de estudios, por lo que los alumnos objetos de la presente investigación deben fortalecer el desarrollo de éstas, es decir, las competencias profesionales son la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimiento, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y saber hacer. (biblioteca.itson.mx)

Así mismo podemos indicar que las competencias profesionales se con base en los problemas identificados por la profesión y en el sector en el que se desempeñan, es una vía para formar profesionales de calidad, con la posibilidad real de integrar y movilizar sistemas de conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes y valores para la solución exitosa de actividades vinculadas con su profesión, demostradas en su desempeño en el área del trabajo. (González, 201, pág. 335).

La inclinación a utilizar una perspectiva de las competencias profesionales en la planificación de la educación superior es reciente, este enfoque responde a un aumento de la

demanda en la sociedad de desarrollar las capacidades que progresan en los distintos transcurso de formación y de igual forma para alcanzar una mayor pertenencia en el ambiente profesional.

Por último, la eficiencia terminal y la eficiencia en la titulación son factores que también problematizan a la licenciatura objeto de este estudio y se ve el efecto también a nivel nacional, donde muchos alumnos por diferentes situaciones no terminan el plan de estudios o no se titulan, factores que terminan impactando a un más en el campo laboral.

La situación actual de la licenciatura en relación a la eficiencia terminal y los problemas de titulación desde la generación 2009 hasta 2014 no son ajenos a la problemática planteada, ya que el ingreso bruto a la licenciatura por cada año desde el 2009 hasta el 2014 se ha mantenido en una constante de 240 alumnos y alumnas, a excepción del año 2009 que los alumnos ingresados superan los 300 y a partir de la generación 2016, el ingreso a la licenciatura se incrementó en gran cantidad por generación, ya que en promedio cada año ingresan 480 alumnos y en este sentido con relación al egreso y titulación los números no son alentadores, ya que el egreso está en promedio por abajo del 70% y la titulación en promedio está por debajo del 40%

Por otro lado la trayectoria académica de los alumnos es de suma importancia, ya que por diferentes circunstancias los alumnos ponen pausa a sus estudios o en el peor de los casos desertan, lo cual representa un problema no solo para los alumnos propios, sino que para la misma licenciatura, ya que esto provoca bajos índices en la eficiencia terminal, pero en el caso de los alumnos impacta en su vida laboral, ya que al no contar con documentos oficiales que demuestren lo aprendido o las competencias adquiridas durante su vida universitaria, se encuentran en una desventaja laboral y como consecuencia en un problema social. En este sentido los porcentajes relacionados con el egreso y titulación en bruto son determinantes en la problemática, ya que en los años analizados egresaron y se titularon los alumnos sin que sean de la generación, es decir, son alumnos que ingresaron en esa generación pero también son alumnos de generaciones anteriores y aun con ello los resultados han disminuido desde la generación 2009 a la 2014 en un orden de 57%, 53%, 48%, 39% y 9%, lo cual refleja una situación preocupante. Por último los resultados en relación a la eficiencia terminal y en titulación también son desalentadores, es decir, en el caso de la eficiencia terminal desde la

generación 2009 hasta la 2014 los datos indican una disminución de 67, 69, 71, 66, 62 y 21 por ciento respectivamente por generación, lo cual muestra que no se alcanza al menos unas tres cuartas partes de alumnos por generación; en el caso de titulación por cohorte es aún peor, ya que en las mismas generaciones se cuenta con una disminución de 41, 38, 38, 38, 9 y 2 por ciento respectivamente, en este sentido podemos indicar que es una situación crítica para los alumnos y para la licenciatura; es importante destacar que a pesar de que existen diferentes formas de titulación como Automática, Examen Ceneval, Diplomado de titulación, Seminario de Titulación, Tesis Libre y Experiencia Laboral, los índices de eficiencia en la titulación son bajos. La coordinación de la licenciatura en el periodo de primavera de 2019 propuso una nueva forma de titulación a través de la certificaciones de competencia laborales de estándares emitidos por el CONOCER, con el fin de que los estudiantes puedan obtener una ventaja competitiva en el mercado laboral y favorecer la eficiencia en la titulación. Se seleccionaron tres estándares que se relacionados con el plan de estudios y con las siguientes áreas laborales: Administración, Economía, Contabilidad, Desarrollo Humano, Mercadotecnia, Productividad y métodos cuantitativos, Finanzas, Derecho, Estadística, Tecnologías de la información y comunicación, Innovación y emprendimiento, Estrategia y Técnicas de la investigación, los estándares son los siguientes:

- ECO249 Proporcionar servicios de consultoría general
- EC0491 Implementación de la metodología de las 5's para la mejora continua
- EC0536 Auditoría de los sistemas de gestión de riesgo

Lo anterior nos lleva a plantear las siguientes preguntas:

### **Preguntas de Investigación**

- ¿La certificación de estándares de competencia EC0249, EC0536 y EC0491 del CONOCER, fortalece el desarrollo de las competencias profesionales en los alumnos de la generación 2016 de la licenciatura en administración de empresas de la BUAP?
- ¿La titulación por opción de certificación de estándares de competencia EC0249, EC0536 y EC0491 del CONOCER incrementa los resultados del indicador de eficiencia de la titulación?

## **Objetivos**

Objetivo general:

Evaluar los beneficios en el desarrollo de las competencias profesionales en la generación 2016 al certificarse en los estándares de competencia del sistema CONOCER

Objetivos específicos:

1. Analizar si los estándares de competencia EC0249, EC0536 y EC0491 del CONOCER, fortalecen el desarrollo de las competencias profesionales en los alumnos de la generación 2016 de la licenciatura en administración de empresas de la BUAP
2. Identificar si hubo un incremento en el indicador de titulación de los alumnos de la generación 2016 de la licenciatura en administración de empresas de la BUAP a partir de la opción de titulación de certificación de los estándares de competencia EC0249, EC0536 y EC0491 del CONOCER.

## **Importancia y Justificación del estudio**

El presente trabajo de investigación pretende aportar valiosa información en el campo del desarrollo de las competencias profesionales, pero de manera particular sentar las bases para aprovechar el sistema nacional de competencias laborales en México en la Educación Superior ya que hasta el momento no se tiene información registrada de este proceso, debido a que esta práctica de certificación de competencias es de importancia para los profesionistas una vez que terminaron sus estudios. Así mismo la pertinencia de la investigación se da debido a que se desarrollara directamente con los datos y bajo la mirada de la autoridad más cercana a la licenciatura, es decir, bajo la supervisión de la Coordinación de la Licenciatura en Administración de Empresas.

Hoy en día se dice mucho sobre la competitividad laboral y profesional, y una formación basada en la calidad es un aspecto fundamental para el desarrollo de un país es por ello que un modelo educativo a nivel superior tiene un relevancia para los futuros profesionistas que se encuentran estudiando para tener una mayor competitividad a nivel internacional, porque sin duda es muy importante saber los planes de estudios y programas

de Educación Superior por lo que el presente trabajo expone de manera general, entrando a detalle en la Benemérita Universidad Autónoma De Puebla (BUAP) y su Facultad de Administración lo que resulta relevante dar conocer al menos de manera general los mecanismos que se interrelacionan para el proceso de aprendizaje.

### **Alcance del estudio**

Esta investigación se desarrollará con la generación 2016 en donde se analizará la eficiencia en la titulación y el desarrollo de las competencias profesionales como resultado de la certificación de estándares de competencias del CONOCER.

En la generación 2016 actualmente suman aproximadamente 260 alumnos, los cuales se certificaran durante el sexto semestre, octavo semestre y noveno semestre, de acuerdo al plan de estudios y la relación con los estándares mencionados en la sección de planteamiento del problema y que responden las asignaturas de Administración de la Calidad que se cursa en el sexto semestre los alumnos se certificaran con el estándar EC0491 llamado Implementación de la metodología de las 5's para la mejora continua; la materia de Auditoría Administrativa que se cursa en el octavo semestre, los alumnos se certificaran con el estándar EC0536 llamado Auditoría de los sistemas de gestión de riesgo; y la materia de Consultoría Empresarial, los alumnos se certificaran con el estándar EC0249 llamado Proporcionar servicios de consultoría general, todas las materias pertenecen al plan de estudios 2016.

Así mismo, esta investigación sentará las bases para que los alumnos de otras generaciones se interesen en participar en los procesos futuros, se sistematice la certificación de competencias y con ello se incremente la eficiencia en la titulación.

### **Límites de la investigación**

Las limitantes que se identifican en la presente investigación están directamente relacionadas con la participación de los propios beneficiados, es decir de los alumnos, ya que al ser una nueva opción de titulación y que no es obligatorio que los docentes implementen la práctica de impartición, evaluación y certificación de los estándares de competencias

durante el periodo en que imparte la asignatura, provocando que los alumnos no quieran participar en el proceso de certificación o no puedan lograrlo como consecuencia de la negativa del docente.

Por otro lado se visualiza la limitante de que el método utilizado para la formación de los alumnos en los estándares de competencia indicados en la presente investigación no se alinee a la práctica didáctica de los docentes, considerando que en la licenciatura se cuenta con la práctica de cátedra libre. Por último se identifica como limitante que los alumnos solo participen en el proceso de certificación de competencias para lograr la titulación y no por el fortalecimiento de las competencias, es decir solo por trámite administrativo

## **CAPÍTULO I.**

### **MARCO CONTEXTUAL Y NORMATIVO**

Las recomendaciones de la Conferencia Mundial de París de la UNESCO 1998 para la educación superior y su impacto en las IES en México. La enseñanza es de lo más importante en la vida de los alumnos, en efecto el desarrollo del estudio les resulta contar con una mejor calidad de vida, del mismo modo hacen crecer el desarrollo sociocultural y económico. La educación tiene el compromiso de ampliar los conocimientos, competencias y habilidades de los estudiantes para así poder enfrentarse al mundo profesional.

Sin embargo, existen dificultades y desafíos en el proceso educativo del cual se requiere de una transformación y compromiso para obtener alta calidad en cada institución superior, por lo cual la UNESCO convocó una conferencia mundial sobre “La educación superior en el siglo XXI: Visión y Acción” donde se implementa un proceso de reforma para dar un control en distintos aspectos de las instituciones superiores. Comenzando por otorgar el derecho a todo individuo a la educación, se les debe proporcionar la formación escolar, es decir ampliar sus conocimientos y desarrollar aptitudes además de despertar el interés por fortalecer un talento.

En este sentido, los alumnos deben ser impulsados por los docentes además de que se les brinde herramientas tecnológicas como fin de obtener un alto enriquecimiento intelectual y cultural, donde visualicen y comprendan la ambición de poder superarse día a día, esto mediante investigaciones y cursos intensivos en territorio nacional o internacional y así mismo los docentes deban recibir actualizaciones constantes sobre el sistema educativo. De manera que las estrategias a utilizar para este proceso educativo sean innovadoras para que de esta manera se obtengan talentos educativos y las instituciones sean de alta calidad, destacando que exista la intención de que sean aprovechados por los universitarios, ya que son el pilar de la visión y acción del sistema superior hoy en día.

La educación superior es esencial para las nuevas generaciones, para mejorar el desarrollo sociocultural y económico de cada país, aprovechando las herramientas que la educación puede brindar con el objetivo de ampliar sus conocimientos, competencias y

habilidades. Cabe mencionar que la tecnología ha sido un impulso para la enseñanza ya que contrarresta las dificultades de la misma educación superior y sus contextos.

Tomando en cuenta que la educación presenta dificultades y desafíos es necesario realizar una transformación y renovación radical debido a que la sociedad actual carece de valores y moral, por lo tanto se implementó un proceso de reforma dirigida a la educación superior, donde la UNESCO convocó una conferencia mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: *Visión y Acción*, en la cual hace mención de que la educación es un derecho para todos y requiere un control en los diferentes sectores educativos. Se considera que el servicio educativo debe contar con innovación dando prioridad a los estudiantes para que en el futuro sean parte de una mejor sociedad.

Según la Organización de las Naciones Unidas para la educación, ciencia y la cultura (1998) “Colocar a los estudiantes en el primer plano de sus preocupaciones en la perspectiva de una educación a lo largo de toda la vida a fin de que se puedan integrar plenamente en la sociedad mundial del conocimiento del siglo que viene.” (UNESCO, p.5)

La Conferencia Mundial menciona que los primeros dos artículos hacen referencia a las misiones y funciones de la educación superior; donde se enfoca en que se requiere de una formación de estudiantes altamente calificados para que puedan crear y difundir conocimientos que se plasman en investigaciones con ayuda de la tecnología y la ciencia y pueda ser comprendida por diferentes culturas. Además de que contar con la capacidad de opinar con libre albedrío hacia sus diferentes ideales y cultura. De los artículos 3-10 mencionan forjar una nueva visión de la educación superior, es decir que todo individuo tiene acceso a la educación superior sin hacer distinción alguna como pueden ser la religión, color de piel, género, o tener un diferente nivel socioeconómico, entre otros.

A pesar de que vivamos en una sociedad moderna en algunos países aún existen barreras impuestas al género femenino por la creación de diferentes estereotipos, es por eso por lo que se debe establecer un sistema equitativo y no discriminatorio. En cuanto a la investigación del saber en sus diferentes ámbitos es necesario brindar apoyo económico y aportando materiales para desarrollar conocimientos y habilidades en distintas ramas como las intelectuales y culturales. Haciendo una relación de trabajo – educación, la educación superior juega un papel importante ya que esta debe brindar los conocimientos previos para

obtener objetivos económicos mediante la creación de empleos, por lo que es relevante que las instituciones tengan un margen de calidad, es decir que vayan actualizando su sistema educativo y al mismo tiempo a sus docentes.

Ahora bien, revisando la visión de acción del artículo 11 – 17, comenzando con la importancia de calidad en el periodo universitario en donde existe una autoevaluación interno y externo para dar una mejora en resultados al servicio, es indispensable contar con la calidad adecuada en tecnologías de la información ya que son un instrumento en el proceso de enseñanza, eso no significa que el papel del docente no sea indispensable. Saber aprovechar la educación mediante la tecnología, favoreciendo un progreso social y que éstos sean apoyados por las instituciones a fin de llegar a un alto nivel de calidad y que la educación siga avanzando. Por otro lado, es prioritario reconocer la capacidad que tienen los estudiantes para hacer intercambios a nivel nacional e internacional en donde se busca la comprensión de los problemas mundiales, así como también la diversidad de culturas y valores, que en conjunto generan conocimiento mutuo y al mismo tiempo amplían su enseñanza y aprendizaje.

Un excelente método de aprendizaje para los estudiantes son los cursos intensivos a base de diferentes programas de formación donde se desarrolla el capital humano que todo profesionalista debe priorizar, pueden ser cursados en el interior o que mejor manera de abrir puertas en el extranjero; en el marco de la acción prioritaria para el cambio y el desarrollo de la educación superior se vincula a las acciones prioritarias en el plano nacional, se hace referencia la importancia de llevar a cabo el compromiso de brindar educación de calidad y esta sea recibida por cualquier persona, es decir sin discriminación alguna, concientizar la importancia que tiene el estar dentro de una institución educativa además de crear vínculos que despierten el interés hacia la investigación. Por lo que administrar eficazmente una institución de educación superior, les dará confianza a los interesados, aunque por naturaleza ellos sean el impulso que le brindaran a la escuela tener cambios de mejora en el camino. Las instituciones deben esforzarse en ampliar su número de matrículas para que puedan acceder a la institución más estudiantes y uno de los componentes importantes en el sistema educativo, son los docentes, quienes se les formulan políticas para abastecer calidad en los planes de estudio y reformas pedagógicas e implementarlas en el periodo educativo.

En esta misma conferencia se menciona las acciones prioritarias respecto a los sistemas e instituciones. Primero se establece la importancia de la educación para el desarrollo económico, político y social tomando en cuenta tanto las necesidades presentes como futuras, después deben definirse las prioridades que tiene la educación de acuerdo a sus programas teniendo en cuenta tanto los conocimientos científicos como intelectuales, cabe destacar que se busca erradicar la pobreza y un intercambio de culturas a través del dialogo, de igual manera es importante mencionar los principios que rigen una ética humana, como son de tener por seguro que los docentes participen en suficientes actividades de retroalimentación para que puedan brindar la educación esperada, también es necesario aprender a transmitir a sus estudiantes ese deseo de querer eliminar la pobreza, los problemas discriminatorios, la desigualdad de género, violencia, hambre, enfermedades, y diversos temas. Para asegurar que los profesores están brindando la educación adecuada a sus estudiantes es necesario realizar tanto evaluaciones internas como externas así como también irse actualizando para mejorar sus métodos de enseñanza e ir creciendo como docente y ayudar al estudiante a alcanzar su desarrollo personal.

Sin duda la investigación es una herramienta necesaria para cualquier sistema de educación superior incluso se utiliza la investigación sobre la propia educación para tener claros los objetivos y mantener una mejora continua. Otro punto que vale la pena retomar es que se busca una equidad de género, se debe eliminar ese pensamiento retrograda de que alguien es superior a otra persona solo por su género, debe existir la igualdad tanto en profesores como también en los alumnos, si un estudiante necesita apoyo se le debe proporcionar cualquier tipo de orientación o consejo respecto al estudio.

### **1.1 Las recomendaciones del Banco Mundial (BM) y las políticas educativas en las IES en México**

La educación es muy importante para cualquier cultura y cualquier país las economías en desarrollo que han tenido una mejor regulación y que han aumentado la matricula han logrado reducir parcialmente la pobreza, aunque también hay países de África en los cuales la falta de educación ha dado como resultado el aumento de analfabetismo en las personas mayores. Hay que tener en cuenta que en los países de Latinoamérica y otros de las economía en desarrollo carecen de una educación de calidad, muchas veces debido a las reformas atrasadas

o mal ejecutadas en materia de educación, por ello la intervención pública es justificada ya que se cree que con una mejor administración económica se puede hacer crecer más la economía mediante la educación, esto aunque ha ayudado a un aumento en los subsidios no es deficiente ya que comparados con otros países cuya educación es primordial y estable, aún falta desarrollar más estrategias que impulsen a la educación superior, de igual manera la falta de equidad en el gasto público ha provocado que las personas más beneficiadas no sean los pobres si no los ricos, debido a que existe mayor inversión en la educación superior y no en la educación básica, a la que más personas tienen acceso al contrario que la primera

Sin embargo a pesar de que se ha tomado como prioridad la educación y se ha invertido más, la tasa matricular sigue siendo baja, esto afecta a la economía ya que no siempre se ve retribuida la inversión, se necesitan nuevas fuentes de financiamiento, esto evitará que la educación pierda calidad, algunos países designan un mayor gasto público a la educación tomando recursos de otras actividades financiadas por el estado, los objetivos son claros una educación eficaz y eficiente, un sistema de educación efectivo administrado por el gobierno central o estatal, una organización salarial justa para los docentes, la construcción de planteles escolares que satisfagan las necesidades básicas y la actualización a las reformas de planes de estudio que sean obsoletas y deficientes. Se deben también establecer normas mediante apoyos de insumos para mejorar el desempeño académico e incentivar a los estudiantes, sea cual sea el nivel académico en el que se encuentren. Tengamos en cuenta que el aprendizaje requiere cinco insumos, la capacidad y motivación del alumnos, la motivación del alumno en interés, la materia por aprender, el maestro y el tiempo; todo ello se puede resumir en incrementar mediante programas de educación de calidad, la importancia y el interés que pone el alumno o estudiante, el contenido del plan de estudio, los conocimientos y técnicas del maestro y la duración del ciclo o el tiempo en el que se impartirá dicho curso, de todo ello depende una educación eficaz, y el otorgar flexibilidad puede ser una de las maneras en las que se puedan alcanzar estos objetivos más rápido, no todos aprende o enseñan igual por ello los maestros tienen su propia metodología de enseñanza y material académico o didáctico para impartirla.

La educación debe ser una prioridad y es clave para lograr un desarrollo económico y reducir la pobreza, se deben impartir normas de evaluación y análisis para poder actuar

mediante los resultados, desarrollando un plan estratégico acorde a las necesidades y deficiencias que se detecten. La educación se identificó como prioridad en las inversiones públicas, ya que para la tasa de rendimiento social su valor es alto y el nivel de subsidio público es bajo. La equidad cuenta con dos aspectos los cuales son que todas las personas tienen derecho a una educación básica que le otorgue conocimientos y habilidades para funcionar eficazmente en sociedad y la segunda que es obligación del gobierno asegurarse de que no se le niegue la educación a candidatos calificados ya sea por su nivel económico o social, todos los estudiantes deben contar con al menos una institución académica al alcance para poder decidir cuál es por la que optan según sus aptitudes u oportunidades lo cual les otorga decisión tanto a los alumnos como a los padres para expresar sus derechos. La calidad de la educación puede aumentar también si una escuela cuenta con autonomía para usar sus insumos educacionales de acuerdo a sus condiciones locales y de la comunidad ya que están facultas para asignar a que se destina cada recurso y crear un medio educacional adaptado a sus condiciones.

El Banco Mundial actualmente usa menos recursos para instalaciones y más para otros insumos educacionales, que actualmente este equivale a la cuarta parte de toda la ayuda para la educación; el banco ayuda a los gobiernos en la elaboración políticas educacionales adecuadas para su país, esto puede alentar a los gobiernos a dar mayor prioridad a la educación y a las reformas a medida que se establezca como un proceso permanente. La educación contribuye al fortalecimiento de las instituciones, de la sociedad civil, a la creación de una capacidad nacional y al buen gobierno (Examen del Banco Mundial, 1996). Como ya se había mencionado antes la educación fomenta el crecimiento económico de muchas maneras, ya que gran parte del crecimiento se debe a la fuerza laboral, el capital humano y el capital físico tiene un lugar en los mercados competitivos de bienes y servicios, las tasas de rentabilidad de educación en los países bajos es muy alta, sin embargo entre más sube el nivel educacional menor es su rentabilidad, lo cual hace de la educación en nivel primaria un negocio productivo, existe la posibilidad de una acumulación de capital por lo cual es posible que el crecimiento de los países se acelere, entre un mejor capital humano mayor sea el crecimiento del país y viceversa. Las instituciones de enseñanza superior tienen la responsabilidad de impartir a los individuos una educación más específica, sin embargo, no todos los efectos externos de la educación se manifiestan plenamente en ingresos utilizados para rentabilidad,

la complementariedad del capital físico y humano acrecienta el valor y respalda la inversión en la educación. Actualmente existe una transformación en los mercados de trabajo debido a los diversos avances tecnológicos, la integración de la economía mundial y las migraciones a las urbes económicas, en la actualidad las tareas son más abstractas y el trabajo físico se quedó obsoleto frente a las tecnologías las cuales remodelaron los empleos lo que ocasiono la perdida de los mismos, debido al uso de maquinaria automatizada o tecnología especializada, esto ha dado lugar a dos consecuencias importantes para la educación; la primera es que esta debe estar concebida para satisfacer el crecimiento de la demanda de trabajadores adaptables dispuestos a adquirir los conocimientos necesarios, en lugar de trabajadores cuadrados y el que los sistemas de educación superior deben respaldar la ampliación permanente del acervo del conocimiento.

Las personas que logran acceder a un nivel educacional eficaz son más propensas a conseguir un empleo rápidamente al contrario que aquellas que no tienen educación de ningún tipo, esto se debe muchas veces a la falta de recursos económicos, oportunidades o a la discriminación y cuando lo hace no tiene la oportunidad de desarrollarse en la misma, muchas veces la creación de capital humano puede aumentar la riqueza y contribuir a una economía más estable pero esto tiende a ser generacional, debido a que los pobres sufren dificultades para conseguir empleo en el sector. Por ende, la atención educacional en la primera infancia es primordial, de la misma forma una mejor educación ayuda a aumentar el nivel de vida en general ya que un oasis con educación tiene menos índice de mortandad infantil, además de mejores oportunidades para el sector femenino de acceder a una educación y poder desarrollarse como profesionistas.

## **1.2 Las estrategias de la ANUIES para el mejoramiento y consolidación del Sistema Nacional de Educación Superior, una visión para el año 2020**

La manera de vivir y relacionarnos ha cambiado en gran medida, esto se debe a los numerosos cambios tecnológicos y sociales por los que ha pasado la humanidad, la forma de aprender y relacionarse ha evolucionado hasta ser lo que somos. La Educación Superior es sumamente necesaria para los tiempos actuales ésta debe estar en armonía con los factores que la rodean, no solo hablando del ámbito tecnológico si no también el social, demográfico, político y económico. Este siglo se ha caracterizado por tratar al conocimiento como un valor agregado necesario, las universidades se encargan de inculcar y otorga el poder de fundamentar y razonar el conocimiento adquirido esto se ha convertido en una prioridad independientemente de cuál sea la ciencia en la cual se enfoquen los académicos y estudiantes, ya que esto determina el papel de cada individuo dentro de la sociedad actual.

México es un país con poca participación en un mundo globalizado, ya que se encuentra en los países que tienen un bajo desarrollo, en comparación con las potencias o países desarrollados como nuestro vecino del norte EUA aún nos queda mucho por recorrer para cerrar la brecha económica, por ello se promueve el intercambio cultural entre diversos países y México, esto se puede lograr con intercambios estudiantiles u ofertas de trabajo que permitan que los vínculos sociales desaparezcan y haya un mejor entendimiento entre los habitantes de ambas, aunque para ello hay que tomar en cuenta también la brecha económica que existe dentro de país y no solo hablando de las diferencias o el nivel de vida entre los estados de económicamente eficientes como sonora o baja california y los estados con mínimo desarrollo como Oaxaca y Chiapas donde el nivel de vida es sumamente inferior, al tener en cuenta el papel de México es muy difícil equilibrar la situación, no poseemos una economía estable ya que al depender de otras naciones somos más susceptibles a caer en crisis económicas, México es un país urbanizado que ha crecido en muchos aspectos, sin embargo posee una economía precaria, esto ha ocasionado que muchas personas que trabajaban en el campo emigren a otros lugares dentro del mismo país o al extranjero en busca de mejores oportunidades afectando también a los diversos niveles educativos, México es un país en crecimiento, en el que la educación superior no te garantiza un empleo, por ello también se han creado programas para fomentar el autoempleo o la educación técnica, sin embargo muchas personas no tienen acceso a ningún tipo de educación esto sumado a la

migración muchas veces termina en que las poblaciones marginadas sean aún más marginadas y que las ciudades crezcan de manera rápida demográficamente, el hecho de que haya más ofertas educativas en las ciudades no significa que sean de mejor calidad, ni tampoco que se lleve a cabo correctamente, esto demuestra una falta de planeación educativa o con una visión claramente definida, la migración y el crecimiento de las urbes causa un mayor crecimiento en las brechas económicas, las personas al no tener un apoyo educacional o un apoyo en económico, tienden a formar parte de las poblaciones marginadas y son susceptibles a caer en la delincuencia o ser víctimas de ella.

### **1.2.1 Situación, tendencia y escenarios del contexto de la Educación Superior**

Hoy en día la forma de ver la vida es totalmente diferente a la de hace algunos años, ya que estamos en un periodo de transiciones gracias tanto a las nuevas tecnologías como al mejoramiento del nivel de vida, no solo fue el cambio de siglo si no también la introducción de muchos conceptos que hasta ese día no habían tenido lugar dentro de la cotidianidad, llámese internet. Los cambios antropológicos, históricos, económicos y sociales que vive un país también funcionan de referencia o contexto para las personas, esto influye en el crecimiento de la persona, con ello nos referimos a él como de muchas corrientes literarias, el arte y como la influencia dejada por generaciones antecesoras, conocimientos empíricos y también dogmas han trascendido en el tiempo, esto influye en la educación superior y en los niveles de aprendizaje que se tenga, teniendo en cuenta el nivel económico de país y su relación con otros países desarrollados, La educación ha llegado a tener un papel muy importante en el orden mundial, y pese a los diversos aspectos internos y externos esta sigue evolucionando. El mundo está en constante cambio, y es normal que incluso en el periodo tan corto que puede ser una década veamos las grandes diferencias que se pueden llegar a tener, la evolución humana es progresiva nos adaptamos y seguimos evolucionando. Hoy por hoy es sumamente fácil acceder a cualquier tipo de información en cualquier lugar, desde casa podemos conocer los pormenores de un descubrimiento científico que se lleve al otro lado del mundo; así podemos asegurar que la ciencia, la tecnología, la cultura, el gobierno, la economía entre otros, no han dejado de evolucionar.

También ha cambiado la forma de aprender y relacionarse, dando paso a una educación superior en armonía con todas las tecnologías de la época. Es muy fácil acusar a

cualquier información, es preciso y casi instantáneo, sigue siendo cada vez más impresionante como se ha llevado la manera de enseñar y de aprender con calidad usando métodos de enseñanza modernos (aparatos tecnológico-didácticos), esto permite darle un proceso continuo al aprendizaje y sirve también para motivar el aprendizaje a través de estos medios. Sin embargo, México no es un país que lo tiene todo, y es muy posible que se quede rezagado frente a las nuevas olas tecnológicas o a los diferentes retos que sean consecuencia de estos cambios; incluyente también el contexto social y económico que se genere a largo plazo en la educación mexicana.

Este siglo está caracterizado por el conocimiento, y el como este se ha vuelto un valor agregado a cada persona dentro de la sociedad moderna. “Una sociedad basada en el conocimiento sólo puede darse en un contexto mundial abierto e interdependiente, toda vez que el conocimiento no tiene fronteras. La sociedad del conocimiento, sin embargo, no se reduce a su dimensión económica.” (ANUIES, Marzo, 2000, pág. 14)

Las nuevas generaciones determinarán su valor a través de este conocimiento adquirido y de su capacidad para canalizarlo en la sociedad, más allá de simples acciones poder fundamentar y racionalizar su actuar cotidiano y poder-con éxito- emplearlo en este entorno cambiante. A grandes rasgos este es el objetivo de una educación superior de calidad ya que más allá de que se enseñe los deberes y obligaciones dentro de la sociedad también debe enseñar a los individuos a evolucionar con ella y así poder crecer en conjunto; esto refuerza el papel que tienen las universidades dentro del sistema económico y social, no se trata únicamente de graduarte y ya, más bien, de promover el aprendizaje y motivarte a seguir aprendiendo, ya que el conocimiento no tiene edad ni sexo. El papel del estudiante no es únicamente el que fungirá en su puesto de trabajo, sino también el que le da a su entorno social y cultural como ser humano, valores como respeto y responsabilidad vienen implícitos en cualquier acción que realice con otros individuos.

Uno de los factores externos a tomar en cuenta es la globalización y el papel que México desempeña, se sabe que las potencias económicas se encuentran en un ambiente competitivo perpetuo y esto ha creado una brecha entre estos países y los países que se encuentran en desarrollo, los cuales tienen una economía creciente y pocas oportunidades de desarrollo, México no se encuentra en ninguno de estos dos polos, sin embargo, difícilmente

puede llegar al nivel educativo que se desea, por ello es necesario la creación de programas, intercambios culturales, movilidad de estudiante y profesores y el apoyo a diferentes proyectos en el campo de la investigación extranjera y nacional con el objetivo de crear más lazos que puedan hacernos un país con mayor presencia en esta competencia mundial. Esto no tiene que ver únicamente con la educación si no también con la oferta de trabajo.

Las actuales perspectivas de empleo suelen interpretarse bajo tres panoramas contrastantes: el negativo, si se considera el agravamiento de la "crisis de la sociedad del trabajo"; el ambivalente, si se trata de equilibrar las consecuencias de la "globalización"; y el positivo, cuando surgen expectativas del desarrollo de "la sociedad del conocimiento". (ANUIES, Marzo, 2000, pág. 20)

La Educación Superior no solo se enfrenta al desafío de fortalecerse si no que también al de involucrar al estudiante en el conocimiento del trabajo que pueda desempeñar y en donde pueda seguir creciendo a nivel personal y profesional; México es un país con un mercado laboral variable en el cual incluso con un título universitario es difícil encontrar un empleo estable y bien remunerado.:

En México existen 884 mil 237 personas con un grado superior de estudios que se encuentran desempleados y sin una oportunidad inmediata de conseguir trabajo, mientras que 38 por ciento de los jóvenes universitarios que logran insertarse en el mercado laboral perciben remuneraciones menores a los 5 mil 600 pesos mensuales. (CABADA, 2019)

Las características de los mercados globales dejan mucho que desear ya que representa más un declive de lo que se necesita realmente en los mercados de trabajo, más allá del aumento de empleo se necesita toda una estructura de oportunidades laborales estables y seguras, sin dejar de un lado el conocimiento tecnológico ni el apoyo para el autoempleo. La situación demográfica del país se ha atenuado al reducirse la tasa de crecimiento poblacional, la educación superior todavía tiene bastante presión las primeras dos décadas, aunque se espera que esto cambie en una tercera, la demografía consiste en una variable influyente en el sistema educativo básico y superior ya que esto puede influir en la escolarización que se les pueda otorgar a los individuos, actualmente México se encuentra en una situación desfavorable debido a la competitividad surgida con nuestro vecino América del Norte debido a los rezagos en niveles tecnológicos y educativos, a pesar de la ventaja que tiene

México al ser un país joven se tiene que realizar una reforma en materia educacional para poder nivelarnos, se espera que la población de México decrezca para 2050, de esta manera se perderá la base ancha y se regulara la demografía mexicana de manera rectangular, es decir, el objetivo es que haya en promedio el mismo número de personas en cada escala demográfica.

La reducción en la tasa de natalidad, una menor tasa de mortalidad y una mayor esperanza de vida al nacer, pueden generar que para el año 2020, aproximadamente, uno de cada cuatro mexicanos tenga entre 35 y 54 años y uno de cada tres sea mayor de 35 años. Este fenómeno de envejecimiento relativo tendrá profundas consecuencias en las esferas social, económica, política y cultural y particularmente en lo que se refiere a los servicios de educación, empleo, salud y vivienda. (ANUIES, Marzo, 2000, pág. 23)

Para ello se requerirá un cambio infraestructural colosal, aumento en los servicios de salud y demanda de profesiones relacionadas, la vivienda y los servicios básicos (agua, luz y drenaje) ya que se espera el aumento del empleo, la inducción más a fondo de la mujer en el ámbito laboral y el cambio en los alimentos, la modificación demográfica tendrá un gran impacto en el sistema educativo y su demanda, básicamente los grupos demográficos están medidos y previstos para que los servicios de educación que sean mejorados, ampliados o que inclusive sin la población demográfica establecida no baje su nivel de matrícula; sin embargo aun si los niveles de demanda en la educación superior crecen seguirán por debajo de los estándares de otros países con mayor desarrollo, el objetivo no consiste solo en incrementar las matrículas en todos los niveles, si no “diseñar sistemas pedagógicos que hagan un uso más eficiente de los recurso, los tiempos, los modos y los espacios para aprender.

México es un país con un proceso acelerado de urbanización, no fue hace más de 100 años cuando aún se tenía una sociedad agraria; este aspecto influye también el cómo se percibe la educación, por ejemplo las universidades que se encuentran en urbes como capitales del estado o la Ciudad de México reciben un mayor número de matrículas inscritas que una universidad de una ciudad pequeña, esto se debe a todos los servicios que ofrece, aunque también ocasiona que estas ciudades no se den abasto con la población causando problemas tales como, trafico, cortes de agua, inundaciones, delincuencia, inseguridad, entre

otros. Una de las situaciones más polarizadas es la que existe en el norte y sur de la República Mexicana, donde no se pagan los mismos impuestos y los niveles de vida entre uno y otro son totalmente diferentes. La urbanización se da en muchos caso por dos razones específicas: la evolución demográfica y la evolución económica, una se debe al aumento de nacimientos o a las migraciones y la otra a los recursos económicos de la zona, se espera que para 2020 ya se hayan aplicado estrategias de articulaciones económicas, cuyo objetivo es cerrar la brecha que existe entre el norte y el sur, además de que se logre el desarrollo humano de 100 ciudades y la consolidación de las zonas metropolitanas para incentivar la creación de empleos y facilitar los flujos que garanticen un desarrollo económico y de bienestar, aprovechando los recursos y mejorando los canales de distribución.

Un segundo escenario a tener en cuenta es la continuación de las crisis económicas del país, los desequilibrios y las amenazas; ya que si no se estabiliza podría crear un efecto de bola de nieve en la migración, ya que al ser pocas las expectativas de vida en el campo la gente trata de buscar otra manera de salir adelante.

Las crisis económicas y la dificultad que se tiene para establecer un escenario estable, termina siendo uno de los mayores retos para la educación superior, al igual que en la globalización todo se remonta a que tan rápido puedes adaptarte a un sistema o si estás dispuesto a morir en el intento, esto basado en una economía a largo plazo, la construcción de estos escenarios económicos es compleja, ya que se toman en cuenta los aspectos internos y externos del país, aunque México no puede compararse con países desarrollados, se ha visto un aumento en el PIB económico. Tengamos en cuenta que a pesar de su incremento en el PIB México ha enfrentado diversos problemas económicos, entre crisis, caída de los mercados e inestabilidad de los precios, en caso de que la economía logre cimentarse y que las políticas logren permanecer inalterables podrán dar paso a una economía más rentable y duradera, la cual cumpla con los requisitos básicos de una potencia, o al menos eso se cree en escenario más optimista; México ha podido reducir su brecha con respecto a los Estados Unidos y también las políticas han favorecido su crecimiento económico a nivel internacional. Toda esta situación se podría cumplir dependiendo de la inversión económica que se de en la infraestructura esta anonada con el aumento de población y los recursos

necesarios para su supervivencia podrán hacer que los sectores económicos crezcan, se eleven los precios y haya una mejor distribución de los valores.

Javier Borrás Sierra planteo dos escenarios para el año 2025. El primero consiste en la disminución de la PEA del sector primario y la disminución del sector terciario es más acusado, para el mismo año el sector primario obtiene el 6.6%, el secundario el 24% y el terciario el 69.4%. En el segundo escenario las proporciones fueron 12.7%, 23.9% y 63.4%. De acuerdo con la estadística del empleo para el 2020 el 90% de la mano de obra estarán ocupadas en las micro, pequeñas y medianas empresas tanto en el sector industrial como el sector de servicios. En ambos casos es muy posible que los establecimientos de menor tamaño se tienen de cadenas de producción en relación a las grandes empresas, los mercados de trabajo tendrán un comportamiento diferente al actual.

Al formar profesionales o técnicos para obtener puestos fijos no se es necesario, si no para la continua calificación con vista de la actividad en el trabajo. Las instituciones educativas deberán formar técnicos y profesionistas con una alta orientación para el autoempleo y la creación de microempresas. En las próximas décadas los bienes y servicios serán con mucha más tecnología que necesitaran trabajos paso especializados y calificados lo que traerá un problema a la mano no calificada ya que no será muy requerida. Para enfrentar el problema del desempleo, la calificación de la fuerza de trabajo tendrá un papel muy importante el cual la IES junto con otras instituciones de capacitación laboral tendrá un lugar estratégico. Algunas características del empleo y del trabajo son la contratación del empleo en el sector público y crecimiento relativo en el sector privado, así como la disminución de las oportunidades de empleo en grandes empresas, aumento de oportunidades de empleo no estructurado y de la economía informal y ritmo creciente de cambio en la estructura de puestos y la exigencia de una mayor cualificación en casi cualquier ocupación. En el año 2020 el título o grado otorgado por una institución de educación superior para poder ejercer la profesión, probablemente estará operando un sistema nacional de certificación de competencia profesional, se entiende que con el paso del tiempo no solo bastará con eso ya que cada día existen mayor porcentaje de competencia en el mercado, el cual es muy difícil conseguir trabajo.

El desarrollo regional y mercado mundial en las instituciones de educación superior en el mismo año ya habrá establecido alianzas con las empresas de su misma región en un esquema a nivel americano y en relación con la unión europea y los países de la cuenca del pacífico. Sin embargo, las instituciones son distintos matices en función de los escenarios económicos ya planteados que seguirán operando en un contexto de inseguridades regionales. Los gobiernos federales y estatales deberán poner en funcionamiento programas económicos y sociales que puedan disminuir las barreras interregionales ya que esta desigualdad seguirá exigiendo la elaboración de estos programas de atención a las necesidades y problemas específicos que se encuentran en cada región.

La planeación educativa y del desarrollo económico se espera que a futuro la vinculación entre la educación y el sector se coloca el marco de la complementación de las políticas y programas de desarrollo social y económico en los sectores agropecuario, industrial y servicios. En ese escenario para el año 2020 estarán en operación mecanismos más adecuados para lograr dicha coordinación. Se cobrará con un método de concentración y coordinación flexible y descentralizado que permitirá al desarrollo económico y social de las regiones basado en los conocimientos con atribuciones y responsabilidades más claras del gobierno, las instituciones de educación superior y las empresas, Este modelo sustenta mediante sistemas estatales y regionales de innovación y redes entre el gobierno. Se pasará de las relaciones bilaterales a las relaciones trilaterales basada en redes establecidas para mejorar la interacción. Que el país cuente con esta solución para la política del estado para el crecimiento económico pactado entre los distintos actores económico y políticos.

El ámbito político en el proceso de transición política en esta dirección no está exento de problemas y todavía se ve afectado por estos con una visión a largo plazo que interviene tanto los límites estrechos de un periodo de gobierno en los diferentes partidos políticos. En este proceso la IES tiene la oportunidad de respaldar los procesos de democratización del país realizándose de manera clara y concisa hacia la sociedad, en ese ambiente se tiene la oportunidad de fortalecer sus formas de organización y prácticas culturales. En la actitud la falta de actualización de la legislación de la educación superior, así como las limitaciones de los mismos y los organismos que regulan los procesos de planeación, evaluación y acreditación de la misma pueden hacer posible un mejor funcionamiento. Es probable que

mediante la magnitud de la demanda de servicios de educación superior y los recursos necesarios para atenderla los estados intervendrán cada vez más para verificar, analizar y trabajar en los asuntos educativos.

El ámbito social la vulnerabilidad en México es la desigualdad, gran parte de la crisis que se ha vivido en los años recientes se encuentra caracterizada por otros aspectos como los niveles excesivos de la desigualdad que arrastra nuestro país. Sin una solución a la desigualdad crónica, la pobreza extrema de grandes grupos de la población no podría asegurarse de un desarrollo armónico del país a largo plazo. Actualmente la sociedad manifiesta los habitantes de la sociedad mexicana hoy tienen que enfrentarse a problemas que están afectando el tejido social al igual que la forma en como veremos nuestro país en un futuro.

La inseguridad pública es el resultado del incremento de la criminalidad y la violencia esto es ocasionado por el desempleo y subempleo que afecta a los grupos sociales más vulnerables y que muchas veces no cuentan con una mayor escolaridad. El abandono del campo y la gran cantidad que sigue aumentando de los emigrantes a otras ciudades y a los estados unidos también provocan aumento a la drogadicción y narcotráfico. Es una de las tantas incertidumbres de las nuevas generaciones futuras afectarán en el ámbito social y personal.

Es aquí donde la educación superior tendrá que llevar a cabo los programas para el mejoramiento de la inseguridad y todo su alrededor por ello tendrá que cumplir un papel de enorme importancia para la solución de los problemas sociales en el ámbito nacional y local. Su participación por medio de la investigación del más alto nivel y de la formación de los valores para la convivencia social armónica, por ello esto es una tarea que rebasa con mucho al ámbito de la educación superior ya que en la formación de valores está involucrado el conjunto con la sociedad. En un futuro la sociedad será más vigilante del desempeño de las IES y los usuarios de sus servicios serán cada vez más exigentes en recibir una educación de calidad.

### **1.2.2 Situación y perspectivas del Sistema de Educación Superior**

La educación superior es un asunto que es afectado por diversos factores en nuestro país, entre ellos encontramos la migración de estudiantes y las bajas tasas de estudiantes que ejercen o culminan el nivel superior. Por otro lado, se encuentran los grandes cambios en la matrícula de cada entidad federativa lo que ha ocasionado diversos problemas que en la actualidad los institutos o universidades buscan dar solución. En el panorama mundial de la situación y perspectiva del Sistema de Educación Superior podemos darnos cuenta de que el aumento de la matrícula y la participación de la mujer han ido cambiando de acuerdo con los años. El objetivo general de las instituciones y universidades de educación superior es conseguir el mejoramiento de la calidad en la educación superior para lograr un desarrollo sostenible para las sociedades.

Como consecuencia del intento de la creación y aplicación de programas de apoyo al sector educativo, se generaron lineamientos estratégicos para su desarrollo y se espera que pronto se efectúe realmente el compromiso tanto del gobierno como de la sociedad civil hacia la educación superior.

En los últimos años un aspecto importante para la creación de políticas educativas ha sido el de la pertinencia social, ya que se busca brindar servicio a la sociedad, algunas instituciones plantean en su misión el hecho de contribuir en la solución de problemas que tiene el país. La pertinencia social ha sido un aspecto importante en la creación de planes y programas de estudio con la finalidad de involucrar a los alumnos en los problemas que se viven día con día en el país y así poder encontrar soluciones o alternativas que resuelvan dichas problemáticas ya que se volvió importante el poder contribuir en la mejora del país y de la sociedad. Retomando el tema de la matrícula podemos decir que varía de acuerdo con las áreas del conocimiento, pero existe una gran diferencia entre estas ya que la matrícula del área de Ciencias sociales y administrativas es mayor que las otras áreas del conocimiento esto viene como consecuencia del crecimiento de los sectores económicos que ha tendido nuestro país ya que dentro de esta área del conocimiento se encuentran carreras como contaduría o administración.

Por otra parte se ha notado un crecimiento significativo en el sector de servicios, uno moderado en el sector industrial y una disminución en el sector agrícola, esto viene ligado a

la educación superior ya que se le asignó un sector a ciertas licenciaturas, por ejemplo, ciencias agropecuarias se relacionó con el sector primario, la licenciatura de ciencias naturales y exactas e ingenierías al sector secundario y las ciencias sociales y administrativas al sector terciario, debido a esto en el sector primario se puede notar una gran diferencia entre la cantidad de alumnos que ingresan a estudiar estas licenciaturas y el porcentaje de población perteneciente al sector primario, lo que quiere decir que los estudiantes no ejercen en estas licenciaturas. En el sector secundario se muestra un equilibrio entre estos dos aspectos es decir que la cantidad de estudiantes es muy similar a las personas que conforman este sector y por último el sector terciario ocurre un caso similar al sector primario ya que existe un gran desequilibrio entre la cantidad de estudiantes que al concluir sus estudios están destinados a laborar en el sector terciario y la cantidad de población que pertenece a dicho sector lo que indica una gran desocupación de los alumnos egresados en las labores correspondientes.

Por otro lado, la pertinencia de los planes de estudios se refiere a los contenidos curriculares y a los programas de estudios a pesar de contar con estas herramientas todavía existen problemas entre la formación profesional de los estudiantes y el mundo laboral, esto debido a que existe una gran cantidad de estudiantes egresados y los empleos no son suficientes, esto ocasiona que la carrera profesional de los estudiantes al egresar de la licenciatura no sea fluida. Como sabemos el mercado laboral es muy complicado, aun en la actualidad el encontrar un trabajo adecuado de acuerdo con la licenciatura que se estudio es muy complicado, hay una gran cantidad de estudiantes egresados y no existen las vacantes necesarias para cada uno de ellos. Por otro lado, para las instituciones es difícil mantener un seguimiento de los estudiantes al egresar de las instituciones, esto debido a que no se tiene una información clara de los destinos de los estudiantes lo que provoca que no se pueda mejorar ese aspecto en las instituciones con el fin de brindar una mejor formación para todos los estudiantes.

Para mejorar esta situación las instituciones de la educación superior realizan la vinculación con los sectores social y productivo con la finalidad de brindar solución a diversos problemas de los sectores para así mejorar el desarrollo social y económico. Esto trae consigo muchos beneficios como son la innovación en los métodos de enseñanza, la creación de fuentes de financiamiento, la creación de carreras esto con respecto a las

instituciones de educación superior. Por otra parte, también trae beneficios para las unidades productivas como son la promoción, capacitación, la consolidación de mercados entre otros aspectos.

Algunos de los datos de un estudio de la ANUIES y el CONACyT se demostraron ciertos aspectos como son que la vinculación se realiza mediante la prestación de servicios en la mayoría de las instituciones de educación superior, así como también el 19% de las universidades públicas y el 10% de las instituciones particulares han implementado un catálogo que muestra la oferta de servicios. Pero por otro lado aún hace falta saber más acerca de la vinculación con respecto a los sectores productivos, pero específicamente al sector de producción, así como también la vinculación puede llegar a inhibirse debido a la rigidez de las estructuras curriculares, esto con respecto a los factores internos.

Con respecto a los factores externos que pueden afectar la vinculación se encuentra que las empresas prefieren vincularse con otros países que, con nuestro país, esto debido a que, en las micro, pequeñas y medianas empresas no existe la innovación o es muy difícil que la adquieran. Esto quiere decir que el nivel de vinculación es escaso todavía, es cierto que existen instituciones que cuentan con programas de vinculación y que han sido muy exitosas con respecto a sus objetivos y metas, pero aun así hace falta la implementación de nuevas estrategias para poder buscar la solución a la problemática del sector productivo.

En el aspecto financiero, la ANUIES, ha sido el formulador de varias propuestas para incrementar montos de financiamiento y mejoras para su distribución, así como en la administración de las instituciones. En relación con ello, y de gran importancia en las agendas institucionales y de los gobiernos es el financiamiento público a la educación superior. Con impactos negativos en el desarrollo de los programas académicos, la educación superior sufrió efectos de la crisis presupuestal del gobierno, esto, en la década de los ochenta y para la siguiente década mejoró el financiamiento, aunque, insuficiente para la adecuada intención de la población escolar en crecimiento, así mismo con la realización de la calidad, las actividades de generación y aplicación del conocimiento y de servicio a la sociedad.

El incremento del presupuesto no ha sido el mismo para la educación en general, pues la educación básica recibe más que la educación superior, es por eso por lo que el Gobierno Federal le da prioridad a la educación básica y busca disminuir el costo por alumno en cuanto

a la educación superior. En el año de 1995 México tuvo el mayor presupuesto público en educación en cuanto a su gasto público total, esto en comparación con Canadá y Estados Unidos. Se logra por el esfuerzo que el Gobierno Federal aplica para poder financiar la educación. Aunque basado en la variable de la matrícula total de las instituciones, la decisión sobre el financiamiento se tomó también con base en la capacidad de gestión de cada institución. Se produjeron distorsiones en las matrículas en cifras, debido a la ausencia de mecanismos de supervisión adecuada.

Modelo que fue reemplazado por otro, con diferencia de tamaño de la plantilla de trabajadores, acompañado de la homologación para los personales académicos en universidades públicas. Han sido asignados recursos que son regularizados a instituciones a manera de incremento porcentuales, durante el periodo 1986-1999. Hay una demanda por parte de los universitarios públicos, en cuanto a contar con criterios claros, equitativos y conocidos, para el otorgamiento del subsidio del desempeño institucional.

Es debido reconocer que el proceso de la formación de los alumnos varía en costo dependiendo del nivel educativo también como a sus programas, por ende, preparar a un alumno de educación media superior tendrá un costo menor al de un alumno de grado licenciatura, y de la misma manera su costo de éste será menor al alumno que se encuentra cursando el posgrado. Algo similar está entre alumnos con necesidades materiales/didácticas diferentes, que va desde una simple aula a un taller y/o laboratorio. Los alumnos generan gastos en educación, pero no todos generarán la misma cantidad, eso va a depender de la institución en donde se encuentre pues puede ir desde 3 mil pesos hasta 50 mil pesos. Para esto es necesario tener una adecuada metodología y así poder obtener un esquema de financiamiento que arroje las mejores condiciones. Las IES han buscado la manera de conseguir sus propios recursos y lo han hecho mediante el desarrollo de programas, pero aun así los ingresos propios no se comparan con los que reciben del subsidio federal y estatal.

La UNESCO señaló que es importante que existan las TIC, porque son una herramienta indispensable para apoyar todos los procesos educativos y de investigación que requieran, la tecnología de alguna manera le suma puntos a la educación para elevar su calidad, es por eso por lo que se pide que se refuercen las tecnologías y así será más fácil tener un desarrollo académico y una difusión universal, que conlleva a una facilitación de la

educación. Las tecnologías nos extienden la comunicación, por lo tanto, también nos ayuda a que la educación llegue a más personas a través de la educación a distancia en donde también hay bastante intercambio de información científica y tecnológica. Los convenios con TELMEX en 1999 generaron una plataforma que ayuda y permite el acceso a servicios educativos, lo que significa un gran avance en la comunicación.

Es importante destacar que en las instituciones de educación superior se presentan múltiples diferencias en su financiamiento, estructuras, mapas curriculares y administración, en este sentido podemos indicar que existen seis tipos de instituciones:

IDUT: Son aquellas instituciones que ofrecen programas exclusivos para el nivel técnico universitarios superiores.

- IDEL: Instituciones que ofrecen programas en mayor parte para las licenciaturas.
- IDLM: Los programas que ofrecen son principalmente para licenciatura, posgrado y maestría.
- IDILM: Este tipo de institución ofrece programas para nivel licenciatura, maestría y en ocasiones para doctorado.
- IDILD: Por su porte, este tipo de institución presenta programas para el nivel licenciatura, la maestría y el doctorado.
- IIDP: Ofrecen programas académicos exclusivamente para, maestría y doctorado.

Los tipos de instituciones varían de acuerdo con la entidad o entidades en las que se encuentran, por ejemplo, las de tipo IDEL se presentan en 11 entidades predominando en ellas por un 90%, el tipo IDUT se encuentra en 19 entidades, pero en el caso contrario podemos notar que en 23 entidades federativas no existe el tipo IIDP (ANUIES,2000 p137) lo que muestra que hay una gran diferencia entre los diferentes tipos de instituciones, retomamos la mala distribución geográfica de la educación, es la que afecta para que no todos tengan las mismas oportunidades o herramientas y en este caso no puedan acceder a alguna institución existente, porque simplemente no se encuentran.

Por otro lado, es también importante describir los escenarios respecto a la matrícula, la titulación y la cobertura durante el 2006 y al año 2020. Con la finalidad de precisar el volumen de la matrícula se divide en cuatro escenarios (ANUIES, 2000)

Escenario A: En este caso se puede notar que los indicadores de absorción y la eficiencia terminal con respecto al bachillerato y la educación superior ha sido muy equitativo.

Escenario B: En este aspecto se llegó a la conclusión de que la evolución de los indicadores de absorción y eficiencia terminal seguirá funcionando de la misma manera que ha ocurrido en los últimos años.

Escenario C: Aquí podemos notar que en aquellos casos en los que los indicadores crecieron o se desarrollaron positivamente seguirían casi, pero aquellos que su desarrollo fue negativo seguirán constantes durante los próximos años.

Escenario D: Retomando el escenario anterior se consideró que en las entidades en las que se vio un gran avance se espera que evolucionen a un 100%, por lo contrario, en el caso de las que evolucionaron negativamente se espera que crezcan al menos un 50%

Son muchas las IES que han tenido un gran crecimiento en cuanto a la gestión y administración se refiere, tanto que incluso tienen instancias encargadas específicamente de eso, sin embargo, aún quedan bastantes más. (ANUIES, 2000). Tomando en cuenta lo anterior la gestión y administración se verían mejoradas gracias a que las IES están cambiando a un Sistema de Educación Abierto, dejando el Sistema de Educación cerrado el cual era obsoleto y no contaba con un dinamismo y una calidad óptima tanto para los estudiantes como para los docentes. Así mismo, resaltando que es conveniente contar con redes institucionales ya que éstas fortalecerían la Educación Superior a nivel nacional de una manera homogénea. Esto también significaría que las instituciones se desarrollen con rapidez y eficiencia garantizando la calidad académica deseada en un menor tiempo. Otra ventaja del sistema abierto es que con el desarrollo óptimo de las instituciones, éstas pueden beneficiarse con apoyos cedidos por el estado a cambio de asegurar que las IES proporcionen a la sociedad profesionistas con capacidades científicas, y técnicas, así como personas con valores y ética que ayuden a mejorar la convivencia en la sociedad y el desarrollo en el país.

### **1.3 Propuesta de políticas públicas por la ANUIES para renovar la educación superior en México, una visión para el 2030**

En la actualidad las condiciones educativas se han transformado en sistemas complejos debido al ambiente que nos sujeta al lento desarrollo no sólo dentro de la República sino también dentro del entorno global, como consecuencia al cambio constante y los desafíos de inequidad y rezago social al que nos enfrentamos como sociedad, las soluciones emergen con propuestas que resolverán a futuro la problemática principal que irá de la mano de variantes que las condiciones económicas y sociales dictan, ya sea la pobreza, la tasa de desarrollo, el PIB; que consecuentemente las Instituciones de Educación Superior están en un ciclo de adaptación constante con objetivos claros, planeados y priorizando el desarrollo Sostenible como el bien común del sistema para escalar exponencialmente hacia una sociedad de evolución y crecimiento.

Según la ANUIES, las IES contribuyen estratégicamente a las soluciones ya que las formas de generación del conocimiento y su aplicación han roto las barreras disciplinares frente a los nuevos paradigmas de la complejidad, se ha impulsado el desarrollo de profesionistas de alto nivel para el fortalecimiento de la aplicación de los conocimientos para así extender la cultura de la innovación. Es necesario incrementará el acceso a la educación superior con equidad y mejorará su calidad de forma equitativa y de igualdad, Las universidades y los centros de investigación generan conocimiento necesario para apoyar el desarrollo tecnológico como el incremento de la capacidad de adaptación al cambio que proporcionará la satisfacción de las necesidades para la vida de manera plena como individuos.

La época actual se basa en sistemas más complejos y completos acerca de la vida de las personas dentro de una sociedad dinámica sujeta a cambios constantes, gracias a la globalización que se vive en la actualidad la gente está más en contacto con información al instante y esto causa que se experimenten cambios más frecuentes tanto social, económica y políticamente, estos mismos cambios hacen que se refuercen visiones optimistas e innovadoras acerca de la educación dentro de la sociedad, debido a la velocidad en la que la información viaja en la actualidad, se deben modificar los métodos de aprendizaje y las habilidades que requieren los egresados de educación superior, según ANUIES (2017) “será

necesario que las IES combinen las ciencias y tecnologías con ciencias humanas y humanidades” al igual que debe darse una política proteccionista para evitar el rezago en la innovación de las instituciones. Las instituciones han llegado a un punto en el cual deben de estar en un ciclo de adaptación constante para poder desarrollarse de manera más adecuada a la sociedad actual, debido al entorno cambiante del sistema educativo en la actualidad se dificulta el predecir qué es lo que puede pasar en ámbitos sociales o económicos dentro de cualquier sociedad.

El desafío al que se enfrenta México para los próximos doce años que en México existe un gran número de personas en situación de pobreza y pobreza extrema, siendo un 43.6% y un 7.6% respectivamente (CONEVAL, 2017), mientras que brechas entre los estados continúa ampliándose, lo cual lleva a una desigualdad en la distribución territorial según el índice de rezago social (CONEVAL, 2015), por lo cual es una uno de los principales desafíos es la disminución de la pobreza y la inequidad. Si bien en los últimos años ha existido una reducción considerable en el rezago educativo a nivel nacional (1.2 millones menos de personas de 2012 a 2016) (INEE, 2016), existen estados donde más del 25% de su población aun presenta este dilema, siendo un factor de relación entre la pobreza que presentan los estados en proporción al rezago educacional que presentan. Erradicar la pobreza y disminuir el rezago educativo requieren mayor oportunidad para la obtención de un empleo digno para una mayor cantidad de mexicanos, la obtención de un empleo formal y estable es una necesidad fundamental para la inclusión social de la población, sobre todo para jóvenes recién incorporados a la población económicamente activa.

Según INEGI (febrero, 2018), la población económicamente activa se incrementó un 24.2% de 2005 al 2017, mientras que el número de desocupados aumento un 20%”. Según las cifras mostradas en cuestión de desempleo, indica que 47.2% de la PEA desocupada cuenta con educación media superior o superior, y que la tercera parte de los desempleados se encuentra en el rango de 15 a 24 años. Estas cifras no hacen referencia precisa a que a mayor nivel de estudios mayor nivel de desempleo, se podría deducir que la búsqueda de mejores empleos y condiciones laborales es la causante de este efecto contradictorio. El desafío actual para egresados de nivel medio superior no radica en el tipo “cuanto sabes”, sino más bien “la calidad de tu información y la obtención de esta, mientras que la demanda

de un incremento en los altos niveles de preparación, habilidades técnicas, competencias de carácter transversal para la óptima adaptación a los entornos laborales y su continua evolución” (OCDE, 2017).

De acuerdo con la ANUIES (2018) la adaptación a las cambiantes necesidades del mercado laboral requiere un aprendizaje continuo y un cambio de enfoque respecto al modelo del sistema educativo actual. El desarrollo de competencias será más eficaz en la medida en que se relacionen los mundos de la educación y del trabajo, lo cual permite que los jóvenes desarrollen competencias “duras”, participando en los procesos productivos, y competencias “suaves”, como trabajo en equipo, comunicación y negociación, mediante experiencia en la vida real. La formación práctica en el ámbito laboral también contribuye a facilitar la transición de la educación al trabajo.

Es necesario Incrementar el acceso a la educación superior con equidad y mejorar su calidad, las universidades y los centros de investigación generan conocimiento necesario para apoyar la innovación.

### **1.3.1 Situación actual de la Educación Superior**

La educación superior ha tenido importantes avances, sin embargo, existe un problema muy grande el cual es una deficiente o hasta inexistente comunicación entre las partes involucradas en la gestión de la educación superior, esta se complica de mayor manera gracias a la gran variedad de instituciones y como actúa cada una. Los temas que tienen que ver con una mejora en la calidad de la gobernanza ha sido de gran interés en muchos países.

La ONU implementó como fin la creación de un nuevo marco de gobernanza sistemática. En este sentido ANUIES (2018), menciona que “El nuevo marco debe basarse en la comprensión de la importancia y el compromiso de seguir promoviendo instituciones nacionales y locales resilientes, legítimas e inclusivas, así como una participación incluyente de los actores sociales en los procesos públicos. Debe abordar los cuellos de botella institucionales y de gobernanza para asegurar un desarrollo transformador y sostenible. Debe alentar la identificación y el apoyo de opciones e iniciativas que aumenten la capacidad de colaboración de las sociedades con poder para encontrar soluciones pacíficas, eficaces y a

largo plazo a los desafíos de desarrollo globales, nacionales y locales” (Citado en UNDESA, UNDP, UNESCO, 2012, p. 10).

En México, el progreso de la educación superior se distingue por dos situaciones, incremento de la matrícula en instituciones, y la diversidad de los modelos de instituciones. Tanto las instituciones de educación superior públicas como las privadas han mostrado un crecimiento, y una mayor diversidad en oferta educativa. Según ANUIES la conjunción de crecimiento y diversificación:

Ha propiciado procesos de desconcentración y descentralización de las opciones de acceso al sistema, dando lugar a la formación de conglomerados estatales de educación superior con presencia de oferta pública y particular, e integrados por distintas combinaciones de los tipos y modalidades institucionales ya referidas. (ANUIES, 2018, p. 52)

Esta variedad resulta conveniente para nuestro país por lo compleja que llega a ser nuestra sociedad, la cual requiere de diferentes modelos de educación superior. Algunos organismos, como la UNESCO, nos recuerdan la importancia de expandir la facilidad de estudios superiores, de forma equitativa y sin ningún tipo de exclusión, en este punto, lo único que debe considerarse es el conocimiento y capacidad de una persona, sin embargo, una persona necesita de distintos bienes para tener una educación, por ellos resultan tan complicado para algunos. Según la ANUIES, en nuestro país:

La expansión de la oferta educativa ha sido un objetivo estratégico. En los últimos 17 años se han incorporado a las aulas poco más de dos millones de estudiantes en los niveles de Técnico Superior Universitario (TSU) y licenciatura, lo que ha permitido alcanzar una matrícula de poco más de 4.2 millones. (ANUIES, 2018, p. 55). Desgraciadamente para nuestro país, es deficiente si lo comparamos con avances en otras naciones.

En 1990, el sistema de educación superior contaba con 776 instituciones que atendían a 1.25 millones de estudiantes de licenciatura y posgrado, mientras que en el ciclo 2017-2018 existen 3,186 instituciones con una matrícula de 4.6 millones de estudiantes. A la par de este crecimiento se produjo un proceso de cambio y variación. A los subsistemas universitario y tecnológico, se incorporaron otros subsistemas que ampliaron la oferta en el segmento público con la creación en la década de los noventa de las universidades y los institutos

tecnológicos descentralizados y, al inicio del nuevo siglo, de las universidades politécnicas y las universidades interculturales. (ANUIES, 2018, p. 57)

El crecimiento y cambio se observó en todos los niveles educativos. En el último año del siglo XX la matrícula del TSU y licenciaturas mostró un alza de poco más de 2.1 millones.

Los subsistemas con un alto índice de crecimiento relativo, debido a la creación de nuevas instituciones durante el periodo del 2000-2017 fueron las universidades politécnicas, las universidades interculturales, las universidades y los institutos tecnológicos descentralizados. Como dato a rescatar las escuelas normales públicas son el único grupo son las únicas que presentaron una tendencia a la baja tanto en su matrícula como en las instituciones. “Como resultado de la ampliación de la matrícula la Tasa Bruta de Cobertura tuvo un crecimiento del 17.8% en el ciclo 2000-2017.” (ANUIES, 2018, p. 58)

Por otro lado, la ampliación de la oferta educativa tiene que estar acompañada de una política de equidad que amplíe las oportunidades de inclusión a la educación superior para grupos de la población en situaciones de mayor vulnerabilidad socioeconómica.

El problema es democratizar el acceso a una educación superior de calidad, ignorando condiciones como la ubicación territorial y la condición socioeconómica de los estudiantes, e incrementar las oportunidades de permanencia y egreso oportuno, sobre todo de los alumnos desfavorecidos. Es imperdonable que las nuevas generaciones de estudiantes universitarios que en muchos de los casos son los primeros miembros de sus familias en ingresar a una educación superior (en su mayoría los provenientes del medio rural o indígenas), estén obligados a cursar opciones de educación de baja calidad. (ANUIES, 2018, p. 68)

Por ello, la ANUIES propone para el año 2030 un escenario deseable de cobertura que supere el umbral de 60% e incluya el establecimiento de acuerdos para disminuir las diferencias entre las diversas regiones y entidades federativas del país. El incremento en la matrícula de educación superior necesariamente tiene que estar ligado a la dinámica de expansión de la educación media superior y a una mayor vinculación de la oferta educativa con las necesidades de los ámbitos sociales y productivos del país.

“Por otro lado, es necesaria una mayor interacción e intercambio de información entre los dos niveles para lograr que los estudiantes desarrollen mejores competencias, actitudes y valores e incrementen su probabilidad de ingreso, permanencia y egreso oportuno del nivel superior.” (ANUIES, 2018, p. 69)

### **1.3.2 Calidad de la Educación Superior**

Independiente de los diversos enfoques que se usen para definir la calidad de la educación superior, podemos asegurar que hoy en día hay consenso al aseverar que es el beneficiario y no el proveedor quién debe indicar si un servicio, en este caso la educación, es de calidad. De esta manera, los estudiantes, egresados y empleados toman un papel muy importante en la evaluación y mejora de la calidad educativa.

Aunque en los últimos años se ha realizado un importante esfuerzo en el país para extender las oportunidades de ingreso a la educación superior, a la fecha ha sido casi imposible asegurar a todos los mexicanos la realización de sus estudios profesionales en programas educativos de buena calidad. (ANUIES, 2018, p. 69)

Desde 1978 la Ley para la Coordinación de la Educación Superior establece la educación superior con la participación de las instituciones. Formalmente este impulso inició hace casi tres décadas y desde entonces, la evaluación de programas, de personal docente, de estudiantes, de instituciones y de procesos de gestión ha sido un elemento central en las políticas del gobierno federal, lo que ha permitido modificar un conjunto de inercias en muchas IES como resultado de un arduo trabajo realizado por las comunidades académicas y los equipos directivos. En este periodo se han acumulado múltiples experiencias y aprendizajes sobre los alcances y las limitaciones del enfoque de evaluación y los criterios de acreditación vigentes.

Cabe destacar como un resultado positivo de la política de evaluación se puede resaltar la mejora continua de las IES y un cambio cualitativo en los procesos educativos en paralelo al crecimiento de la matrícula. En enero de 2018, el conjunto de IES activas en el país que ofrecieron estudios de técnico superior universitario y licenciatura estuvo integrado por 2,724 instituciones (892 públicas y 1,832 particulares), y sólo 458 contaron con programas acreditados por organismos reconocidos por el Consejo para la Acreditación de la

Educación Superior A. C. (COPAES) o en el Nivel 1 de los Comités Interinstitucionales para la Evaluación de la Educación Superior (CIEES), lo que representó sólo el 16.8% del total de IES. “Es importante destacar que en las 191 IES asociadas a la ANUIES se atiende a cerca del 60% de la matrícula nacional y que 68.5% se encuentra en programas educativos reconocidos por su calidad.” (ANUIES, 2018, p. 70). “La distribución geográfica de los programas reconocidos por su calidad, tanto en licenciatura como en posgrado, revela fuertes variaciones territoriales y muestra algunas oportunidades de mejora.” (ANUIES, 2018, p. 73)

Gracias al compromiso de las IES y de las comunidades académicas se ha avanzado, está claro que todos los sectores involucrados deben mejorar los esfuerzos para ofrecer una educación de calidad a todos los mexicanos, muy indiferente de la zona geográfica o del tipo de institución al que se asista.

Los esquemas de evaluación y acreditación enfrentan problemas regulatorios y muestran rendimientos decrecientes. No se apoyan en un marco de referencia específico que establezca qué, cómo, para qué evaluar, quiénes deben participar y con qué responsabilidades. Una buena parte de las acciones carece de articulación y, como consecuencia, se reduce su efectividad. (ANUIES, 2018, p. 75)

- Lo que hasta ahora se ha denominado “sistema de evaluación de la educación superior en México”, lejos de serlo, se caracteriza por cuatro rasgos principales (Díaz Barriga, 2008: 31);
- Mantener una desarticulación entre los procesos orientados a la calidad;
- Estar estrechamente vinculado a programas de financiamiento extraordinario;
- Hacer énfasis en el seguimiento de indicadores, en detrimento de la construcción de una base conceptual;
- Disminuir su sentido formativo, debido a la cada vez más reducida dimensión pedagógica. (ANUIES, 2018, p. 77)

No obstante los avances logrados en las tres últimas décadas en materia de aseguramiento de la calidad, se tienen retos muy importantes; entre ellos se encuentran cinco de mayor relevancia: asegurar que las evaluaciones se traduzcan en la mejora continua de las funciones sustantivas; alcanzar mejores perfiles de egreso de los estudiantes; generar y aprovechar

socialmente los conocimientos e innovaciones; impulsar la internacionalización en los procesos educativos; y lograr una gestión más eficaz para apoyar los logros anteriores.

Deberán desplegarse nuevas estrategias, para universalizar la evaluación externa y la acreditación de los programas en las instituciones públicas y particulares. El propósito de avanzar hacia una mayor equidad educativa requiere que sea obligatorio y explícito el compromiso de las IES con la mejora continua de la calidad y la pertinencia de sus servicios educativos en el marco de su responsabilidad social. (ANUIES, 2018, p. 77)

Finalmente, es importante lograr que la evaluación y la acreditación se relacionen con la responsabilidad social, con la transparencia y la rendición de cuentas. Para ello, se debe transitar a un proceso integral de evaluación con énfasis en los resultados de aprendizaje de los estudiantes. Adicionalmente, deberán alcanzarse los acuerdos para la creación y operación del Sistema Nacional de Evaluación y Acreditación con plena credibilidad y transparencia en sus procesos y resultados. (ANUIES, 2018, p. 78)

#### **1.4 EL Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER)**

El Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, mejor conocido como el CONOCER, el cual es la institución facultada en nuestro país para certificar las competencias laborales, esto mediante la coordinación y promoción del Sistema Nacional de Competencias y con el firme propósito de que los empresarios, trabajadores, docentes, estudiantes y servidores públicos fortalezcan sus competencias y con ello impulsar a nuestro país a la competitividad.

“El consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales es una entidad paraestatal sectorizada en la Secretaría de Educación Pública con un órgano de gobierno tripartita con representante de los trabajadores, los empresarios y el gobierno” (CONOCER, 2017). En 1995 se llegó a un acuerdo entre las secretarías de Educación Pública (SEP) y la Secretaria del Trabajo y Previsión Social (STPS) para definir las Normas Técnicas de Competencia Laboral (ahora Estándares de Competencia), durante el mismo año se realizaron dos fideicomisos que atenderían las necesidades de competencia laboral, de ahí se establece una entidad paraestatal llamada Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales que atiende el Sistema Nacional de Competencias (SNC), el cual es un convenio nacional entre líderes del sector empresarial y de trabajadores así como del sector social, académico y gobierno, este sistema tiene como disposición impulsar y regular los procesos de normalización y certificación de competencias laborales, así como fomentar el estudio por competencias.

El CONOCER es un grupo de líderes de los sectores empresariales que tienen un acuerdo para promover distintas técnicas que permitan impulsar la competitividad de las organizaciones del país, se quiere que México tenga una agenda de calidad humano, es decir, que cuente con estudiantes, docentes y trabajadores competentes, reconociendo sus diferentes habilidades, destrezas y actitudes por medio de un sistema que es el certificado de las diferentes competencias laborales; en este sentido es importante indicar la perspectiva que tienen el CONOCER respecto al concepto de la competencia, en donde describe que “las competencias de las personas son el conocimiento, habilidades, destrezas y actitudes individuales, es decir, aquellas aptitudes que las hace capaces de desarrollar una actividad de

excelencia en su vida laboral” (CONOCER, 2017). Actualmente el Sistema Nacional de Competencias, tiene registrados 1047 estándares de competencia que atienden diferentes sectores productivos, académicos y públicos que responden a los objetivos del Plan Nacional de desarrollo del país, lo anterior nos pone en perspectiva de la importancia para con los estudiantes de educación superior, ya que son los que se insertarán en mencionados sectores.

La RED CONOCER encargada de certificar las competencias en el país cuenta con estructura que responde a las diferentes necesidades de las propias competencias en el ambiente laboral, estas son el RENECE, RENAC Y RENAP, cada una tiene su función. El RENECE, (Registro Nacional de Estándares de Competencia) nos brinda un amplio catálogo de estándares, cuenta con alrededor de 1047 estándares de competencia los cuales especifican las actitudes, aptitudes, habilidades y conocimientos que deben tener los trabajadores en el sector y que responda a las necesidades productivas. RENAC, (Registro Nacional de Cursos de Capacitación basados en Estándares de Competencia) va dirigido más específicamente al sector laboral, ya que nos arroja un catálogo de cursos de capacitación con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia. Es importante destacar que el CONOCER no certifica cursos de capacitación, ofrece un espacio de difusión para los capacitadores que diseñan cursos de capacitación basados en los Estándares de Competencias inscritos en el RENECE, los cuales no son necesarios para lograr la certificación del estándar, es decir, el candidato tiene la opción de recibir o no la capacitación. El RENAP, (En el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas) tiene como objetivo fundamental integrar una base de datos con información sobre las personas que han obtenido uno o más certificados de competencia, con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia.

En el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas se encuentran todas aquellas personas que han obtenido un certificado de competencia emitido por el CONOCER y respaldado por los propios empresarios y trabajadores de los distintos sectores del país. Las reglas y criterios para integración es cumplir con el artículo 83, el cual establece que “El CONOCER diseñará, organizará y operará el Registro Nacional de Personas con Competencias Certificadas de manera independiente o conjunta con otras instancias de los niveles de gobierno Federal, Estatal y/o Municipal, según lo defina el propio CONOCER.”

De igual forma las personas con competencias certificadas pueden ingresar sus datos personales esto voluntariamente con el fin de que se facilite alguna organización, empresa, sector entre otros requieren competencias certificadas en determinada función individual, sin olvidar que dichos datos proporcionados deberán apegarse a las disposiciones jurídicas aplicables así como también serán protegidos.

### **1.5 Breve reseña histórica de la Facultad de Administración de la BUAP**

A fines de la década de los cincuenta, en diversos ámbitos de la Universidad Autónoma de Puebla comienza a plantearse la necesidad de abrir paso a la carrera de Administración. Corresponde a los licenciados Eligio Sánchez Larios y José Antonio Pérez Rivero el honor de haber sido los primeros en cristalizar tal inquietud. Así, en enero de 1958 plantearon a las autoridades de la Universidad la creación de la Escuela Administración de Empresas, solicitud que fue aprobada por el H. Consejo Universitario de la Universidad Autónoma de Puebla el 28 de enero de 1959. Esta escuela abrió sus puertas en el primer patio del edificio Carolino, en el costado sur-poniente. El director fundador fue el licenciado Agustín Reyes Ponce, distinguido por su gran impulso a las ciencias administrativas en Puebla y a nivel nacional. La Escuela de Administración de Empresas se trasladó a Ciudad Universitaria en 1970. En 1974, se integró una comisión de profesores para elaborar un proyecto de actualización del plan de estudios, de acuerdo con las necesidades de la época, la comisión propuso crear un tronco común del primero al quinto semestres, y abrir tres áreas de especialización: administración general, administración pública y comercialización para cursarse del sexto al noveno semestres. En la sesión ordinaria del Consejo Universitario, el 12 de marzo de 1975, el entonces director de Administración, Joaquín Rodríguez Valencia, solicitó la aprobación del nuevo plan de estudios. En marzo de 1977, la Escuela de Administración realizó su Primer Congreso, con el propósito de definir de manera precisa su forma de gobierno y perfeccionar su estructura académica. En octubre de 1980 surgió el reclamo de abrir paso a un nuevo Plan de Estudios, decidiéndose orientar la enseñanza hacia la administración pública.

En enero de 1981, el Consejo Universitario, aprobó el cambio de nombre de Administración de Empresas por el de Escuela de Administración Pública; el 30 de abril del mismo año, el doctor Ernesto Arévalo Álvarez presentó el nuevo plan de estudios y fue

aprobado por el máximo órgano de gobierno de la institución. En la década de los noventa, la comunidad de la Escuela de Administración consideró que había llegado el momento de efectuar un cambio importante y decidió ofrecer dos carreras: Administración Pública y Administración de Empresas. Debido a lo anterior, se transforma el nombre de Escuela de Administración Pública al de Escuela de Administración en agosto de 1992.

En el marco del proyecto Fénix, el plan de Desarrollo de la Universidad y teniendo como postulado “Excelencia Académica con Compromiso Social”, se reestructuraron los planes de estudio de las dos licenciaturas (Administración Pública y Administración de Empresas); modificaciones aprobadas por el H. Consejo Universitario en marzo de 1994, en ese mismo año se nombra una comisión cuyos trabajos tuvieron como propósito inicial desarrollar un currículo flexible, poniendo énfasis con los siguientes referentes: Definición del perfil de ingreso y egreso de las Licenciaturas en Administración Pública y, nuevamente la Licenciatura de Administración de Empresas. El nuevo plan de estudios fue aprobado por Consejo Universitario el 25 de marzo de 1994.

En marzo de 1995 se diseñó un plan de posgrado y el resultado fue la creación del proyecto de la Maestría en Administración de Pequeñas y Medianas Empresas, la cual fue aprobada en el Honorable Consejo Universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla el 11 de diciembre de 1995; este hecho permitió convertirse en Facultad de Administración. Dos años después, el 31 de octubre de 1997, el Honorable Consejo Universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla aprobó la Maestría en Gobierno y Administración, el 29 de octubre de 1999 fue aprobada por el Honorable Consejo Universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla la Maestría en Administración y Gestión de Instituciones Educativas, la Facultad de Administración creó la Maestría en Fiscalización y Rendición de Cuentas, aprobada por el Honorable Consejo Universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla el 19 de julio de 2006 y registrado el 12 de marzo de 2007 en la Dirección General de Profesiones de la Secretaría de Educación Pública.

El día 18 de mayo de 1999, el Honorable Consejo Universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla (BUAP) aprobó por mayoría de votos la Licenciatura en Comercio Internacional, En el año 2000 se aprueba la Licenciatura en Administración

Turística y asimismo, el 14 de abril de 2005, se aprueba ante Honorable Consejo Universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla la Oferta Educativa en la Modalidad Semiescolarizada (Licenciatura en Administración de Empresas, Modalidad Semiescolarizada) que atiende a estudiantes que, de manera simultánea estudian y trabajan.

El 19 de junio de 2010, por unanimidad de votos del Honorable Consejo Universitario aprobó la creación de la Licenciatura en Gastronomía. El 30 de junio de 2014 se aprueba la Licenciatura en Negocios Internacionales, Modalidad a Distancia y en el año 2015 se oferta de manera presencial la Licenciatura en Negocios Internacionales atendiendo así a las demandas de un mundo global cada vez más exigente de cambios sustanciales no solo empresariales sino en el seno de egresados altamente calificados.

En el año 2014 el Consejo de Investigación y Estudios de Posgrado de la Vicerrectoría de Investigación y Estudios de Posgrado de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, realiza un análisis de planes y programas de estudio de posgrado que no pertenecían al Programa Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC) del CONACYT y que no cumplían con eficiencia terminal. Dados los resultados, en la Facultad de Administración, el 30 de abril de 2015 se suspende la Maestría en Fiscalización y Rendición de Cuentas y la Maestría en Gobierno y Administración. Así mismo, en el año 2016 se suspende la oferta educativa de la Maestría en Administración de Pequeñas y Medianas Empresas. Sólo permanece activa la Maestría Administración y Gestión de Instituciones Educativas.

Con la llegada de la actualización reforma curricular en el año 2014, se comenzó a analizar el Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración Pública y tras un periodo de dos años se decide realizar una reforma completa. Surge así en el año 2017 la nueva Licenciatura en Administración Pública y Gestión para el Desarrollo, adecuada a lo que la sociedad demanda. El 6 de mayo de 2019, el Pleno del Honorable Consejo Universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en su Sexta Reunión y Sexta Sesión Extraordinaria, aprueba la creación del programa “Especialidad en Protocolo y Desarrollo de Negocios en Mercados Emergentes”. El 24 de octubre de 2019, el Pleno del Honorable Consejo Universitario de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en su Décima Reunión y Octava Sesión Extraordinaria de 2019, aprueba la creación del programa “Maestría en Gestión de las Pequeñas y Medianas Empresas”.

## **1.6 Plan de estudio de la Licenciatura de Administración de la BUAP**

En esta sección se presenta y se describen las características actuales del Plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas que se imparte en la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, la cual el modelo educativo vigente para toda la universidad es el Modelo Universitario Minerva; éste será también atendido como descripción y análisis.

### **1.6.1 El Modelo Educativo Minerva de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla**

El Modelo Universitario Minerva (MUM) tiene como propósito definir las estrategias y acciones necesarias para garantizar la vinculación social de la institución y participar efectivamente en el desarrollo regional. La esencia del MUM se construyó de lo general a lo particular iniciando su desarrollo con una propuesta general de la función social de la universidad pública, cuya contribución al bienestar social y calidad de vida de cada ciudadano y ciudadana debe ser más activa, equitativa y de mayor impacto. El MUM se direcciona bajo tres principales sentidos, una es la interacción universidad-sociedad, con el fin de atender las necesidades de la sociedad, otro es el aprendizaje cooperativo, el pensamiento crítico, la interdisciplinaridad, la reconstrucción y generación de conocimiento, así como la creación de ambientes y diseño para el desarrollo humano y por último la razón de ser, así como valores y principios de convivencia acordados para todos los universitarios.

El MUM propondrá e impulsará proyectos nacionales, locales y regionales que involucren a sus comunidades en nueva cultura de concientización para el cuidado y la preservación del medio ambiente, utilizando nuevas maneras de elaborar transmitir y aplicar el conocimiento crítico e innovador, que permita al mismo tiempo un cambio en las actitudes de la comunidad BUAP y que incide al menos en tres planos o dimensiones: Ética, política y Social. (2007, BUAP)

Las Competencias de este modelo educativo son: De ejes transversales, mismos que deben ser comprendidos como temas, problemas y conflictos, de gran trascendencia, que se producen en la época actual y frente a los que resulta urgente una toma de posiciones personal y colectiva. “Los ejes transversales son el conjunto de características que distinguen a un

modelo curricular cuyos contenidos y propósitos de aprendizaje van más allá de los espacios disciplinares y temáticos tradicionales...constituyen la esencia de la formación personal, tanto en lo individual como en lo social. (Modelo Universitario Minerva 2007).

Con este modelo se generan varias competencias genéricas en los ejes transversales con estos se promueve y fortalece, métodos y técnicas de enseñanza con carácter globalizado, los cuales facilitan la interrelación de los diversos contenidos curriculares y su relación con las características del contexto social, favoreciendo la construcción de alternativas de solución a las problemáticas sociales, así como la oportunidad de potenciar los mecanismos que fortalecen el desarrollo de un proyecto de vida ético.

### **1.6.2 Plan de estudio de la Licenciatura de Administración de la BUAP**

El plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas vigente es implementado desde el año 2016, por lo que se le conoce como Plan de Estudios 2016 Semestral, la modalidad es tipo presencial y su nivel educativo es de Licenciatura, esta licenciatura maneja un tipo de plan práctico, otorgando un título y certificado en Licenciado (a) en Administración de Empresas y actualmente se imparte en la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.

La misión del plan de estudios es el fomentar una cultura competitiva en la administración y dirección estratégica de las empresas, originando y fomentando conocimiento de utilidad que influya en los desafíos económicos de los contextos estatal, nacional e internacional. Su visión es ser un factor clave en el ambiente empresarial a nivel estatal y nacional, así como reconocidos a nivel internacional; por la capacidad de respuesta ante los retos de la práctica en la creación, administrativa y gestión estratégica de las empresas. (BUAP, 2016 p. 129)

El plan de estudios tiene como prioridad formar profesionales reconocidos con amplia visión, conscientes de los cambios en el entorno, comprometidos con desarrollar soluciones, sensibles a las necesidades sociales y con altas competencias técnicas que les permitan tomar decisiones que posicionen y eleven el valor de las empresas y favorezcan la generación de ellas. (BUAP, 2016 p130). El profesionista egresado de la Licenciatura en Administración de Empresas tendrá los conocimientos, habilidades y actitudes que le permitirán

desenvolverse en los niveles para generar conocimiento crear y desarrollar empresas, al igual que su capacidad crítica para aplicarlo en el ambiente empresarial, con enfoque de beneficios para el desarrollo social. Este plan de estudios está conformado por 67 asignaturas más un servicio social y una práctica profesional, con un mínimo de 273 créditos y un máximo de 277 créditos distribuidos en un total de 5270 horas mínimos y 5342 horas máximas; los niveles contemplados en el mapa curricular son básicos y formativos, los cuales en los primeros 4 semestres de la licenciatura se cursan materias de nivel básico y del quinto al sexto semestre se cursan las materias de nivel formativo.

Para el plan de estudios se cuenta con materias Optativas para completar la formación y orientar al estudiante hacia una especialidad en el campo laboral, están clasificadas en tres principales áreas, además de una complementaria que el alumno puede o no cursar, las áreas son de Mercadotecnia, Métodos Cuantitativos y el área de Administración y Negocios; e importante destacar que para todo el plan de estudios se realizó una distribución de las materias en 17 áreas disciplinares, las responden al propósito principal de la formación de cada alumno y al cumplimiento del objetivo de la licenciatura, estas son:

- 1. Área de Administración**
- 2. Área de productividad y gestión de calidad**
- 3. Área de Desarrollo Humano**
- 4. Área de Mercadotecnia**
- 5. Área de Economía**
- 6. Área De Contabilidad y Finanzas**
- 7. Área de Derecho**
- 8. Área de Tecnología de la Información**
- 9. Área de Emprendimiento e Innovación**
- 10. Área de Métodos Cuantitativos**
- 11. Área de Estrategia**
- 12. Área Métodos de Investigación**
- 13. Área de Historia y Sociedad**
- 14. Asignaturas Integradoras**
- 15. Área de Formación General Universitaria**

## 16. Área de Práctica Profesional Crítica

## 17. Área de Inglés Aplicado

A continuación se muestra la distribución de las asignaturas distribuidas en niveles de formación y por cada área, indicando las Horas Teóricas (HT) y las Horas Prácticas (HP) por semana y por periodo semestral, así como los créditos de cada asignatura por periodo.

No.	Asignaturas	HT-HP <sup>1</sup> por periodo	HT por semana	HP por semana	HT-HP por semana	Créditos por periodo
<b>Nivel Básico</b>						
<b>Área de Formación General Universitaria</b>						
1	Formación Humana y Social	72	2	2	4	4
2	Desarrollo de Habilidades del Pensamiento Complejo	72	2	2	4	4
3	Lengua Extranjera I	72	2	2	4	4
4	Lengua Extranjera II	72	2	2	4	4
5	Lengua Extranjera III	72	2	2	4	4
6	Lengua Extranjera IV	72	2	2	4	4
<b>Subtotal Área FGU</b>		<b>432</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>24</b>	<b>24</b>
<b>Área de Administración</b>						
7	Administración I	72	2	2	4	4
8	Administración II	72	2	2	4	4
9	Diseño Organizacional	72	2	2	4	4
<b>Subtotal Área de Administración</b>		<b>216</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<b>Área de Economía</b>						
10	Perspectiva Socioeconómica Nacional e Internacional	72	2	2	4	4
11	Estudios de Microeconomía	72	2	2	4	4
12	Estudios de Macroeconomía	72	2	2	4	4
<b>Subtotal Área de Economía</b>		<b>216</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<b>Área de Contabilidad y Finanzas</b>						
13	Contabilidad I	72	2	2	4	4
14	Contabilidad II	72	2	2	4	4
15	Fundamentos de Finanzas	72	2	2	4	4
<b>Subtotal Área de Contabilidad y Finanzas</b>		<b>216</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<b>Área de Mercadotecnia</b>						
16	Mercadotecnia	72	3	1	4	4
17	Investigación de Mercados	72	2	2	4	4

	<b>Subtotal Área de Mercadotecnia</b>	<b>144</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>Área de Desarrollo Humano</b>					
18	Comportamiento Humano en las Organizaciones	72	3	1	4	4
19	Administración del Capital Humano	72	2	2	4	4
	<b>Subtotal Área de Desarrollo Humano</b>	<b>144</b>	<b>5</b>	<b>3</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>Área de Productividad y Gestión de Calidad</b>					
20	Administración de Compras	72	2	2	4	4
	<b>Subtotal Área de Productividad y Gestión de Calidad</b>	<b>72</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	<b>Área de Métodos Cuantitativos</b>					
21	Matemáticas Aplicadas a los Negocios	72	1	3	4	4
22	Matemáticas Financieras	72	1	3	4	4
	<b>Subtotal Área de Métodos Cuantitativos</b>	<b>144</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>Área de Tecnologías de la Información y la Comunicación</b>					
23	Herramientas Tecnológicas para Administración y Gestión de Negocios	72	1	3	4	4
	<b>Subtotal Área de Tecnologías de la Información y la Comunicación</b>	<b>72</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
	<b>Área de Historia y Sociedad</b>					
24	Contexto Mundial Contemporáneo para la Toma de Decisiones	72	2	2	4	4
25	Análisis Social, Político y Económico de México	72	2	2	4	4
	<b>Subtotal Área de Historia y Sociedad</b>	<b>144</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>Área de Derecho</b>					
26	Introducción al Estudio del Derecho	72	2	2	4	4
27	Derecho Mercantil	72	2	2	4	4
28	Derecho Laboral	72	2	2	4	4
	<b>Subtotal Área de Derecho</b>	<b>216</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
	<b>Área de Métodos de Investigación</b>					
29	Metodología de la Investigación	90	2	3	5	6
30	Seminario de Investigación Administrativa	90	2	3	5	6
	<b>Subtotal Área de Métodos de Investigación</b>	<b>180</b>	<b>4</b>	<b>6</b>	<b>10</b>	<b>12</b>
	<b>Subtotal Nivel Básico</b>	<b>2196</b>	<b>59</b>	<b>63</b>	<b>122</b>	<b>124</b>

Nivel Formativo						
<b>Área de Integración Disciplinaria</b>						
<b>Asignaturas Integradoras</b>						
No.	Asignaturas	HT-HP	HT por semana	HP por semana	HT-HP por semana	Créditos por periodo
31	Simulador de Negocios	90 /20	3	2	5	7
32	Consultoría Empresarial	90 /20	3	2	5	7
<b>Subtotal Asignaturas Integradoras</b>		<b>220</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>14</b>
<b>Área Práctica Profesional Crítica</b>						
No.	Asignaturas	HPPC <sup>3</sup> por periodo		Créditos por periodo		
33	Servicio Social	480		10		
34	Práctica Profesional	250		5		
<b>Subtotal Práctica Profesional Crítica</b>		<b>730</b>		<b>15</b>		
<b>Subtotal Área de Integración Disciplinaria</b>		<b>950</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>29</b>
No.	Asignaturas	HT-HP <sup>1</sup> por periodo	HT por semana	HP por semana	HT-HP por semana	Créditos por periodo
<b>Área de Administración</b>						
35	Administración Estratégica	72	2	2	4	4
36	Administración y Gestión de PyMES	72	2	2	4	4
<b>Subtotal Área de Administración</b>		<b>144</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Área de Contabilidad y Finanzas</b>						
37	Contabilidad de Impuestos	72	2	2	4	4
38	Finanzas para los Negocios	72	2	2	4	4
<b>Subtotal Área de Contabilidad y Finanzas</b>		<b>144</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Área de Mercadotecnia</b>						
39	Comportamiento del Consumidor	72	1	3	4	4
40	Gestión de Ventas	72	2	2	4	4
<b>Subtotal Área de Mercadotecnia</b>		<b>144</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Área de Desarrollo Humano</b>						
41	Gestión y Desarrollo del Capital Humano	72	2	2	4	4
42	Comunicación Organizacional	72	2	2	4	4
<b>Subtotal Área de Desarrollo Humano</b>		<b>144</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
<b>Área de Productividad y Gestión de Calidad</b>						
43	Administración de Procesos Productivos	72	2	2	4	4
44	Administración de la Calidad	72	2	2	4	4
45	Auditoría Administrativa	72	2	2	4	4

	<b>Subtotal Área de Productividad y Gestión de Calidad</b>	<b>216</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
	<b>Área de Tecnologías de la Información y la Comunicación</b>					
46	Medios Digitales para Posicionar a la Empresa	72	1	3	4	4
47	E-business	72	1	3	4	4
	<b>Subtotal Área de Tecnologías de la Información y la Comunicación</b>	<b>144</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>Área de Métodos Cuantitativos</b>					
48	Estadística Aplicada a los Negocios	72	1	3	4	4
49	Métodos Cuantitativos para la Toma de Decisiones en los Negocios	72	1	3	4	4
	<b>Subtotal Área de Métodos Cuantitativos</b>	<b>144</b>	<b>2</b>	<b>6</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>Área de Emprendimiento e Innovación</b>					
50	Desarrollo Emprendedor	72	2	2	4	4
51	Plan de Negocios	72	2	2	4	4
52	Incubación de Empresa	72	2	2	4	4
	<b>Subtotal Área de Emprendimiento e Innovación</b>	<b>216</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
	<b>Área de Estrategia</b>					
53	Creación del Valor Compartido	72	2	2	4	4
54	Entorno Global de los Negocios	72	2	2	4	4
55	Negocios Internacionales	72	2	2	4	4
56	Desarrollo de Habilidades para la Negociación y Coaching	72	2	2	4	4
	<b>Subtotal Área de Estrategia</b>	<b>288</b>	<b>8</b>	<b>8</b>	<b>16</b>	<b>16</b>
	<b>Área de Derecho</b>					
57	Derecho de la Seguridad Social	72	2	2	4	4
58	Entorno Legal de los Negocios	72	2	2	4	4
	<b>Subtotal Área de Derecho</b>	<b>144</b>	<b>4</b>	<b>4</b>	<b>8</b>	<b>8</b>
	<b>Área de Inglés Aplicado</b>					
59	English for Management and Leadership	90	3	2	5	6
60	English for Marketing and Sales	90	3	2	5	6
	<b>Subtotal Área de Inglés Aplicado</b>	<b>180</b>	<b>6</b>	<b>4</b>	<b>10</b>	<b>12</b>
	<b>Área de Optativas</b>					
	<b>Optativas Disciplinarias</b>					
61	Optativa I	72	2	2	4	4

62	Optativa II	72	2	2	4	4
63	Optativa III	72	2	2	4	4
<b>Subtotal Optativas Disciplinarias</b>		<b>216</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>12</b>	<b>12</b>
<b>Subtotal Nivel Formativo</b>		<b>3074</b>	<b>61</b>	<b>67</b>	<b>128</b>	<b>149</b>
<b>Total Mínimos</b>		<b>5270</b>	<b>120</b>	<b>130</b>	<b>250</b>	<b>273</b>
<b>Optativa Complementaria</b>						
64	Optativa I	72	2	2	4	4
<b>Subtotal Optativa Complementaria</b>		<b>72</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>4</b>
<b>Total Máximos</b>		<b>5342</b>	<b>122</b>	<b>132</b>	<b>254</b>	<b>277</b>

Tabla 1. Distribución de asignaturas y áreas del plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP

Fuente: Elaboración Propia a partir de datos del Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP

### 1.6.2.1 Competencias a desarrollar en el Plan de Estudios

El modelo universitario minerva la BUAP, se diseñaron estas competencias genéricas teniendo como referencias los ejes transversales señalados en el modelo en puntos primordiales, el primero propicia la participación del estudiante de manera comprometida dentro del entorno medio sociocultural para contribuir en el desarrollo social, la preservación del medio ambiente y la salud, el segundo lo hace reflexionar de manera crítica, creativa, el tercero fomenta el uso de una lengua extranjera con la finalidad de realizar procesos de comunicación relacionados con los contenidos de actividades propias de su disciplina, el cuarto lo impulsa a gestionar información por medio de las tecnologías y los procesos de comunicación.

Las Competencias Específicas del Plan de Estudios propician el desarrollo de las habilidades para aplicar el proceso administrativo y el conocimiento interdisciplinario en las diferentes áreas funcionales, desarrollando un planteamiento estratégico, táctico y operativo, identificando y administrando los riesgos de negocios de las organizaciones, interpretando la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales y

por último tomando decisiones de inversión, financiera y gestión de recurso financieros en la empresa.

Las asignaturas que serán objeto de la presente investigación y que corresponden al Plan de Estudios 2016 semestral son Consultoría Empresarial, Administración de la Calidad y Auditoría Administrativa; las cuales a continuación se describen sus características y sus competencias.

Consultoría empresarial. La asignatura establecida tiene como ubicación Formativa, teniendo como materia precedente el Simulador de Negocios, así como también no posee ninguna materia con orden inmediato, es decir no existe alguna asignatura consecuente a esta. El estudiante desarrollará la capacidad de brindar alternativas de solución que se relacionan con problemas de índole empresarial, procedimental, de métodos y técnicas que repercuten en la toma de decisiones de las actividades operativas en las distintas empresas, aplicando habilidades de investigación, comunicación, de negociación, y estructurando un plan de acción sobre el cuál se desarrollarán las etapas que rigen la Consultoría Empresarial

#### Competencias profesionales

Habilidad para la búsqueda de información: Aplicar las diversas técnicas para la obtención de la información que será utilizada para elaborar distintos diagnósticos que le sirvan a fin de desarrollarla posibilidad de que la empresa optimice de forma más eficaz y eficiente sus recursos.

Habilidad en el manejo de las Tecnologías de la Información y Comunicación: Integrar las Tecnologías de la Información y Comunicación para el manejo de los datos obtenidos y con ello reforzar las propuestas las cuales pueden extenderse a fin de garantizar al cliente, la rentabilidad, viabilidad y sostenibilidad de la empresa.

Habilidad para el trabajo en equipo: Aplicar habilidades directivas de motivación, manejo de conflicto, formación de equipos de trabajo, comunicación efectiva y toma de decisiones con la finalidad de resolver situaciones reales en la vida cotidiana y profesional, proponiendo soluciones efectivas.

Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica: Elaborar diagnósticos y sistemas de apoyo, que le generen a la organización la posibilidad de ser más eficaz y eficiente, a través de la consultoría de empresas.

Administración de la calidad. Esta tiene una ubicación de tipo Formativo, y tienen correlación con dos materias, la primera con Administración de Procesos Productivos que es la asignatura precedente y la segunda es Auditoría Administrativa esta asignatura es su consecuente. El propósito que fundamenta este curso es desarrollar las competencias del alumno mediante la Administración de la Calidad, como formadores para que puedan generar procesos de aprendizaje en las organizaciones mediante las metodologías y herramientas para el análisis y la solución de los problemas de calidad y de proceso de la Mejora Continua y su efecto en los Resultados empresariales.

Competencias Profesionales

- ***Dominio de los conceptos básicos de la Gestión de la Calidad.***
- ***Conocer los procesos de mejora y aseguramiento de la Calidad.***
- ***Analizar la implicación de los costos de la ausencia de procesos de calidad.***

Entender las características y necesidades de las organizaciones para la formación de sus miembros como agentes facilitadores de los procesos de mejora y aseguramiento de la Calidad.

Auditoría administrativa. La ubicación de esta materia es Formativa y tiene correlación con una sola asignatura es decir que tiene una materia consecuente, Administración de la Calidad es la materia precedente. El propósito es desarrollar en el estudiante competencias claves para su formación como Auditor Administrativo a través de la comprensión de la metodología de la auditoría y las técnicas y herramientas para recabar, analizar e interpretar la información de una organización, que le permitan emitir un juicio sobre el desempeño y cumplimiento de los objetivos organizacionales, así como dar recomendaciones que conlleven a la organización a generar valor en sus procesos administrativos para hacer frente a los retos de la globalización de manera ética y responsabilidad social.

Competencias Profesionales:

- *Identificar y contextualizar el significado conceptual y práctico de la auditoría administrativa, para reconocer las nuevas perspectivas de esta.*
- *Comprender el propósito y función de la metodología de la auditoría administrativa para formular con precisión un diagnóstico preliminar y administrativo, para elaborar y ejecutar el plan y programas de auditoría administrativa.*
- *Reconocer los elementos necesarios para evaluar, analizar e interpretar el desempeño del personal en las diferentes áreas funcionales de la organización, que le permita sustentar y emitir un juicio a través del informe de auditoría que presente las recomendaciones y el seguimiento de las mismas.*

Identificar las características y cualidades fundamentales de un auditor, que permita dimensionar y valorar la importancia de la ética de los auditores y la responsabilidad social de la organización.

### **1.7 COVID 19 y la Educación Superior**

Durante la presente investigación y el desarrollo de la misma, el mundo experimenta una situación totalmente inusual que nadie esperaba, esta situación cambió por completo la vida de toda la humanidad, desde el quehacer diario de cada persona sin importar la edad, género, nacionalidad o creencias, hasta las actividades sociales, productivas y profesionales en cada rincón del mundo, me refiero a la Pandemia COVID 19; esta desastrosa situación puso de manifiesto la vulnerabilidad de la salud pública, así como del sistema de salud mundial y los impactos que provocó, a tal grado de paralizar al mundo entero y provocar cambios radicales en la humanidad; y en este sentido el sistema de educación no fue la excepción, las instituciones educativas se vieron en la necesidad de adaptar de la noche a la mañana las actividades de gestión y de educación, experimentar la virtualidad, la sincronización y la convivencia a la distancia, para lo cual fue determinante el apoyo de las tecnologías de la información, comunicación y digitales, pasando a ser estas parte de la vida cotidiana.

La Pandemia COVID 19 tal y como se comentó en el párrafo anterior trajo múltiples situaciones no deseadas y que provocaron cambios radicales en la educación, sin embargo no en todos los países se atendió en las mismas condiciones y bajo los mismos escenarios, ya que cada país y región en el mundo cuenta con una diversidad de recursos y capacidades

para atender mencionada pandemia, en este sentido y para objeto de la presente investigación de tesis se analiza la región a la que pertenece nuestro país, me refiero a América Latina y el Caribe, la cual se vio amenazada por problemas estructurales de sus gobiernos, la inequidad del acceso a recursos digitales y conexión a internet, y el bajo financiamiento público.

Es difícil poder predecir qué sucederá en el futuro ya que se cuenta con un sesgo de información en cuanto a referencias de crisis semejantes, sin embargo ya se conocen y entienden los impactos reales causados en los distintos actores que integran las Instituciones de Educación Superior y en este sentido se puede iniciar con uno de los actores vitales, es decir los estudiantes, en ellos ha repercutido directamente, en particular en los que son aspirantes o de nuevo ingreso a la educación superior ya que quedan en una situación nueva y vulnerable en donde existen dudas acerca de la duración de los impactos en su desarrollo académico, desarrollo cognitivo, socialización y en la bien estar físico. Se destacan las problemáticas de aislamiento social, cuestiones financiera y conectividad a internet.

Existen estudiantes más vulnerables que al atravesar estas condiciones toman la opción de abandonar sus estudios esto da lugar a la exclusión e inequidad que de por si caracterizaba en el ingreso a la educación superior. Los estudiantes han tenido que reorganizar su vida cotidiana para cumplir con las medidas de confinamiento, aquellos que se encontraban lejos sus casas han vuelto a sus casas o han quedado varados por el cierre de aeropuertos y fronteras hasta que se reactiven las clases presenciales. Los estudiantes se han adaptado a las clases en línea como oferta de continuidad educativa, esto exige una alta conectividad la cual no se ha logrado debido a que en muchos lugares son de ingresos bajos. Las IES deben centrar sus esfuerzos en soluciones tecnológicas y contenido para uso en dispositivos móviles. Los estudiantes aprecian más la fórmula tradicional de una clase ordinaria que es retransmitida en directo, el cambio de modalidad no fue recibido positivamente ya que el contenido no fue bien diseñado y las clases virtuales no fueron preparadas previamente.

Por otro lado un segundo actor determinante en esta ecuación son los docentes, para lo cual primero que nada, hay que recordar que no todas las instituciones educativas superiores tienen estrategias de continuidad de la actividad docente, también los contratos temporales pueden quedar rescindidos tanto para aquellos docentes no definitivos y para

esto las clases complementarias o de educación continua, tales como diplomados, seminarios, conferencias, etc., dentro de los impactos directos para los docentes fue que la mayoría no contaban con una experiencia previa en educación a distancia por lo cual no tuvieron una formación o instrucción adecuada para desarrollar sus cursos presenciales a la modalidad virtual sincrónica y asincrónica, siendo esto una modalidad docente compleja, dando como resultado una deficiencia en el proceso de enseñanza – aprendizaje. Lo anterior ahora condicionan las actividades presenciales a depender de un entorno digital para lo cual se necesita el diseño o modificación de los planes y programas educativos, así como de los procesos para que los docentes desarrollen las capacidades y habilidades para manejar las tecnologías.

### **1.7.1 Políticas públicas y respuestas institucionales**

Las políticas públicas son los instrumentos de gestión, ordenamiento y control en las actividades de una sociedad, para lo cual, es el estado quien debe establecer los medios para que dichas actividades puedan desarrollarse en armonía y en beneficio de los ciudadanos, en este sentido es prioritario que el estado una vez que decidió suspender temporal muchas actividades sociales, políticas y económicas, las clases no fueron la excepción, por lo que se deben desarrollar políticas públicas que oriente a los diferentes actores involucrados en el sistema de educación y para facilitar la continuidad de las actividades académicas. Se deben desarrollar planes nacionales de contingencia que busquen contribuir a detectar las necesidades de las instituciones para garantizar la continuidad de la formación de todos los estudiantes y consensuar respuestas políticas por medio de consultas recurrentes todo esto para apoyar a los criterios pedagógicos en la transición de la modalidad virtual, la cual estamos convencidos que llegó y se fortaleció para quedarse.

Las instituciones educativas, por otro lado muestran una preocupación inmediata en la salud y el bienestar socioemocional de los actores que intervienen, retener a los estudiantes es extremadamente problemático en cuanto a la modalidad virtual, se ven limitadas las capacidades de ofrecer educación de calidad, por lo cual es indispensable que se analicen las condiciones que la pandemia ha dejado y la modificación en las estrategias y técnicas de enseñanza y de aprendizaje que se han tenido que tomar a raíz de ello, para que se pueda rediseñar los procesos pedagógicos educativos y por qué no, hasta modificar o crear nuevas

teorías educativas que respondan a las necesidades actuales; en ese mismo sentido, las instituciones educativas deberán participar en la creación de las nuevas políticas y ejecutarlas bajo el enfoque de priorizar la salud y la evolución de la educación.

## **CAPÍTULO II.**

### **MARCO TEÓRICO**

En este capítulo se realiza un juicio de valor de análisis e interpretación de diferentes autores que en diferentes momentos y espacios han aportado a la teoría del tema objeto de la presente investigación, es decir, al concepto de competencia y se atiende desde un plano etimológico, hasta el plano disciplinario, el cual en el presente se centra en la educación superior, por lo tanto, lo que se aborda son las delimitaciones del concepto de competencia, así como los términos relacionados, definiciones de algunos autores, así como la clasificación de la competencia, desde un campo laboral hasta el educativo y por supuesto se atiende lo pertinente en relación a la relación entre competencia y la certificación de dichas competencias en nuestro territorio nacional.

#### **2.1 Delimitación conceptual de competencia**

Es muy difícil poder tener un concepto claro sobre la competencia, incluso se han hecho diferentes esfuerzos en diferentes disciplinas como lo son la psicología, pedagogía, laboral, social, etc. Cabe destacar que en cada definición existen diferencias debido a los supuestos ocupados por cada autor. Desde un punto de vista etimológico encontramos el origen del término competencia en el verbo latino “competere” que significa ir al encuentro una cosa de otra. Sin embargo, desde el siglo XV nos encontramos con dos verbos en castellano “competir” y “competer” que proviniendo del mismo verbo latino (“competere”) se diferencian significativamente, pero a su vez entrañan semánticamente el ámbito de la competencia:

“Competer”: pertenecer o incumbir, dando lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competente (apto, adecuado).

“Competir”: pugnar, rivalizar, dando lugar también al sustantivo competencia, competitividad, y al adjetivo competitivo. (Tejada et., Corominas, 1967:163).

Por otro lado, es importante decir que existen diferentes teorías sobre el enfoque de las competencias como lo es el principio sintetizador dentro de la teoría de la Gestalt o el de

operaciones de hábito, según Bourdieu; sin embargo, Gonczi (1994), lo plantea de manera globalizada y muestra los siguientes tres enfoques:

Enfoque conductista: que entiende la competencia dentro de las conductas discretas asociadas con la conclusión de tareas atomizadas. Este enfoque no se preocupa por las conexiones entre las tareas e ignora la posibilidad de dicha relación que podría propiciar su transformación.

Enfoque genérico: se concentra sobre aquellas características generales del individuo que son cruciales para una actuación efectiva. Prioriza los procesos subyacentes (conocimiento, capacidad de pensamiento crítico, etc.) y ofrece las bases hacia características más transferibles o específicas.

Enfoque integrado o relacional: Considera combinaciones complejas de atributos (conocimiento, habilidades, destrezas, actitudes y valores) y la función que en una situación particular los profesionales atribuyen la competencia es relacional cuando dependiendo de las necesidades de la situación se implicarán unos u otros atributos en la búsqueda de la solución más idónea a la misma.

Además de los trabajos de Gonczi, Prieto (1997:10) presenta una comparación de las acepciones de competencia y sin embargo todas conllevan a la rivalidad, a ser capaz de o estar capacitado. Por lo cual podemos decir que la primera síntesis en la que puede afirmarse que “la competencia se refiere a las funciones, tareas y roles de un profesional -incumbencia- para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo -suficiencia- que son resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación” (Tejada 1999, p. 88).

Como ya se mencionó, es difícil poder dar una definición concreta o global pues los autores tienen diferentes enfoques a la hora de dar una definición. Sin embargo, algunas definiciones hacen alusión a saberes, actividades que alguien está dispuesto a hacer para obtener algo, incluso hace alusión a las habilidades que alguien puede tener. Todas estas para lograr un objetivo, para tener éxito o para sobresalir de los demás, en concreto, para desarrollar una función laboral-profesional, en este sentido, más adelante, en el apartado de definiciones de competencias, presentaré diferentes ideas de autores respecto al concepto de competencia.

Las características de las competencias son muy amplias, por ejemplo, Le Boterf (1996) menciona que la dificultad de definir la competencia crece con la necesidad de utilizarla. Aun así, es necesario llegar a algunos puntos de síntesis de definición para nuestro quehacer. Tejada (1999), menciona las siguientes características a la hora de definir a la competencia:

Una primera nota característica en el concepto de competencia es que comporta todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional.

Las competencias sólo son definibles en la acción. Es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego el repertorio de recursos.

No es suficiente con verificar que elementos son constitutivos de las competencias. En este terreno la experiencia se muestra como ineludible. El contexto, por último, es clave en la definición. Es decir, de acuerdo con la situación se demandará una contextualización de competencia diferente.

En la década del sesenta, el término “competencia” comienza a utilizarse en los estudios de Lingüística y Psicolingüística y en aquellos sobre el trabajo y la administración de procesos. En el primero de los campos se presenta como forma de designar el sustrato de conocimiento que se expresa en la acción –competencia lingüística/competencia cognitiva–. En el segundo, para designar, en distintos niveles, la capacidad para realizar actividades o resolver situaciones propias de un tipo de desempeño en el ámbito laboral.

Esta última concepción –recurrente en procesos de formación profesional– se vincula a las ideas de administración científica, propias de inicios del siglo XX, fortalecida con vertientes del conductismo y, posteriormente, del análisis de sistemas o del análisis funcional (Feldman & Iaies, 2010). La competencia laboral pretende de este modo ser un enfoque integral de formación que vincula el mundo del trabajo y la sociedad en general con el mundo de la educación.

Desde otra perspectiva, Rodríguez Moreno (2006) destaca la superación de una visión conceptualizadora y sumativa de los conocimientos a favor de centrar el proceso de aprendizaje en la capacidad del sujeto que aprende; en la creencia de que es la propia persona la que será competente para poner en práctica comportamientos y estrategias eficaces.

Las competencias específicas están más centradas en el “saber profesional”, el “saber hacer” y el “saber guiar” el hacer de otras personas; mientras que las competencias genéricas se sitúan en el “saber estar” y el “saber ser”.

En una concepción similar, Torrado (2000), plantea que la competencia es conocimiento actuado de carácter abstracto, universal e idealizado.

Por su parte, Goñi Zabala (2005) refiere a la capacidad para enfrentarse con éxito a una tarea en un contexto determinado; funcionalmente, una competencia se compone de “una operación (acción mental), sobre un objeto (que es lo que habitualmente se llama conocimiento) para el logro de un fin determinado (contexto de aplicación). La idea de eficacia también se encuentra presente en la definición de Zabala y Arnau (2007), quienes definen a la competencia como la intervención eficaz en los diferentes ámbitos de la vida mediante acciones en las que se movilizan, al mismo tiempo y de manera interrelacionada, componentes actitudinales, procedimentales y conceptuales.

Para Chomsky (1957), la competencia constituye el acervo cognoscitivo que de una lengua posee el hablante y la reconoce en su dimensión de aprendizaje inconsciente y, como actuación, en tanto acción completa del habla. Por su parte, Ouellet (2000), como otros autores ya mencionados, adjudica la competencia al conjunto de actitudes, de conocimientos y de habilidades específicas que hacen a una persona capaz de llevar a cabo un trabajo o de resolver un problema particular.

La psicología cultural analiza las competencias a partir de la consideración de la mente y el aprendizaje como construcción social. Dentro de este enfoque contextual se encuentran los planteos de Hymes (1996), quien define el concepto de competencia comunicativa como “el empleo efectivo del lenguaje y de la lingüística en situaciones específicas de comunicación, teniendo en cuenta las demandas del entorno”. Estos principios permiten definir las competencias como acciones situadas (Vygotsky, 1985; Brunner, 1992)

constituidas desde contextos particulares y constituyentes de configuraciones psicológicas de la personalidad.

Coincidiendo con los análisis de Alonso–Jiménez et al. (2008), se considera la especificidad de las competencias como categoría psicológica singular en el orden estructural–funcional.

### **2.1.1 Términos relacionados con competencia**

Contenidos de la competencia. El concepto de cualificaciones clave propuesto en Alemania en 1980 ofrece datos respecto a la transmisión de competencias y sus procedimientos, partiendo de principio de la política de empleo de que los conocimientos y destrezas profesionales especializados transmitidos en el pasado son objeto de atraso en la evolución técnica y económica. Teniendo como resultado cualificaciones que no envejezcan o envejezcan a un paso muy lento, teniendo entre estas los conocimientos y destrezas que trascienden los límites de una determinada profesión. (lenguas extranjeras, autonomía del pensamiento y acciones, flexibilidad metodológica y capacidad de reacción.)

Los precipitados cambios que se observan en la producción como la producción bajo consumo de recursos naturales, ha puesto que las mejoras en el trabajo y en la producción no sean un patrimonio exclusivo de la administración, siendo necesaria la ampliación de cualificaciones clave para la inclusión de la capacidad de desarrollo de manera convincente en cambios organizativos y para la toma o compartir decisiones.

Competencia técnica referido a aquel que domina como experto tareas y contenido de su ámbito de trabajo, competencia metodológica aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente varias soluciones y que trasfiere adecuadamente las experiencias adecuadas, competencias sociales aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva. (Bunk, 1994)

### **2.1.2 Definición de competencia**

En el idioma alemán, el concepto de competencia (Kompetenz) se refiere al ámbito de organización y regulación de las atribuciones de órganos de administración y de las empresas, así como el poder en la toma de decisiones de los respectivos titulares.

Algunas definiciones que se abordan son por ejemplo la que Tejeda (1999) señala que las competencias son, “la capacidad individual para emprender actividades que requieran una planificación, ejecución y control autónomos” (Federación alemana de empresarios de ingeniería, 1985). Por otro lado, también nos indica que es “la capacidad de usar el conocimiento y las destrezas relacionadas con productos y procesos y, por consiguiente, de actuar eficazmente para alcanzar un objetivo” (Hayes, 1985). Así mismo podemos entender a las competencias como “la aplicación de las destrezas, conocimientos y actitudes a las tareas o combinaciones de tareas conforme a los niveles exigidos en condiciones operativas” (Prescott, 1985)

Anteriormente la competencia estaba definida en términos de “saber hacer”, es decir, de llevar a cabo todo lo estipulado bajo las reglas establecidas. Sin embargo, este concepto se transformó en términos de “saber actuar”; haciendo referencia a tomar iniciativas y estar atento a los cambios en el entorno para la resolución de problemas. Según (Boterf, 2000, pág. 2) el concepto de competencia debe ser “flexible y dinámico”. Flexible a los puestos de trabajo y dinámico al saber actuar. Actuar de manera oportuna contribuye a la construcción de competencias, hablamos de una combinación de recursos que le permitirán actuar a fin de conseguir un objetivo.

Por lo tanto las competencias se han vuelto un elemento fundamental dentro de la educación superior y como lo mencionan González y Wagenaar, (2006) “las competencias representan la combinación de conocimiento, comprensión, capacidades y habilidades”, y gracias a la conformación de estos elementos se pueden crear más mentes grandes. La educación también necesita innovar para estar siempre al margen de lo nuevo que se va desarrollando y en este caso es importante en la educación superior debido a que son el futuro del mañana por ello Zabala (2008) nos dice que:

“El desarrollo por competencias en las universidades son una alternativa a la formación conceptual, centrado y reducido a unos aprendizajes de unos conocimientos, por encima de las habilidades para el desarrollo de la profesión... las pruebas y los criterios de evaluación de la mayoría de los exámenes y oposición propician el carácter disociado entre teoría y práctica, ya que el alumno memoriza el temario, con el fin de desarrollar los conocimientos adquiridos en una prueba, y no para poder aplicarlos”.

Una persona bien preparada es la que tendrá mayores oportunidades en un mundo laboral, para ello se necesita tener una fuente para adquirir mayores conocimientos es así que Irigoien (1998) enuncia que una persona competente para el trabajo deberá adquirir conocimientos y desarrollar habilidades variadas, necesitando al mismo tiempo desarrollar actitudes y habilidades para la toma de decisiones, el relacionamiento humano, el liderazgo situacional, la resolución de problemas y de conflictos y la negociación.

Una institución que busca lo mejor para sus estudiantes implementara estrategias , en este caso Zabala (2008) enuncia tres factores que propician la entrada de una enseñanza basada en competencias en las instituciones de educación superior: en primer lugar los cambios en las propias universidades a partir de la necesidad de convergencia europea, en segundo lugar, la mayor presión social sobre la necesaria funcionalidad de los aprendizajes y el tercero, referente a la función social de la enseñanza, formaren todas las capacidades del ser humano con el fin de dar respuesta a los problemas que depara la vida.

## **2.2 Clasificación de las competencias en la Educación Superior**

Cuando se habla de competencias se sitúa el individuo como un ser responsable o competente que es capaz de realizar y realizarse en diferentes contextos y circunstancias ya que sabe qué hacer y cómo hacer diversas actividades o funciones. Este aspecto se moldea y pule a través de los años en base a la preparación, desarrollo y motivación de la persona.

### **2.2.1 Competencia profesional**

A partir de 1960, el debate general sobre los planes de estudios, en Alemania se introdujo el concepto de “cualificación” que fue adoptado para la formación de profesionales. Estas

incluían en primer lugar, los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, al igual que abarcar la flexibilidad y autonomía.

A principios de 1970, se estableció la “competencia” de los alumnos como objetivo global del proceso de aprendizaje sin indicar que se entendía por tal competencia. Por lo cual se comprendía que se exigía el desarrollo de procesos de aprendizaje integrados, con competencias de especialistas, competencias humanas y sociopolíticas.

Si el paso de la capacidad a la cualificación profesional era todavía cuantitativo, el paso de la cualificación a la competencia profesional es ya cualitativo, debido a que, al incluirse los aspectos de organización y planificación, se produce un cambio paradigmático con respecto a la aptitud profesional de los trabajos tradicionales, en este sentido es importante mencionar que uno de los principales propósitos de las competencias profesional es que los egresados del nivel superior puedan desempeñar las funciones básicas en cada una de las diferentes disciplinas en el ámbito laboral y en el caso particular de la presente tesis en donde se desarrolla en la Licenciatura en Administración de Empresas, es necesario acotar dichas competencias profesional en la empresa y para ello no hay nada como conocer y aprender sobre un tema de la mano de un experto. En este caso Guy Le Boterf no es la excepción, se habla de un experto en el tema de la gestión por competencias mundialmente reconocido y a partir de ello podemos indicar que la gestión por competencias es un aspecto que en los últimos años ha llamado mucho la atención de la mayoría de las empresas a nivel mundial.

La gestión de las competencias profesionales en la empresa implica un arduo proceso dentro de la misma, desde la definición de ellas para los perfiles y descriptivos de puestos, el reclutamiento de los profesionales, la selección de los mismos, la capacitación e incluso la evaluación de dichas competencias ya como individuos profesionales.

“Una gestión por competencias es, en cambio, un enfoque global que implica dos cuestiones.” (Boterf, 2000, pág. 1). La primera cuestión hace referencia al capital humano, se habla de las personas como un recurso fundamental dado a su importancia como fuente de valor. Las competencias que son desarrolladas en una empresa contribuyen al aumento de la productividad, de esto radica la importancia de no catalogar al personal como un costo de la empresa, sino como riquezas humanas necesarias para el desarrollo de cualquier

organización. Por otra parte, la segunda, expresa las implicaciones de la gestión por competencias en el desarrollo de recursos humanos y de la organización del trabajo, al desarrollar las variables de cada uno de estos aspectos, enfocadas principalmente al desarrollo de competencias. Es decir, “todo se organizará alrededor de las competencias”.

Como recalca Le Boterf, “cuando una empresa entra en un proceso de gestión por competencias, tiene que controlar la coherencia de sus decisiones en torno de la optimización de las competencias de sus empleados” (Boterf, 2000, pág. 2). Se habla de todas aquellas áreas de la empresa en donde el estudio de la persona está presente.

Las empresas desde hace mucho tiempo se han preocupado por definir un concepto de competencia cada vez más actualizado. Anteriormente la competencia estaba definida en términos de “saber hacer”, es decir, de llevar a cabo todo lo estipulado bajo las reglas establecidas. Sin embargo, este concepto se transformó en términos de “saber actuar”; haciendo referencia a tomar iniciativas y estar atento a los cambios en el entorno para la resolución de problemas. Según (Boterf, 2000, pág. 2) el concepto de competencia debe ser “flexible y dinámico”. Flexible a los puestos de trabajo y dinámico al saber actuar. Actuar de manera oportuna contribuye a la construcción de competencias, hablamos de una combinación de recursos que le permitirán actuar a fin de conseguir un objetivo. Finalmente, esto constituye un proceso personal, pero guiado y orientado, por varios actores; es decir, de manera individual y los encargados de desarrollar un espacio para la construcción de competencias, en este caso los supervisores y directivos.

Por otra parte, se tiene que relacionar en todo momento las políticas de competencia con la organización del trabajo por lo que deben tener sentido y quedar muy claro cuál es la competencia que se quiere desarrollar, para que esto logre su objetivo deben de seguir un método con el fin de que constituya un espacio de construcción de competencias. Se deben de razonar estas para que exista un espacio con ejes de competencia. Los ejes de competencia son: producción, mantenimiento, calidad, economía y seguridad es necesario que los empleados se logren relacionar con algunos de estos ejes para que tengan la posibilidad de adquirir y desarrollar nuevas competencias, evolucionando en el ámbito profesional haciéndose ellos mismo competentes para el mundo laboral.

Según Le Boterf menciona que:

“La empresa debe pensar y facilitar los procesos de construcción de competencias además, si se desea entrar en una gestión por competencias, es importante tener un impulso o apoyo permanente de la dirección ejecutiva de la empresa, puesto que es un enfoque global que no puede implementarse sin la voluntad política de la alta dirección” (Boterf, 2000).

Para lograr identificar las competencias se necesita observar el ámbito laboral y una persona en proceso de una situación de trabajo específico. Puede ser la competencia sea invisible, pero se puede observar, concretamente en una actividad así registrando sus conocimientos y destrezas, para identificar una competencia. En un empleado se puede lograr identificar mediante dos formas la observación y situaciones simuladas Le Boterf considera que

“es importante tener dispositivos de evaluación que impliquen la intervención de varios factores. De esta, forma se accede al punto de vista de varios actores: la persona evaluada, el supervisor, colegas, expertos... que intervienen para dar su visión de la competencia. A través de la confrontación de estos puntos de vista es que se puede estimar que competencias tiene una persona” (Boterf, 2000).

Se puede evaluar mediante la relación entre el resultado y la cooperación de competencias individuales. Si las personas logran desarrollar competencias profesionales existe la posibilidad de que disminuyan los conflictos sociales y dentro de una empresa Le Boterf destaca que.

“en el campo financiero pueden observarse algunos índices interesantes. Actualmente hay accionistas que integran, en su razonamiento para invertir en una empresa, criterios sociales y criterios de buena gestión. Esto indica que puede existir una relación entre una buena política de desarrollo de competencias y fiabilidad social de una empresa” (Boterf, 2000).

Por último considero que si las empresas incrementan la importancia al desarrollo de dichas competencias profesionales y que a su vez esto también se realiza en las instituciones educativas durante la estancia académica de cada alumno, se tendrá un mayor beneficio a corto plazo para los egresados y para las mismas empresas, entendiendo y definiendo por mi parte que la *competencia profesional es la suma de conocimientos, habilidades actitudes y*

*aptitudes necesarias para desempeñar un función profesional en el campo productivo/servicios, ya sea en un sector privado o público, de acuerdo al nivel de responsabilidad y a partir de la definición de un plan de estudios en el nivel superior, es decir, en la educación superior.*

### **2.2.2 Competencia Laboral**

Se puede entender como competencia laboral aquella que comprende las habilidades, actitudes, aptitudes y destrezas que una persona presenta dentro de su entorno laboral, lo que le permite desarrollarse en diferentes aspectos a través de las distintas circunstancias que se le presenten.

Es por ello necesario saber que la OIT (1997) divide a este concepto en tres grandes vertientes las cuales se enfocan en:

- Capacidades de ejecución
- Atributos personales
- Fusión de los dos anteriores (Holístico)

Para tener definiciones certeras de este concepto es conveniente tener distintos puntos de vista dados por diferentes autores o instituciones reconocidas, por lo que es conveniente retomar las más significativas basándonos en el documento “*Formación basada en competencia laboral*” en su fragmento “*Conceptos básicos sobre competencia laboral*”

Algunas otras definiciones de competencia laboral de expertos se presentan a continuación:

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 (Ducci, 1997, p.10)

Sin embargo para el autor Kochanski (1998) lo define como: “las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral” (p.11).

Desde otra perspectiva Zarifian (2001) lo cita con las siguientes palabras: “Entiendo por competencia, el tomar iniciativa y responsabilizarse con éxito, tanto a nivel del individuo, como de un grupo, ante una situación profesional.” (p.12).

Con base a un informe de la Secretary’s Commission on Achieving Necessary Skills (SCANS) (1991) nos hace mención que la competencia laboral se base en dos aspectos, los cuales son las competencias básicas en las cuales se encuentran la lectura, la solución de problemas, la responsabilidad, entre otros; y las competencias transversales como lo son los recursos, el trabajo en equipo, uso de computadores y la aplicación de tecnologías.

Así mismo se presentan algunas definiciones por instituciones dedicadas a la formación y desarrollo de recursos humanos, en este sentido y para tener un panorama más extenso acerca de este concepto, diversas instituciones han proporcionado un significado que de manera concreta nos explican los diversos factores que aplican en el mismo; algunas de estas instituciones se dedican principalmente a la certificación de competencias nos proporcionan las siguientes definiciones, las cuales consideramos con mayor impacto.

Las competencias laborales consisten en la capacidad de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos, de acuerdo a los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. A diferencia de los conocimientos y las aptitudes prácticas, que pueden ser validados a través de los diplomas y títulos del sistema de educación técnica y profesional, las competencias requieren de un sistema especial de evaluación y certificación (Ministerio del Trabajo de Chile, 2004, p.13)

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; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo (Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, 1997, p.14)

Por otro lado, el Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional de España (1995) nos menciona que “La competencia profesional es el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional, conforme a las exigencias de la producción y el empleo.” (p.14)

Referente a las instituciones que se dedican a la formación profesional consideramos a las siguientes mencionadas con mayor relevancia debido al significado referente a la competencia.

Capacidad de un trabajador para movilizar los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para alcanzar los resultados pretendidos en un determinado contexto profesional, según patrones de calidad y productividad. Implica entonces, la capacidad de actuar, intervenir y decidir en situaciones imprevistas, movilizando el máximo de saberes y conocimientos para dominar situaciones concretas de trabajo, aplicando experiencias adquiridas de un contexto para otro (SENAI, 2002, p.15)

Conjunto de atributos de una persona para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Estos atributos se expresan mediante la habilidad física o manual; intelectual o mental y social o interpersonal, es decir, que son expresadas en el hacer, el saber y el saber hacer (INSAFORP, 2000, p.16)

Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas psicomotoras y actitudes requeridas para el desempeño eficaz y eficiente de un trabajo productivo, de acuerdo con los estándares definidos por el mercado laboral y consistentes con las características de calidad de los productos que se generan de los procesos de la actividad productiva de manera que se satisfagan las necesidades del cliente (INA, 2001, p. 16)

Por lo tanto considero y defino a la *competencia laboral* como la suma de conocimientos, experiencias, habilidades motoras y conductuales para realizar una función laboral en el campo productivo/servicios, visto desde una responsabilidad operativa.

### **2.3 Las competencias y su vinculación con la educación superior**

Las universidades han sido consideradas como centros de creación y transformación. Debido a la aceleración en los cambios de la producción de conocimientos se han tenido que abrir y asociarse a su mundo externo y para el intercambio de alumnos y profesores también han tenido que compatibilizar sus programas de formación entre ellas.

En América Latina las universidades tienen la responsabilidad y la misión de preparar estudiantes (ciudadano) intelectual y culturalmente ya que de ello depende el desarrollo de su propio país. A través de la conferencia mundial sobre la educación superior en 1988 se ven reflejadas las palabras anteriores ya que tienen como aspectos fundamentales como la capacitación del personal, facilidad de acceso a la educación superior, métodos educativos innovadores, entre otros.

Por otro lado, y con la intención de profundizar en la aportación de las competencias en la educación superior, uno de los proyectos más importantes de educación superior en Europa que se ha ido extendiendo hasta América Latina es el proyecto denominado *Tuning Educational Structures in Europe*. Eligieron el vocablo “*to tune*” para representar que las universidades buscan llegar de manera conjunta a puntos de referencia comunes.

En el proyecto el vocablo se mantiene en gerundio para dejar claro que es algo que está en proceso y que siempre lo estará, porque la educación necesita estar en diálogo con las necesidades sociales. Es decir, parten de la premisa que un área social y económica europea tiene que ir en paralelo a un área de educación (Tuning, 2001-2002).

Este proyecto surge debido a los acelerados cambios de la sociedad, así que ministros representantes de educación superior de Francia, Italia, Reino Unido y Alemania analizan que antes estos cambios tienen la obligación de proporcionar un sistema que ofrezca mejores oportunidades para buscar y encontrar un ámbito de excelencia. Además, por otro lado, analizando la escasa movilidad de estudiantes, observan la necesidad de crear condiciones que favorezcan la movilidad de la educación inicial o continua que permita a estudiantes acceder al mundo académico en cualquier momento de su vida.

Con los antecedentes, se llevó a cabo una Declaración en la cual se proclama la necesidad de construir un “Espacio Europeo de Educación Superior” y que se atiendan bajo principios de calidad, movilidad y competitividad, no solo en Europa sino en otras partes del mundo.

Por ello los objetivos de esta declaración se orientan en:

- Adoptar un sistema de titulaciones fácilmente reconocibles y comparable.

- Distinción de dos ciclos; pregrado y postgrado.
- Establecer un sistema de créditos como el European Credit Transfer System.
- Promover movilidad de estudiantes y docentes.
- Promover la cooperación europea en el control de la calidad.

Para atender estos objetivos se plantearon 2 fases, la primera del año 2000 al 2002 y la segunda del 2003 al 2004.

Periodo en el cual se proponen 4 líneas de acción:

- Competencias genéricas.
- Competencias específicas de áreas temáticas.
- Las ECTS como sistema de transferencia y acumulación de datos.
- Enfoque de aprendizaje, enseñanza y evaluación en relación con la garantía y calidad. (Tuning, 2001).

Entre sus metas y objetivos señalan:

- Impulsar a escala de Europa un alto nivel de convergencia en la educación superior.
- Desarrollar perfiles profesionales, resultados de aprendizaje y competencias deseables.
- Facilitar transparencia en estructuras educativas.
- Crear redes capaces para estimular la innovación y la calidad.
- Crear estructura curricular expresada por puntos de referencia para cada área.
- Crear puentes entre la red participante con otras.

Es importante resaltar que los ministros participantes aceptan concebir la educación como un bien público que seguirá siendo una responsabilidad de dicho sector, que los estudiantes formarán parte de esta comunidad por pleno derecho y así podrán participar y contribuir de manera activa en este proceso.

El ser humano en la transformación de la naturaleza para su supervivencia posee acciones que son actos por los cuales el hombre transforma su ambiente y con los cuales asegura su supervivencia, si llegase a faltar un eslabón de la cadena, ya no podría hablarse de dichas acciones; la realización sin pensamientos quedando en mera realización, por ejemplo. Una

acción de formación está justificada si se dirige de forma espontánea y activa a un objetivo, a un problema o a una tarea, si distingue con nitidez los fenómenos que son percibidos, siempre y cuando el pensamiento y la realización sean capaces de relacionar la teoría y la práctica, así como la planificación y las posibilidades de realización.

La competencia para la acción presupone una formación dirigida hacia la acción. Pudiendo ser una formación específica y aislada, relacionada con situaciones de trabajo, siendo la formación profesional la configuración de modo que diversos procesos de aprendizaje favorezcan ya la propia acción del alumno o aprendiz en el sentido de la propia organización. Si algo puede caracterizar a la época actual es el “cambio”, siendo este condicionado por la necesidad de supervivencia económica, el trabajo profesional está sujeto a una transformación radical.

Los objetivos fundamentales de la empresa, como la obtención de beneficios y mantenimiento de la actividad, la máxima racionalidad unida al humanitarismo, las altas cuotas de mercado y la ampliación de las empresas, tratan de alcanzarse cada vez más ante las nuevas tecnologías, la reducción de costes, la innovación de los productos y la gestión dinámica.

Las tendencias del cambio se muestran, en el desplazamiento de la división del trabajo al trabajo mixto y en equipos, del trabajo de ejecución al trabajo más planificador. Ante tales exigencias profesionales, en la actualidad ya no basta con la competencia técnica, sino que son necesarias las competencias relacionadas con métodos, relaciones sociales y cooperación. Aunado a eso, el estudio tampoco es herramienta única o suficiente, siendo la integración de todas las competencias dentro de la competencia de acción profesional. Dicho proceso de transmisión es necesario para ello, comenzando desde el primer día de la formación profesional y, en unos tiempos caracterizados por el cambio, no finaliza hasta llegar a la jubilación.

### **2.3.1 Las competencias del Licenciado en Administración señaladas en el TUNING para América Latina**

Tuning es un proyecto que fue diseñado por universidades para universidades con el fin de aumentar la reflexión en la educación superior, en tanto ámbito regional como internacional, el continente europeo tuvo dificultades para adaptarse a este proyecto, tanto las instituciones educativas como los impartidores de educación debido a que los profesores tenían que desarrollar los puntos de comprensión, referencia y confluencia. Este proyecto se entiende como significado el sintonizar o afinar, si lo centramos en la educación al momento de hablar de sincronizar se puede entender una comunicación fluida con los alumnos y maestros, como parte de un ejemplo y de afinar, se entiende que es definir bien qué objetivos se tiene con las instituciones educativas, así como se deben de ver las estructuras de los sistemas educativos para identificar ciertos factores que puedan influir en una mala educación.

Este proyecto tiene como finalidad de los diferentes aspectos en los países de como interactúan, es decir Tuning ya se implementó como una metodología a nivel internacional reconocida, de igual manera se usa como herramienta que sirve para pensar en el espacio de educación superior como una integración y facilito a Europa durante ese proceso. También se habla de un Tuning- América que se espera implementar para la base de una colaboración que proponen; una oferta de solidaridad, formación de equipos, reflexión permanente y sistemas de reconocimiento académico. Tuning- América forma lenguajes y mecanismos para una comprensión reciproca en los sistemas de educación superior.

En América Latina su primordial fin es la recolección de información e intercambiarla, para mejorar la participación de las distintas instituciones de educación superior, así mejorando la calidad, efectividad y transparencia se habla acerca de una autonomía universitaria como objetivo de que la titulación tenga una mejor efectividad cumpliendo con el margen de las competencias Tuning se rige por puntos como la libertad y la autonomía. Así mismo creo líneas de trabajo que son: competencia, enfoque de enseñanzas y evaluación, créditos académicos y calidad de los programas.

Surgió a partir de un debate con la tarea de 62 universidades latinoamericanas y se debatían 4 puntos la administración de empresas, Educación, Historia y Matemáticas. Este programa se garantizó por programa ALFA se tuvieron que lograr reuniones de trabajo con

los participantes de cada institución en América Latina y de estos fueron financiados por la comisión europea. En tanto universidades europeas como Latinoamericanas aportaron un concepto y dedicaron el tiempo, sus respectivos representantes del proyecto.

Para centralizarse más en el tema de Tuning en las universidades busca, ser el centro del pensamiento, como parte del debate, cultura y de la innovación dentro de lo que se menciona las universidades latinoamericana es la que asume las nuevas tendencias universales de educación superior las cuales son: un desarrollo económico y social, tecnología, información y comunicación (TICS), la concepción del perfil profesional, proceso de enseñanza y por último la intensidad y la extensión de la influencia. Otro punto que se menciona dentro de la lectura es la globalización la cual tiene varios efectos debido a que se incorporan modelos extranjeros. Esa también es una realidad para fortalecer el intercambio de información de experiencias de profesores y estudiantes, para las universidades es un nuevo reto que deben tener con una mejor estructura y organización flexibles, con el apoyo de las tecnologías de información y comunicación para así lograr con el objetivo de mejorar la calidad educativa. También se añaden elementos que marcan la educación superior en América Latina. Se puede decir que se experimentan crecimientos y diversificación en los estudiantes ya que cuentan con una extensa matrícula más amplia con quince millones de estudiantes y esto es un número que solo representa el 31.5 % que tiene la oportunidad al tener al acceso a la educación. Por otro lado, los planteles educativos latinoamericanos se conforman por profesorado con grado máximo de licenciatura, de igual manera la relación con la organización de los periodos académicos, la definición de la escala de calificaciones de las universidades latinoamericanas es por demás heterogénea, de igual manera se tiene la regulación de la educación superior teniendo sus respectivas constituciones por medio de leyes orgánicas y generales. Además de la educación superior con modalidades no presenciales caracterizados por una presencia mínima del profesor con sus estudiantes, de igual manera es mejorar el dialogo didáctico a través de medios de comunicación como son el internet esto se ha evolucionado debido a la tecnología y ya que muchos pero no todos al gran por ciento de la población puede tener acceso de esta sin embargo no todo puede ser factible pero puede que ser favorecida a las personas adultas ya que tienen la posibilidades de una segunda oportunidad. Se estuvo trabajando en la cooperación internacional, la multilateralidad funcional como son los instrumentos para ser más flexibles. Uno de los

desafíos que tiene Tuning es la responsabilidad social y el papel que se juegan en las universidades para cimentar con equidad.

Tuning distingue entre resultados de aprendizaje y competencias para diferenciar los papeles del docente y los estudiantes, ya que los resultados están dirigidos hacia el docente y las competencias las adquiere o desarrolla el estudiante. Para Tuning es importante el desarrollo de competencias es por ellos que las distingue entre:

- Genéricas: estas se distinguen en tres tipos que son competencias instrumentales (capacidades cognitivas, tecnológicas y metodológicas), competencias interpersonales (habilidades sociales) y competencias sistemáticas (comprensión, sensibilidad y conocimientos).
- Específicas de cada área. (Se llega al núcleo del conocimiento de cada área)

Las genéricas juegan un importante papel a la hora de encontrar trabajo y desarrollarse en él, por ello para tuning es importante desarrollar estas competencias para asegurar un buen futuro laboral, es por ello por lo que ve a las competencias como un punto de referencia para el diseño y evaluación de los programas académicos y es lo que ayuda a tener un enfoque diverso.

Tuning-América Latina, abarca 12 áreas temáticas, el proyecto se desarrolló en cuatro fases, desde el intercambio de información realizado por los miembros de los distintos grupos, como la definición del *Currículum troncal o medular* a fin de formular cuestionarios propios de cada área y determinar el enfoque y a quién serían dirigidos dichos cuestionarios, hasta el análisis de resultados y el establecimiento de las competencias. De esta manera se pudo obtener el mapa del área de Administración de Empresas, en donde partimos de que el nombre de esta área es muy amplio, así como de las carreras que se derivan de esta área temática, en específico de América Latina. Los títulos nuevos que se desglosan dentro de esta área se encaminan al ámbito de los negocios, el comercio y la administración (Tuning América Latina, 2007, pág. 73). La demanda de los jóvenes profesionales va en aumento, cada vez son más los estudiantes que buscan conseguir grados académicos más altos, cabe resaltar que debido a que las universidades públicas poseen una menor diversidad de carreras, las universidades privadas atraen a gran parte del mercado estudiantil.

El ámbito de aplicación es muy variado y existen diferentes denominaciones de acuerdo a cada país. El ámbito de aplicación es muy extenso, las carreras al ser muy específicas pueden desencadenar un mercado cada vez más competitivo, dado a que se reducen las posibilidades de desempeñarse en alguna otra área que no corresponda totalmente a su disciplina.

Los títulos académicos tienen una duración variable también, el primer grado académico del profesional (Licenciatura) tiene una duración de 4 a 5 años. Posterior a dicho tiempo, el profesional puede especializarse en algún otro grado académicos como la Maestría (1.5 a 2 años) y el Doctorado (3 a 4 años).

El currículo del área de Administración de Empresas se constituye de 3 niveles y se ve afectado por la flexibilización curricular y la duración. El primer nivel corresponde a la formación básica, seguido de la formación profesional y finalmente la especialización (énfasis), cada uno de estos niveles tiene una etapa de iniciación variable respecto a la institución. En el caso de la formación adicional, esta se engloba dentro de las materias particulares.

Las competencias genéricas de esta área fueron el resultado de una consulta en la región, en donde los resultados obtenidos con base a la importancia y la realización resaltaron coincidencias respecto al grado de apreciación entre parejas de los grupos consultados. Finalmente, en el ranking de competencias, aquellas que fueron consideradas como importantes para todos los 4 grupos fueron: *la capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica forma parte de la prioridad, la capacidad para tomar decisiones y el compromiso ético*, haciendo énfasis a la necesidad de “implementar mallas curriculares en base a competencias” (Tuning América Latina, 2007, pág. 77).

Para el caso de las competencias específicas, el objetivo principal fue obtener la percepción de los encuestados (empleadores, graduados y académicos) con base a la importancia para el uso profesional y el grado de realización en el contexto de la universidad. Fueron 1968 encuestas de las 20 competencias específicas del área de administración de empresas, evaluadas a través de cuantificadores a fin de posicionar 5 competencias en el ranking del grado de importancia y 5 en el de realización.

Responsabilidad Social y compromiso Ciudadano. En esta competencia existen tres niveles que son el conocimiento donde se habla de definir su rol en la comunidad o identificar el comportamiento familiar de la comunidad, el segundo la comprensión donde se demuestra comprensión sobre los conceptos de rectitud y honestidad y el tercero la aplicación donde se realiza una o más actividades de compromiso ciudadana.

Interpretar la información contable y financiera para la toma de decisiones gerenciales. En esta competencia los niveles son los mismos, pero se desarrollan distintas actividades, en el primero podemos destacar que se entiende los principios de contabilidad generalmente aceptados, en el segundo calcula razones financieras pertinentes y oportunas y en el último nivel se proponen alternativas de solución y toma de decisión adecuadas.

Podemos concluir que se conoció de manera adecuada el mapa del área de administración de empresas y se pudo observar que el incluir a ciertos grupos para definir la importancia de la competencia resulta ser relevante para tener una referencia clave en formación de profesionales.

## **2.5 Descripción de los estándares de competencias: Proporcionar servicios de Consultoría General - EC0249, Auditoría de los sistemas de gestión de riesgos - EC0536 e Implementación de la metodología 5S para la mejora continua - EC0491.**

Los estándares de competencia del Sistema Nacional de Competencias son una herramienta valiosa para todo profesional en el campo laboral, son estos los que le dan soporte de evidencia para que los éstos demuestren sus competencias adquiridas por medio de conocimientos, habilidades y experiencias en un afición laboral específica, en este sentido, es de suma importancia que los estudiantes de nivel superior deben desarrollar estas competencias profesionales durante su estadía universitaria y adicional deben desarrollar la práctica mediante la aplicación del conocimiento, es aquí donde toma importancia cada uno de los estándares competencia seleccionados para tres asignaturas del plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas, con la ayuda de dichos estándares el estudiante obtiene una guía de los conocimientos, desempeños, productos entregables y de las habilidades/actitudes para demostrar competencia en una función laboral y profesional.

Para el caso particular de esta tesis, se seleccionó tres estándares de competencia con la finalidad de fortalecer las competencias profesionales en las asignaturas de Administración

de la Calidad, Auditoría Administrativa y la de Consultoría Empresarial, para cada una de ellas atiende al contenido programático y al desarrollo de competencias los estándares de Implementación de la metodología 5's para la mejora continua, Auditoría de los sistemas de gestión de riesgos y el de Proporcionar servicios de consultoría general, de manera respectiva a las asignaturas antes mencionadas.

### **2.5.1 Estándar de Competencia: Proporcionar Servicios de Consultoría General - EC0249**

Este estándar contiene básicamente tres unidades de trabajo, las cuales representan las funciones de consultoría que deben llevar a cabo los profesionales no solo de administración de empresas, sino que de cualquier especialidad, estas funciones críticas y sustantivas son las que ayudan a desarrollar competencias profesionales y que en caso particular se pretende que los consultores identifiquen situaciones o problemáticas en las organizaciones, que también desarrollen alternativas de solución de dichas situaciones o problemáticas con la finalidad de que se seleccione la más adecuada para la organización y por último que desarrollen y entreguen propuestas de solución acorde a las necesidades de cada organización, para que con ello de manera pertinente se pueda cambiar el estado en el que se encontró a la organización.

Para cada una de las funciones indicadas en el estándar, se cuentan con competencias de que el profesional debe demostrar mediante desempeños, conocimientos, productos y valores, dentro de los que destacan, el manejo de entrevistas, el desarrollo de documentos, el análisis de información, la búsqueda de información, el desarrollo de cuestionarios, el desarrollo de reportes de visitas de campo, el diseño de soluciones y la exposición de propuestas de solución. Por último es importante indicar que el estándar se fundamenta en criterios de legalidad, respeto a la competitividad y responsabilidad social, lo que hace que dentro del Sistema Nacional de Competencias tenga una clasificación de nivel cinco, siendo esta la más alta.

### **2.5.2 Estándar de Competencia: Auditoría de los sistemas de gestión de riesgos - EC0536**

Este estándar al igual que el anterior contiene tres unidades de trabajo, también son conocidas como elementos y para cada elemento cuenta con sus productos, desempeños, productos y

valores/actitudes, los cuales son el fundamento para determinar, si un profesional es competente para desempeñar la función de auditar sistemas de gestión del riesgo en organizaciones públicas o privadas. Este estándar describe las competencias que requieren los profesionales demostrar para planificar auditorías de sistemas de gestión de riesgos, programar y gestionar las auditorías en una organización, ejecutar las auditorías a los sistemas de gestión de riesgos y cerrarlas por medio de informe de resultados; para todos los casos es necesario que el profesional requiere desarrollar documentos de trabajo, metodologías para recabar evidencias, analizar la información presentada, aplicar criterios profesionales para dictaminar y desarrollar entrevistas individuales y grupales.

Este estándar también en el Sistema Nacional de Competencias tiene una clasificación de nivel cinco, ya que el profesional desempeña una gran cantidad de actividades programadas que requieren principios de conducta y técnicas altamente especializadas.

### **2.5 3 Estándar de Competencia: Implementación de la metodología 5S para la mejora continua - EC0491**

Este estándar al igual que los anteriores es referente para que profesionales del área administrativa sean evaluados y obtengan una certificación que demuestre sus competencias profesionales en el campo laboral, en particular para que los espacios de cualquier centro de trabajo, desde áreas productivas hasta áreas para prestación de servicios, sean mejor organizados, eficientes, ordenados y limpios, mantenerlos así de manera continua y con un propósito de incrementar las capacidades organizacionales.

Este estándar cuenta con tres elementos importantes que permiten que los profesionales desarrollen competencias de análisis para diagnosticar situaciones actuales dentro de las organizaciones e identificar debilidades u oportunidades de mejora, a partir de ello los profesionales también podrán implementar propuestas de trabajo de manera metodología y estructurada consiguiendo con ello un área de trabajo mejor para las personas; y por último el profesional podrá evaluar los resultados de dicha implementación y establecer el camino para futuras mejoras organizacionales. Este estándar como los antes descritos están organizados en elementos y cada uno de ellos contiene descripciones de requisitos para que

el profesional demuestre competencias relacionadas a desempeños, productos realizados, conocimientos adquiridos y hábitos/valores/actitudes.

Como se pudo observar en este capítulo, se pudo atender desde un punto completamente teórico en materia de competencias, partiendo de las definiciones conceptuales de autores destacados, así como la clasificación de las competencias y la descripción de la entidad que tiene a su cargo en nuestro país la certificación de las competencias laborales y profesionales, todo con el fin de establecer las bases para el proceso de investigación.

## **CAPÍTULO III.**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En el proceso metodológico se describe el tipo de la investigación, el método estadístico, el tipo de muestra, la descripción de los sujetos, los instrumentos y procedimientos; el enfoque de investigación en este caso es cuantitativo, con método estadístico para concluir, es un estudio descriptivo transversal no experimental, con muestra no probabilística; además del cómo se realizó la investigación en cuanto a la técnica y el método en este caso se ocupa un instrumento tipo cuestionario que responde a las variables dependientes e independientes y que es hueseado por tres expertos en el ámbito de la materia objeto de esta tesis.

Su alcance es de tipo exploratorio-descriptivo transversal no experimental debido a que se realizará previamente una recolección de datos esto con el fin de tener mayor familiarización con los conceptos y por ende mayor conocimientos, de igual forma porque no se ha abordado a nivel nacional la implementación de estas variables a nivel educativo, así mismo es descriptivo porque se busca especificar las características importantes así también como los beneficios de los alumnos que fueron sometidos al análisis de certificación por competencias.

#### **3.1 Enfoque de la Investigación: Cuantitativo**

La estrategia metodológica diseñada para esta investigación se presenta desde el enfoque cuantitativo, en relación a las variables se diseñó un cuestionario para medir el nivel de las competencias profesionales a partir de las certificaciones de los estándares de competencia

Proporcionar servicios de Consultoría General - EC0249, Auditoría de los sistemas de gestión de riesgos - EC0536 e Implementación de la metodología 5S para la mejora continua - EC0491, pertenecientes al del Sistema Nacional de Competencias o mejor conocido como del CONOCER. Se utiliza un enfoque cuantitativo, porque la recolección de datos resulta ser un proceso riguroso, además del uso de métodos estadísticos y explicar la realidad de la investigación, “en la metodología cuantitativa, regularmente se utilizan técnicas sofisticadas para la recogida de datos como los test, las escalas, los cuestionarios, la observación sistemática con el propósito de obtener medidas estandarizadas, válidas y fiables”. (Bisquerra, 2004, p.82).

### **3.2 Alcance de la Investigación: Descriptivo**

El estudio descriptivo busca especificar las características importantes de cualquier fenómeno que se analice. Para Bisquerra, el método descriptivo lo concibe como un retrato que se toma del fenómeno a estudiar, y él afirma lo siguiente: “Los métodos descriptivos tienen el propósito básico de describir situaciones, eventos y hechos, decir cómo son y cómo se manifiestan”, (Bisquerra, 2004, p. 114). De acuerdo con la cita, el método descriptivo se podría entender como una radiografía que nos permite ver a detalle la situación real de un fenómeno en particular, todo esto mediante la medición y la evaluación de los conceptos o las variables de interés.

Por esta razón, el tener una clara descripción de la importancia de las competencias profesionales de los estándares Proporcionar servicios de Consultoría General - EC0249, Auditoría de los sistemas de gestión de riesgos - EC0536 e Implementación de la metodología 5S para la mejora continua - EC0491, correlacionado con las competencias profesionales del plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP, así como de las competencias de cada una de las materias objeto de dichas certificaciones, se podrá describir de qué manera cada una de éstas contribuyen al fortalecimiento de las competencias profesionales de los estudiantes y también se podrá describir como es que impacta en el proceso de titulación de los egresados y en el porcentaje de eficiencia de la titulación de la licenciatura.

### **3.3 Diseño de la Investigación: No experimental – transversal**

El diseño que guiará esta investigación es no-experimental, puede definirse como aquella que se realiza sin manipular cada una de las variables. “Es decir, se trata de estudios en las que no hacemos variar en forma intencional las variables independientes para ver su efecto sobre otras variables” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 152). La finalidad de una investigación no experimental es lo que se vive en su contexto natural que en este sentido se observan los fenómenos para ser analizados.

De tipo transeccional o transversal ya que se “recolectan datos en un solo momento, en un tiempo único” (Hernández, Fernández & Baptista, 2014, p. 152). Ya que como se menciona su propósito es describir variables y analizar su incidencia e interrelación en un momento dado. En este sentido cada uno de los estudiantes tendrá la elección de realizar o no el proceso de certificación, ya que no es algo obligatorio para acreditar la materia, por que para ello existen criterios de evaluación que cada docente establece al inicio del curso y para el caso de las certificaciones es opcional que el mismo docente alinee el curso con el estándar de competencia, es decir, si el docente lo alinea, aun con ello no es requisito obligatorio certificar por parte del alumno en el estándar para poder aprobar la materia, así mismo también el alumno tiene la libertad de seleccionar la opción de titulación de acuerdo a las posibilidades ya existentes, en donde por excelencia es elegida la opción por promedio general de 8.5 en adelante. De esta manera se cubre el diseño de la investigación como No experimental – transversal

### **3. 4 Hipótesis y Variables**

#### **3.4.1 Hipótesis**

Una vez identificando el tipo de investigación para la presente tesis, se establece la necesidad de plantear una hipótesis que nos permita concluir esta investigación y que oriente la misma para futuros estudios de campo, en este sentido la hipótesis pretende ser un soporte para mostrar los posibles beneficios de la certificación de competencias para los estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP. Se presenta a continuación.

### Hipótesis:

Los alumnos de la generación 2016 de la licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP que se titulan a través de los estándares de competencia EC0249, EC0536 y EC0491 del CONOCER, fortalecen las competencias profesionales que se señalan en el programa académico.

#### **3.4.2 Variables:**

##### a) Variables Independientes:

- Servicios de Consultoría General bajo el estándar EC0249
- Auditoría de los sistemas de gestión de riesgos EC0536
- Implementación de la metodología 5S para la mejora continua EC0491

##### b) Variables Dependiente:

- Competencias Profesionales de la Licenciatura en Administración de Empresas

### 3.4.2.1 Tabla de Operacionalización de Variables

<b>Título de la Investigación:</b> Diagnóstico de la Certificación de Estándares de Competencias por CONOCER como opción de titulación para los estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas-BUAP				
<b>Pregunta de investigación:</b>				
<ul style="list-style-type: none"> <li>¿La certificación de estándares de competencia EC0249, EC0536 y EC0491 del CONOCER, fortalece el desarrollo de las competencias profesionales en los alumnos de la generación 2016 de la licenciatura en administración de empresas de la BUAP?</li> </ul>				
<b>Objetivo General:</b> Describir los beneficios en el desarrollo de las competencias profesionales en la generación 2016 al certificarse en los estándares de competencia del sistema CONOCER				
VARIABLE	DESCRIBIR EL ESTÁNDAR	DIMENSIÓN O CATEGORÍA	INDICADOR	ITEMS
<b>Servicios de Consultoría General bajo el estándar EC0249</b>	El estándar de servicio de Consultoría señala las competencias para realizar servicios de consultoría general, describe las funciones sustantivas que debe demostrar como mínimo un consultor durante un proceso de consultoría, además de ser referencia para la evaluación y certificación de los profesionales que llevan realizan actividades de consultoría empresarial, actividades tales como identificación de problemas,	a)Servicios de Consultoría	1. Identificación de problemas	<p>1.1 Utilizo sistemáticamente diferentes herramientas administrativas para la identificación de problemas.</p> <p>1.2 Realizo metódicamente el análisis de información cualitativa y cuantitativa para determinar escenarios.</p> <p>1.3 Realizo investigaciones de forma metódica utilizando fuentes confiables y actualizadas.</p> <p>1.4 Realizo redacciones ágiles acerca de eventos suscitados y de lecturas.</p>

	<p>desarrollar alternativas de solución y presentar propuestas de mejora.</p>		<p>2. Desarrollo de opciones de solución de problemas</p> <p>3. Elaboración de documentos, reportes, propuestas, formatos y cuestionarios.</p>	<p>2.1 Utilizo modelos de referencia que me orienten en la solución de problemáticas identificadas.</p> <p>2.2 Modelo de propuestas de mejora con la finalidad de mantener una secuencia lógica de actividades.</p> <p>2.3 Diseño alternativas de solución que atiendan acertadamente a las causas principales de problemas identificados.</p> <p>3.1 Desarrollo de estructuras secuenciales para obtener información relevante a un fenómeno / situación.</p> <p>3.2 Diseño de formatos para registrar información observada o acciones ejecutadas.</p> <p>3.3 Elaboro reportes de eventos de manera metódica y secuencial.</p> <p>3.4 Creo y utilizo guías que dirijan las actividades a realizar.</p>
--	---	--	--	--

			<p>4. Integración de información</p> <p>5. Planificación de actividades</p>	<p>4.1 Integro con facilidad información relevante al fenómeno analizado.</p> <p>4.2 Consistentemente interpreto la información integrada con la finalidad de utilizarla en la solución de problemas.</p> <p>4.3 Relaciono fácilmente la información integrada con la problemática identificada.</p> <p>5.1 Utilizo frecuentemente antecedentes pertinentes al proyecto para planificar actividades.</p> <p>5.2 Estructuro secuencialmente y en etapas las actividades a ejecutar en procesos / proyectos.</p> <p>5.3 Identifico con facilidad los recursos a utilizar en las actividades planificadas.</p> <p>5.4 Establezco los límites y alcances del proyecto.</p> <p>5.5 Defino los resultados y entregables de la planificación realizada.</p>
--	--	--	---	--

				<p>5.6 Clasifico las responsabilidades de cada participante para la planificación de las actividades.</p> <p>5.7 Propongo indicadores de medición que regulen y controlen los avances de lo planificado.</p>
<p><b>Auditoría de los sistemas de gestión de riesgos bajo el estándar EC0536</b></p>	<p>El estándar Auditoría de los sistemas de gestión de riesgos describe las competencias que debe tener los profesionales que desarrollan actividades de evaluación de empresas en relación a los riesgos que pudieran tener, dentro de dichas actividades se encuentra la preparación de las auditorías, la conducción de las actividades de evaluación que se realizan durante las auditorías y el cierre del proceso de auditoría; en este mismo sentido y durante todo el proceso de auditoría, el auditor competente debe demostrar que los criterios rectores de la auditoría están fundamentados en la legalidad, normatividad y responsabilidad empresarial. Por último, este estándar es referente para la evaluación y certificación de los profesionales en la</p>	<p>b)Auditoria de los sistemas de gestión de riesgos</p>	<p>6. Identificación de requerimientos legales y normativos.</p>	<p>6.1 Identifico y selecciono correctamente los requerimientos legales y normativos relacionados con proyectos y actividades sustantivas de las empresas.</p> <p>6.2 Evalúo los requerimientos legales y normativos aplicables y pertinentes a los proyectos y actividades sustantivas de las empresas.</p> <p>6.3 Fácilmente recomiendo acciones para dar cumplimiento a los requerimientos legales y normativos.</p> <p>6.4 Cuando es pertinente, fácilmente compruebo el cumplimiento de los requerimientos legales y normativos.</p> <p>6.5 Cuando es pertinente ejemplifico y justifico la importancia de dar cumplimiento a los requerimientos legales y normativos.</p>





			<p>10.2 Identifico los beneficios en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos</p> <p>10.3 Identifico las desventajas en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos.</p> <p>10.4 Planeo acciones de manera estructurada y con secuencia lógica para lograr mejoras en proyectos, procesos o áreas.</p> <p>10.5 Identifico las implicaciones de los costos/beneficios de las mejoras propuestas.</p> <p>11. Organización de trabajo</p> <p>11.1 Establezco eficazmente los pasos a seguir en cualquier tipo de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.</p> <p>11.2 Determino acertadamente a los responsables de cada etapa y actividad de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.</p> <p>11.3 Con base en actividades y responsables distribuyo los recursos a utilizar en un proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.</p>
--	--	--	---

				11.4 Considero la importancia de establecer los tiempos con base en la actividad a realizar y recursos a utilizar.
--	--	--	--	--

### **3.5 Sujetos de estudio**

Dicha investigación se realizó con estudiantes de la generación 2016 de la Licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP, esta generación está programada egresar entre el periodo académico de otoño 2020 y de primavera 2021 siendo esta generación nuestro universo con un aproximado de 260 alumnos, la variación entre periodos de egreso depende no solo del trayecto académico de los estudiantes, si no del mismo plan de estudios de la licenciatura, el cual como requisitos los alumnos deben realizar 480 horas de servicio social y 250 horas de práctica profesional en semestres consecutivos y en instituciones externas a la universidad, lo que condiciona también esto a los tiempos de las mismas instituciones externas, los cuales muchas veces son más demandantes que lo establecido en el plan de estudios.

### **3.6 Muestra**

La muestra de esta investigación es no probabilística, ya que el procedimiento del proceso depende de las decisiones del investigador, el proceso de selección está orientado a las características propias de la investigación “ el muestreo no probabilístico no incluye ningún tipo de muestreo aleatorio. Más bien, el investigador toma sujetos que resultan accesibles o que pueden representar ciertos tipos de características” (Fernández, Hernández & Baptista, 2004, p. 190). Ya que todos los alumnos tendrán la misma oportunidad de ser elegido, se consultará a la generación 2016, que egresa en el periodo académico otoño 2020 y primavera 2021, con un total aproximado de 260 alumnos.

### **3.6 Instrumento**

La presente investigación se realizó desde el enfoque cuantitativo, para medir la variable dependiente se utilizará cuestionario y así obtener información requerida que permitirá comprobar si la hipótesis establecida.

El cuestionario es mixto conformado por preguntas cerradas de tipo opción múltiple, las cuales nos permitieron identificar aquellos beneficios de diferentes índoles desde la percepción de cada encuestado respecto al desarrollo de competencias profesionales específicas en las materias cursadas y su fortalecimiento en la certificación y preguntas

abiertas, esto con el fin de obtener información detallada o profunda y así conseguir datos valiosos de los encuestados para utilizar en futuras investigaciones.

### **3. 7 Procedimientos**

El trabajo que se desarrolló mediante 4 etapas diferentes, realizadas de manera lineal con el fin de que cada una está ligada con la otra, esto para fortalecer los resultados obtenidos.

Primera etapa: Revisión literaria.- Para realizar la revisión literaria se tuvo que analizar documentos de diversos autores e instituciones pero todos referentes hacia el mismo tema de interés. En la elaboración del marco teórico se partió de lo general a lo particular iniciando con el contexto del modelo educativo en México hasta llegar a las instituciones que regulan la certificación de competencias. Para la recolección de la información del contexto se tuvo que analizar datos, informes y estadísticas que proporcionaran las diferentes instituciones ligadas a las competencias a nivel estatal, nacional e internacional. Por último en el caso de la información de la normativa se realizó una indagación de las políticas de la ley general de la educación, la cual regula la enseñanza a nivel nacional, así como también la ley orgánica de la BUAP. Se incorpora el plan de desarrollo de dicha institución del año 2017- 2021.

Segunda etapa: elaboración del proyecto del trabajo.- Con la información recabada tanto en los marcos teórico, contextual y normativo, se pretendió sustentar la presente investigación y con ello tener elementos para desarrollar la investigación de campo

Tercera etapa: Investigación de campo.- En esta etapa se aplicará un cuestionario a los alumnos recién egresados de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, en particular a los de la generación 2016; el cuestionario responderá y estará diseñado con base en las variables dependientes e independientes, así mismo será a partir de la tabla de operacionalización de variables.

Cuarta etapa: Con el resultado de las tres etapas anteriores se podrá elaborar la versión final de la tesis, con resultados que confirmen la hipótesis establecida originalmente, así como con el análisis e interpretación de los resultados, todo lo anterior deberá ser revisado por un comité tutorial.

Como se pudo observar en este capítulo, se estableció la metodología a seguir para el desarrollo de la investigación y con ello el logro de los objetivos tanto general, como los específicos, en donde se indicó el alcance de la investigación, el diseño de la misma, así como la hipótesis y variables, lo que permitió el desarrollo de la tabla de operación de variables, la definición con claridad de los sujetos de estudio, muestra, instrumentos y el procedimiento.

## **CAPÍTULO IV.**

### **RESULTADOS**

Durante el proceso de investigación de la presente tesis, se realizó un juicio de valor sobre el análisis e interpretación de diferentes autores, los cuales son los precursores en el campo de la competencia en la educación superior, en este sentido podemos indicar que los aportes de Boterf, Rodríguez Moreno, Ouellet, Tejeda, Bourdieu, Gonczi, por solo mencionar algunos y que, sin duda, forman parte de la directriz para el análisis de los resultados que se presentan. Es importante recordar y acotar en qué términos se realizó la presente investigación bajo la temática de competencias en la educación superior, en donde partiendo de la idea donde la competencia es el “saber hacer” y de “saber actuar”, así como que es flexible y dinámica en el campo laboral y que así permite que se logren los objetivos, para lo cual también entendemos que la competencia es la suma de los conocimientos, lo cual se adquiere durante el proceso de aprendizaje, además de la suma de actitudes y habilidades específicas para poder desarrollar una actividad profesional, sin embargo es importante indicar que para alcanzar estas aseveraciones es necesario la planificación, ejecución y control del proceso de enseñanza aprendizaje, por lo que en esta investigación se pudo obtener la información necesaria a partir de la identificación de las competencias de tres áreas disciplinarias para los alumnos y alumnas de la Licenciatura en Administración de Empresas y poder analizarlas con las competencias establecidas en los estándares de competencias del CONOCER, por lo tanto en este último capítulo se presentan los resultados obtenidos después de la aplicación del cuestionario para evaluar el desarrollo de competencias profesionales con base en los Estándares de Competencia EC0249, EC0491 y EC0536 del CONOCER, el cual fue diseñado con el firme propósito de identificar los beneficios para los alumnos y alumnas durante y después del proceso de certificación de competencias indicadas en mencionados estándares.

El cuestionario se aplicó durante los meses de junio a diciembre del año 2021 y fue aplicado a 266 alumnos y alumnas pertenecientes a la generación 2016 del plan semestral de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y representan el total de ellos en esa generación, estos alumnos y alumnas egresaron entre los periodos primavera y otoño del año 2021 y se graduaron como licenciados y

licenciadas en Administración de Empresas en el mes de noviembre del año 2021 y con ello iniciaron su proceso de titulación.

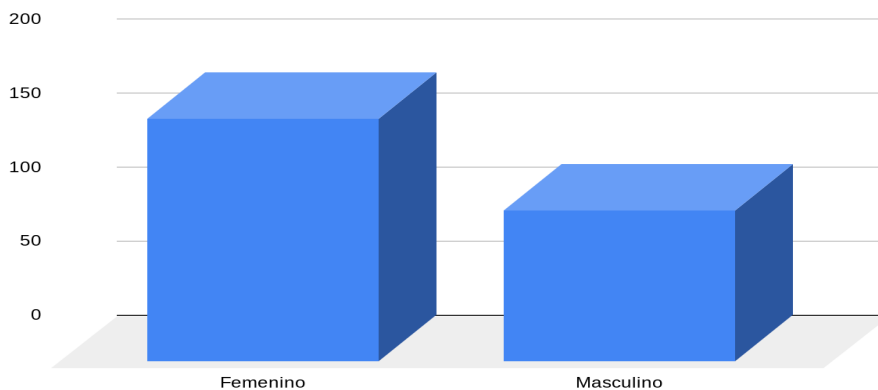
Es importante destacar que el tiempo de recolección de los resultados fue de un poco más de seis meses, debido a que los alumnos y alumnas terminaron su plan de estudios en diferentes periodos académicos por diferentes razones, entre las que destacaron las ocasionadas por la pandemia COVID 19, tales como el rezago en materias, los permisos temporales, la carga de trabajo laboral y universitario, situaciones emocionales, entre otras; así mismo también debo destacar que fue complicado obtener la información por parte de los alumnos debido a que desde el mes de marzo del año 2020 las actividades de docencia y administrativas en la universidad de mantuvieron a distancia y por medio de dispositivos y plataforma digitales, lo que ocasionó que la comunicación con los alumnos y alumnas no fuera tan directa ni en tiempo real y por consiguiente la respuesta de éstos durante la aplicación del cuestionario fuera después de dos o tres solicitudes.

El cuestionario se dividió en 11 secciones de acuerdo a la tabla de operacionalización de variables y que pretendió evaluar el nivel de las competencias profesionales desarrolladas durante la certificación de los Estándares EC0249- Proporcionar servicios de consultoría general, EC0491- Implementación de la metodología de las 5's para la mejora continua y EC0536- Auditoría de los sistemas de gestión de riesgo, todos perteneciente al padrón de estándares de competencia del CONOCER, así mismo están contempladas las competencias de tres materias del Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas, las cuales cada una responde a un estándar de competencia seleccionado, por ejemplo, la materia de Consultoría Empresarial está relacionada con el estándar EC0249, la materia de Administración de la Calidad está asociada con el estándar EC0491 y la materia Auditoría Administrativa está asociada con el estándar EC0536; en este sentido, el cuestionario evaluó las competencias en pares y con la finalidad de determinar los beneficios y la pertinencia de las certificaciones laborales para los egresados de la licenciatura.

Como se menciona en los párrafos anteriores, los sujetos de la presente investigación fueron 266 alumnos y alumnas de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Benemérita Universidad Autónoma, de los cuales 164 son del género femenino y 102 del género masculino, teniendo una mayor participación por parte del género femenino, pero esto

tiene que ver con la misma matrícula de la generación 2016 y no por intención de participación.

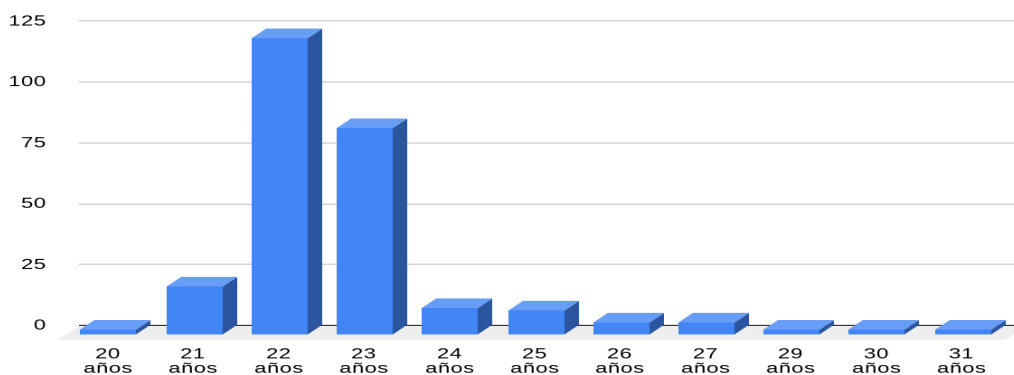
**Figura 1. Participación por Género**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

La edad de los alumnos y alumnas que participaron van desde los 20 años hasta los 31 años teniendo una mayor participación con alumnos de rango de edad de entre los 22 y 23 años de edad.

**Figura 2. Edades de los alumnos y alumnas**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

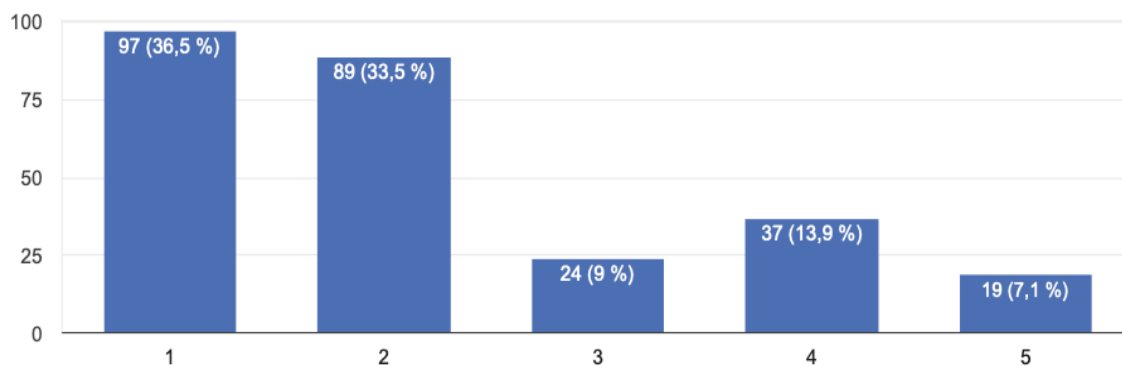
#### 4.1 Evaluación de la competencia en la identificación de problemas

En esta primera sección se presentan los resultados de la evaluación de cuatro elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados para la *identificación de problemas*, en este sentido, esta competencia está relacionada con las tres materias objeto de la presente investigación, es decir, la identificación de problemas debe estar relacionada con aquellas situaciones juzgadas como insatisfactorias ya sea en actividades, procesos o sistemas dentro de una empresa, estas son el uso de herramientas y métodos administrativos; también se evaluó la competencia de análisis metodológico de información cuantitativa y cualitativa para identificar escenarios; después se evaluó la competencia de investigación metodológica y por último la competencia de redacción ágil acerca de eventos suscitados, vividos y de lecturas.

Estas competencias son de suma importancia para los egresados y egresadas de la licenciatura en administración de empresas, ya que como es sabido, nos encontramos en una realidad que intervienen múltiples factores que están fuera de control de cada persona y por lo tanto están fuera de control por parte de las empresas, lo que ocasiona que se presenten situaciones no deseadas y por ende problemas, por lo que es necesario que estos problemas sean identificados para posteriormente atenderlos.

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

**Figura 3. Uso sistemático de herramientas administrativas para la identificación de problemas.**

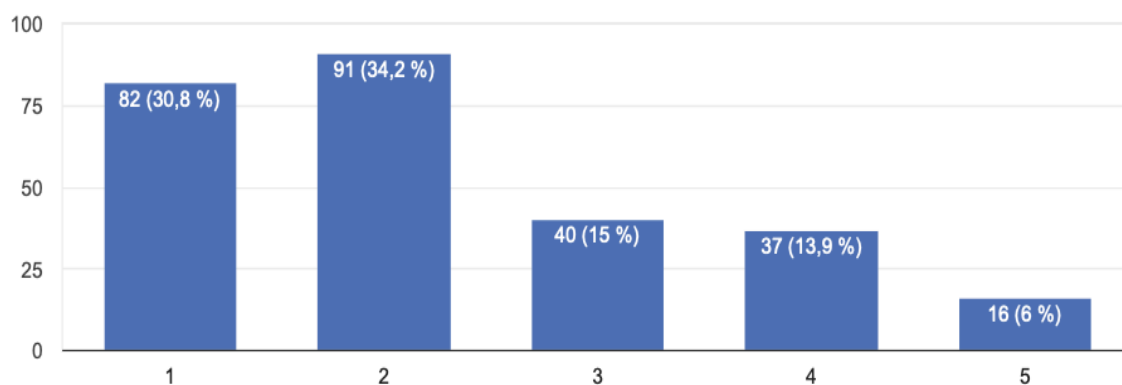


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Utilizó sistemáticamente diferentes herramientas administrativas para la identificación de problemas

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta asertiva, donde el número 1 significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 36.5% de participación lo equivalente a la respuesta de 97 alumnos, 33.5% está de acuerdo y en contraste el 5 está totalmente en desacuerdo con un 7.1% de participación lo equivalente a la respuesta de 19 alumnos, por lo que se puede aseverar que el 70% de alumnos utiliza de manera consistente diferentes herramientas para identificar problemas.

*Figura 4. Análisis de información metódicamente para construir escenarios*

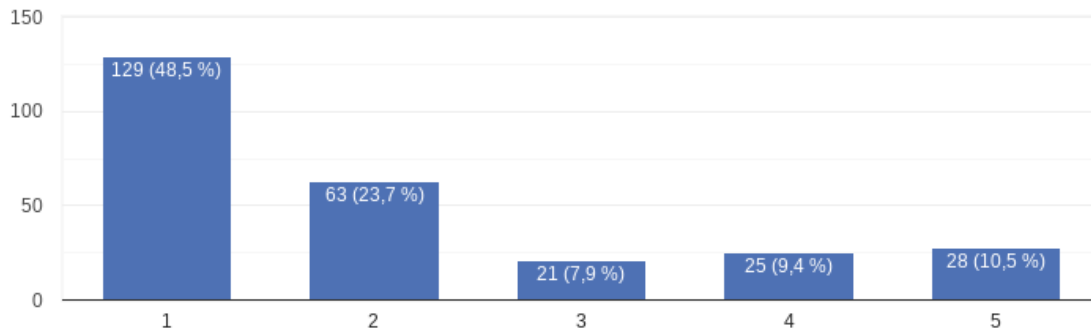


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Realizó metódicamente el análisis de información cualitativa y cuantitativa para determinar escenarios.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta asertiva, donde la opción número 2 que significa que están de acuerdo de obtuvo un porcentaje de 34.2% de participación lo equivalente a la respuesta de 91 alumnos y la opción número 1 30.8% están totalmente de acuerdo, sumando un 65% entre ambas y en contaste la opción 5 está totalmente en desacuerdo con un 6% de participación lo equivalente a la respuesta de 16 alumnos, por que puedo indicar que el 65% de alumnos realizan metódicamente el análisis de información cualitativa y cuantitativa para determinar escenarios.

**Figura 5. Investigación metodológica en fuentes confiables y actualizadas**

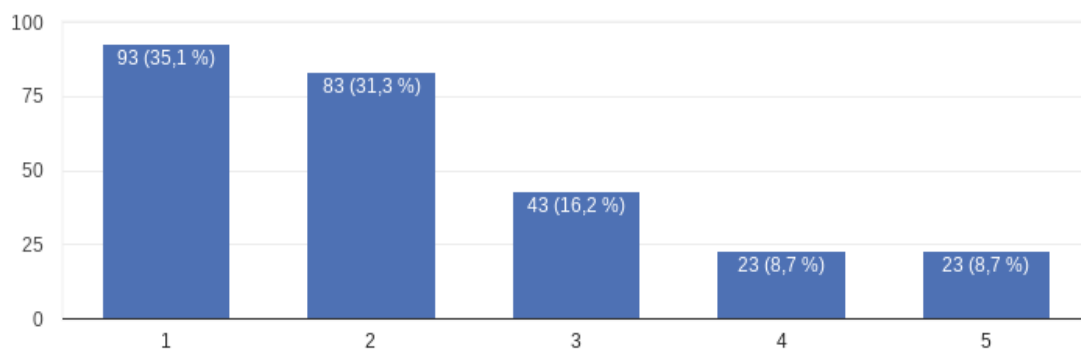


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Realizó investigaciones de forma metódica utilizando fuentes confiables y actualizadas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta positiva, donde el Número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 48.5% de participación lo equivalente a la respuesta de 129 alumnos, 23.7 % están de acuerdo y 10.5% de alumnos están totalmente en desacuerdo representando a 28 alumnos o alumnas, concluyendo que el 72% realizan investigaciones de forma metódica utilizando fuentes confiables y actualizadas.

**Figura 6. Agilidad en la redacción de eventos y/o lecturas realizadas**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

### Ítem - Realizó redacciones ágiles acerca de eventos suscitados y de lecturas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la opción número uno está totalmente de obtuvo un porcentaje de 35.1% de participación lo equivalente a la respuesta de 93 alumnos, 31.3% están de acuerdo y 8.7% están totalmente en desacuerdo, concluyendo que 66.4% de alumnos mejoraron en la redacción de eventos suscitados o lecturas realizadas.

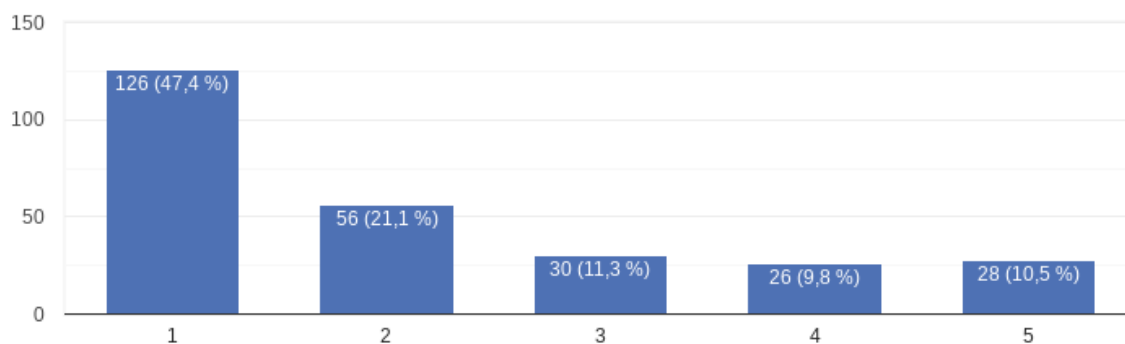
En este primer apartado podemos ver cómo es que las competencias relacionadas con la investigación de datos y la integración de la información investigada para posteriormente analizarla y con ello aclara o identificar las problemáticas dentro de una empresa en relación a su administración, es una de las mejor aceptadas por parte de los alumnos y alumnas, de tal manera que podemos indicar que utilizar metodologías establecidas previamente para investigar, les permite agilizar analizar y redactar eventos suscitados dentro de una empresa.

#### **4.2 Evaluación de la competencia en el desarrollo de soluciones a problemáticas.**

En esta segunda sección del cuestionario aplicado se evaluaron tres elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados para la *solución de problemas*, es decir, lograr un cambio a un estado positivo de la situación insatisfactoria identificada premia mente y que ésta se puede presentar en cualquier actividad, proceso o sistema en una empresa, estas son el uso de modelos de referencia para la orientación en la solución de problemáticas identificadas, también se evaluó la competencia en el diseño y modelación propuestas de mejora con la finalidad de mantener una secuencia lógica de las actividades ejecutar y por último la competencia en el diseño alternativas de solución que atiendan acertadamente a las causas raíces o principales de los problemas identificados.

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

**Figura 7. Uso de modelos de referencia para solucionar problemas identificados**

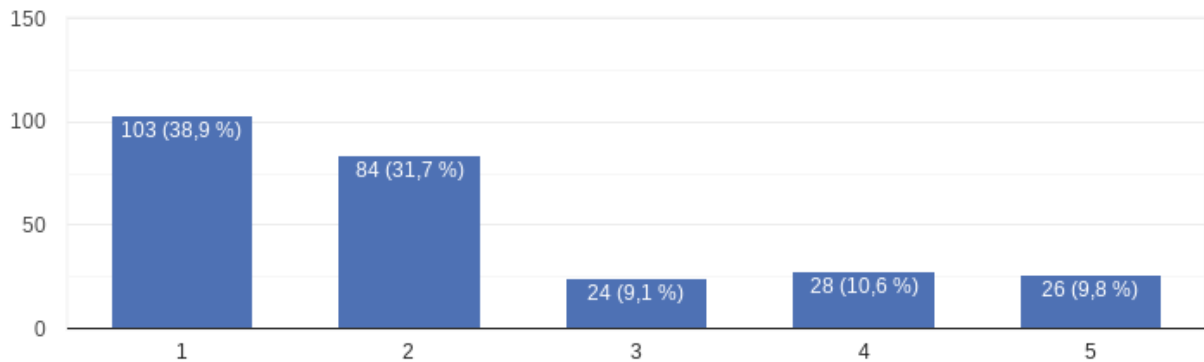


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Utilizo modelos de referencia que me orienten en la solución de problemáticas identificadas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 47.4% de participación lo equivalente a la respuesta de 126 alumnos, el 21.1% indicó que está de acuerdo, el 9.8% estuvieron en desacuerdo y el 10.5% de están totalmente en desacuerdo; en este caso podemos observar que esta competencia requiere mayor esfuerzo en el proceso de formación de los estudiantes ya que el 20.3% no considera adecuado el uso de modelos de referencia como herramienta para la solución de problemas, también es importante destacar que el 11.3% de los alumnos y alumnas se mantuvieron con un a opinión neutral, contra el 68.5% que considera que si es útil, lo cual es un beneficio sumamente importante para los administradores de empresas durante el proceso de desarrollo y evaluación de la estrategia empresarial.

**Figura 8. Modelar propuestas de mejora**

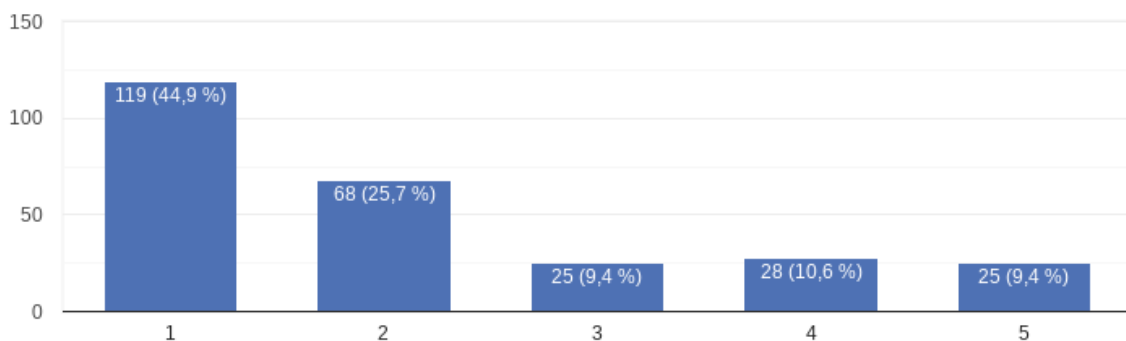


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Modelo propuestas de mejora con la finalidad de mantener una secuencia lógica de actividades.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, el 38.9% de participación lo equivalente a la respuesta de 103 alumnos y consideran que poseen los conocimientos y habilidades para modelar propuesta, mientras que el 31.7% sumando un 70.6% que indicaron que están de acuerdo con la competencia para la modelación de propuestas de mejora y contraste el 20.4% está en desacuerdo o en totalmente desacuerdo, para lo cual es similar al caso anterior en donde es necesario reforzar esta competencia durante la formación de los estudiantes.

**Figura 9. Diseño de alternativas de solución**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Diseño alternativas de solución que atiendan acertadamente a las causas principales de problemas identificados.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente positiva, donde la opción número uno está totalmente de obtuvo un porcentaje de 44.9% de participación lo equivalente a la respuesta de 119 alumnos y alumnas, el 25.7% indico que está de acuerdo y el 9.4% indico que está en total desacuerdo, en este sentido el 70.6 % de los alumnos y alumnas ven como favorable la competencia de diseñar alternativas de solución que tiendan las causas principales de problemas.

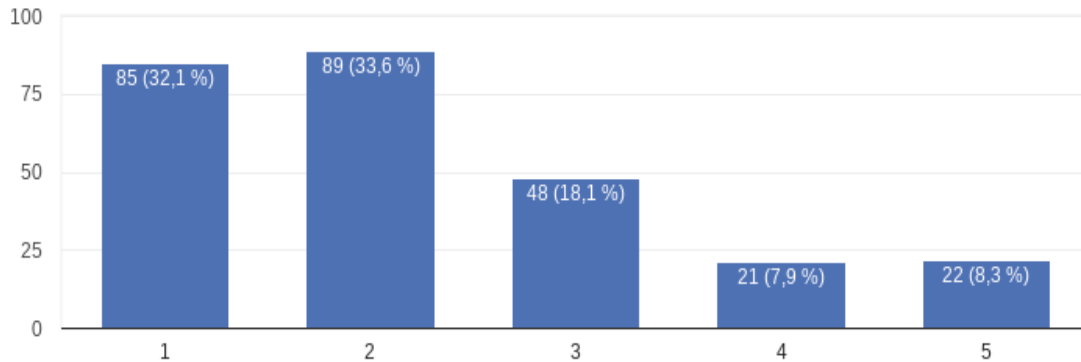
En este segundo apartado podemos concluir que los alumnos y alumnas se ven positivamente atraídos por el uso de modelos de referencia como una guía para que a partir de ellos puedan desarrollar alternativas de solución, por lo que podemos indicar que esta competencia les brinda grandes oportunidades de estructurar soluciones de manera objetiva y metodológicamente.

#### **4.3 Evaluación de la competencia en la elaboración de documentos.**

En esta tercera sección se evaluó cuatro elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados para la *elaboración de documentos* relacionados con la gestión de las actividades y procesos, lo cual le permitirá al administradora mantener evidencia de lo realizado dentro de la empresa, estas son el Desarrollo estructuras secuenciales para obtener información relevante a un fenómeno / situación, Diseño formatos para registrar información observada o acciones ejecutadas, la elaboración de reportes de eventos de manera metódica y secuencial y la competencia de crear y utilizar guías que dirijan las actividades a realizar.

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

**Figura 10. Desarrollo de estructuras secuenciales para obtener información**

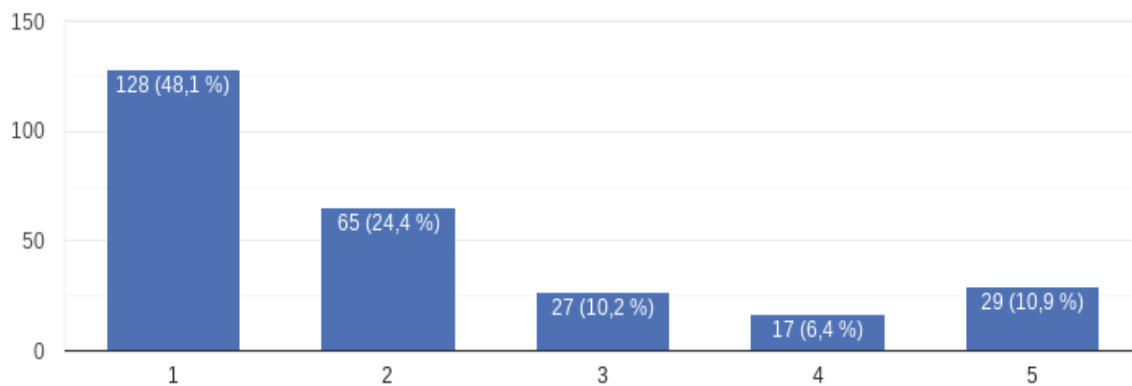


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Desarrollo estructuras secuenciales para obtener información relevante a un fenómeno / situación.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el número 2 está totalmente de obtuvo un porcentaje de 33.6% de participación lo equivalente a la respuesta de 89 alumnos, la opción número 1 tuvo una respuesta favorable con 32.1% y entre la opción número 4 y 5 suman el 16.2% que representa el desacuerdo en esta competencia. En resumen, podemos ver que la aceptación de esta competencia tuvo un buen resultado con el 65.7% en el desarrollo de estructuras secuenciales para obtener información relevante a un fenómeno / situación

**Figura 11. Diseño formatos para registrar información**

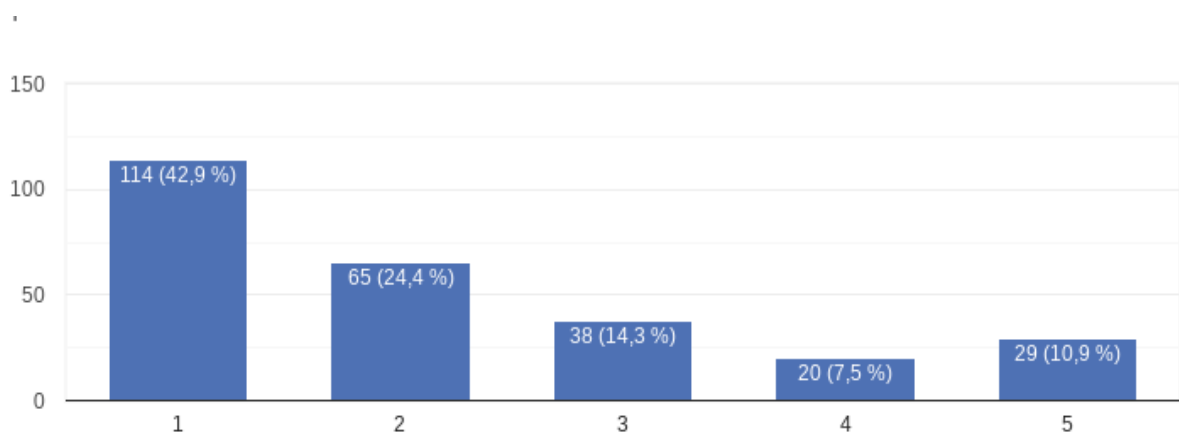


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Diseño formatos para registrar información observada o acciones ejecutadas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 48.1% de participación lo equivalente a la respuesta de 128 alumnos, también la respuesta número 2 con 24.4%, lo que suma el 72.5% en la percepción del beneficio de la competencia para el diseño de formatos para el registro de información y en contraste con solo el 17.3% en desacuerdo con dicha competencia.

**Figura 12. Diseño formatos para registrar información**

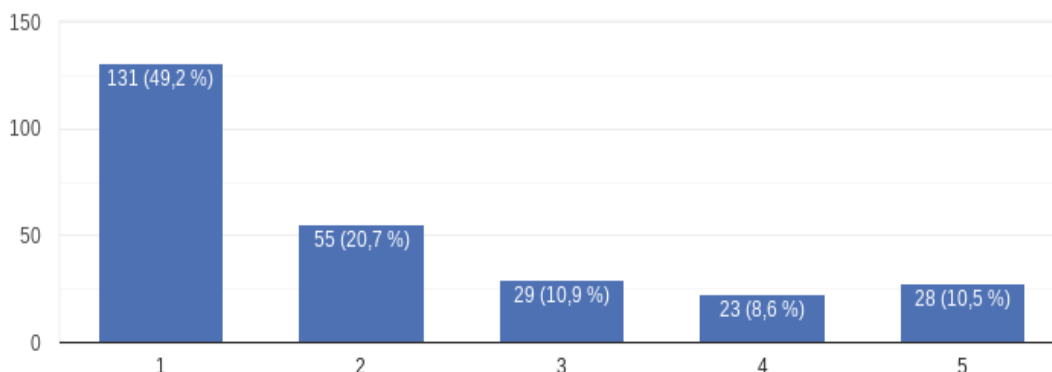


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Elaboro reportes de eventos de manera metódica y secuencial.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta positiva, donde el Número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 42.9% de participación lo equivalente a la respuesta de 114 alumnos, el 24.4% también indico que está de acuerdo sumando 66.3% de aceptación para esta competencia y el 10.9% indico que no estaba de acuerdo.

**Figura 13. Diseño formatos para registrar información**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

#### Ítem - Creo y utilizo guías que dirijan las actividades a realizar.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el Número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 49.2% de participación lo equivalente a la respuesta de 131 alumnos, el 20.7% indico que estaba de acuerdo con la competencia de crear y utilizar guías para realizar actividades. Por otro lado, el 10.5% indico que no estaba de acuerdo.

En esta sección también podemos observar cómo los alumnos y alumnas aceptan la necesidad de elaborar formatos o guías que les permitan darle forma a sus proyectos, procesos o sistemas dentro de la empresa, lo cual es determinante para mantener una forma de trabajo objetiva y estructurada, dando como resultado evitar confusiones o la pérdida de información dentro de la empresa.

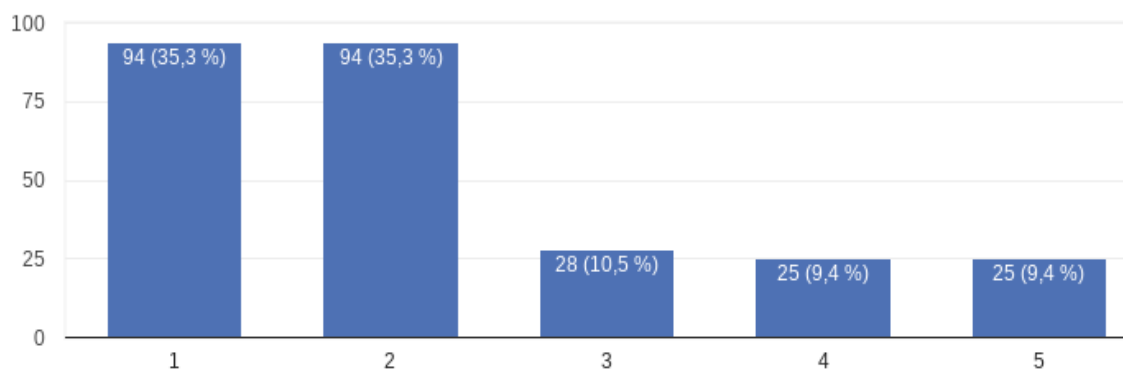
#### **4.4 Evaluación de la competencia en la integración de información.**

En esta cuarta sección se evaluó tres elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados para la *integración de información*, la cual se refiere a estructurar toda la información recabada y que es pertinente para el fenómeno a atender, lo cual es de suma importancia para cualquier egresado y en lo particular para los y las administradores de empresas, ya que éstos y éstas tienen entre sus funciones principales el procesamiento y análisis de información para toma de decisiones; las competencias que se evaluaron en esta

sección fueron las de la integración con facilidad de información relevante al fenómeno analizado, la interpretación de la información integrada con la finalidad de utilizarla en la solución de problemas y la de relacionar fácilmente la información integrada con la problemática identificada.

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

**Figura 14. Integración de información**

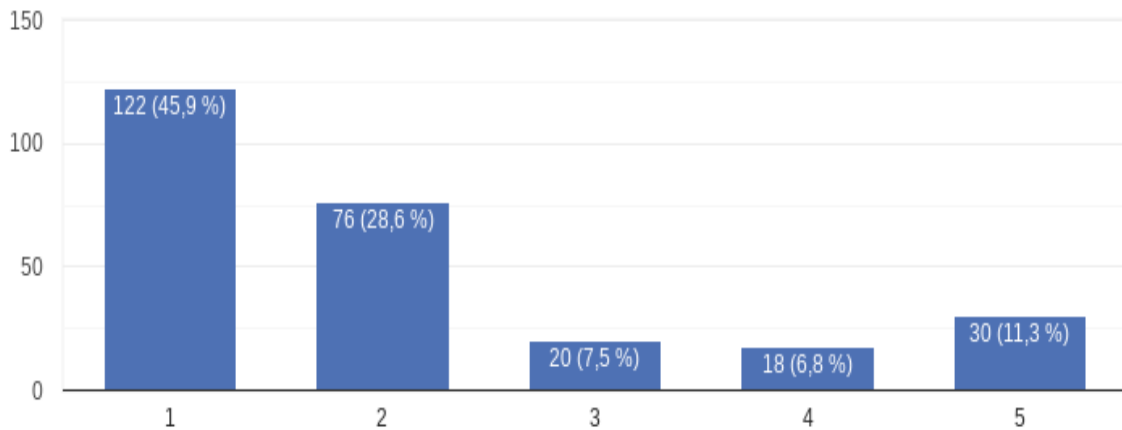


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Integro con facilidad información relevante al fenómeno analizado.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta empatada, donde el número 1 y 2 está totalmente de obtuvo un porcentaje de 35.3% de participación lo equivalente a la respuesta de 94 alumnos y alumnas, del mismo modo 4 y 5 dando el porcentaje más bajo de respuestas con un 9.4% equivalente a la respuesta de 25 alumnos y alumnas, lo anterior nos indica que el 70.6% considera que ha desarrollado y utiliza la competencia de integración de información de manera ágil y solo el 18.8% está en desacuerdo.

**Figura 15. Interpretación de la información integrada**

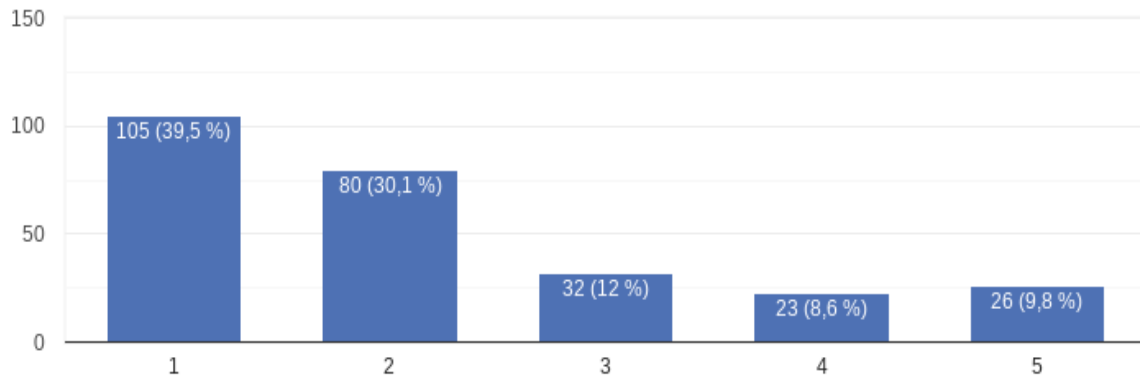


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Interpreto la información integrada con la finalidad de utilizarla en la solución de problemas

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta positiva, donde el número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 45.9% de participación lo equivalente a la respuesta de 122 alumnos y alumnas, así mismo el 28.6% también considera importante esta competencia y en contraste solo el 17.9% opinan que no es relevante esta competencia, lo que nos indica que el 74.5% coinciden con la importancia de integrar información para usarla y con ello solucionar problemas.

**Figura 16. Relacionar la información integrada**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Relaciono fácilmente la información integrada con la problemática identificada.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el Número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 39.5% de participación lo equivalente a la respuesta de 105 alumnos y alumnas, el 30.1% opina que está de acuerdo con el uso de esta competencia, sumando entre ambos 69.6%, lo cual es un buen resultado considerando que es vital relacionar la información integrada para la solución de problemas; por otro lado solo el 18.4% respondió entre no estar de acuerdo o estar totalmente en desacuerdo con esta competencia.

En esta sección al igual que las anteriores, podemos observar cómo los alumnos y las alumnas también manifiestan que integrar la información recopilada como producto de la investigación, ya que dicha información debe ser procesada y analizada para posteriormente tomar decisiones, pero esto solo se podría lograr integrando la información, interpretándola y por supuesto relacionarla con la situación, que puede ser un problema o no, a atender.

#### **4.5 Evaluación de la competencia en la planificación de actividades**

En esta quinta sección, la cual es la más amplia en todas las categorías del cuestionario aplicado, se evaluó siete elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados para la *planificación de actividades*, la cual al ser el inicio del proceso

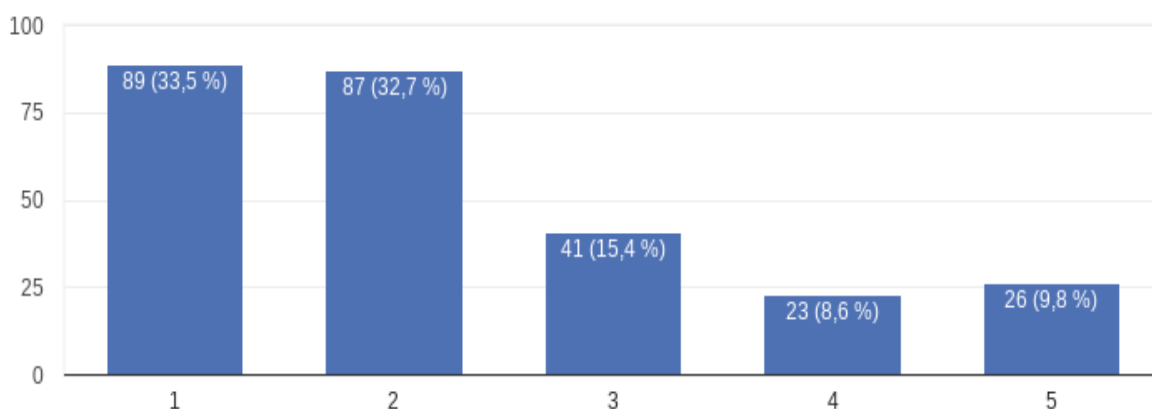
administrativo, es una competencia determinante para el logro de los objetivos planteados, dichas competencias están relacionadas con la del uso frecuente antecedentes pertinentes a un proyecto para planificar actividades, estructurar secuencialmente y en etapas las actividades a ejecutar en procesos / proyectos, identificar con facilidad los recursos a utilizar en las actividades planificadas, establecer los límites y alcances del proyecto, definir los resultados y entregables de la planificación realizada, clasificar las responsabilidades de cada participante para la planificación de las actividades y desarrollar indicadores de medición que regulen y controlen los avances de lo planificado.

las competencias que se evaluaron en esta sección fueron las de la integración con facilidad de información relevante al fenómeno analizado, la interpretación de la información integrada con la finalidad de utilizarla en la solución de problemas y la de relacionar fácilmente la información integrada con la problemática identificada.

Todas las competencias de esta sección fueron seleccionadas con la intención de fortalecer una disciplina vital en la administración, ya que la planeación es el origen de toda empresa, proyecto o idea.

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

***Figura 17. Uso de antecedentes pertinentes a proyectos***

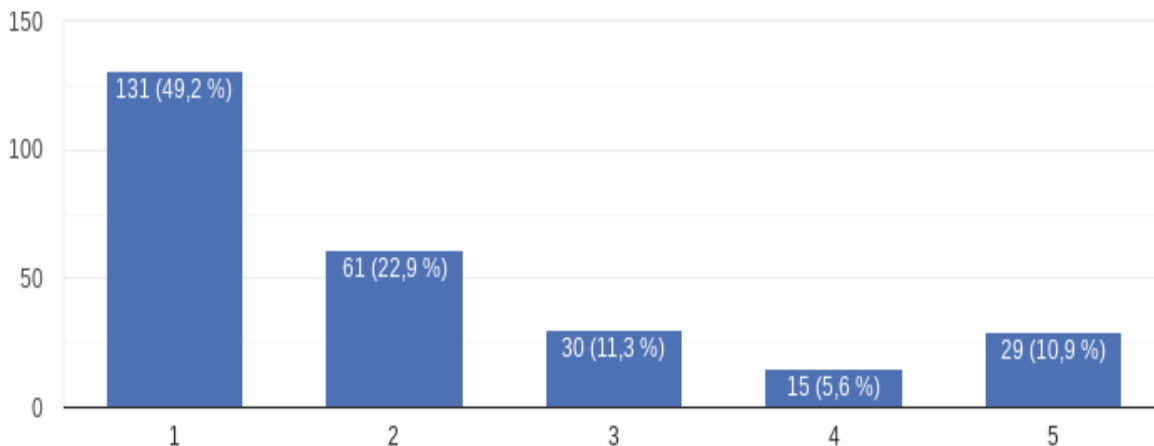


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Utilizo frecuentemente antecedentes pertinentes al proyecto para planificar actividades.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el Número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 33.5% de participación lo equivalente a la respuesta de 89 alumnos y alumnas, el 32.7% también está de acuerdo con el uso frecuente de antecedentes pertinentes a los proyectos, lo cual suma 65.2% de aceptación en esta competencia para la planificación; por otro lado el 18.4% no considera necesaria esta competencia, lo cual es algo para poner atención, tanto en el proceso académico de los alumnos y alumnas durante su estancia en la universidad, como para el mismo plan de estudios, ya que es relevante para toda empresa el contar con indecentes para realizar algún proyecto o proceso, así mismo, es importante entender que dichos antecedentes deben ser el resultado de un proceso de investigación y ahí es donde puede que este la causa de tal desacuerdo en esta competencia.

**Figura 18. Estructuración de actividades para ejecución de proyectos**



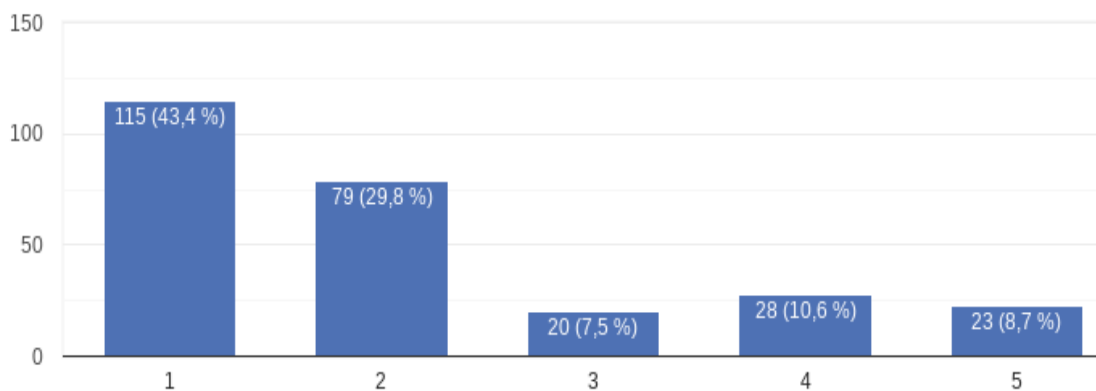
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Estructuró secuencialmente y en etapas las actividades a ejecutar en procesos / proyectos.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el Número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 44.9% de participación lo equivalente a la

respuesta de 131 alumnos y alumnas, el 22.9% también coincide con la importancia de esta competencia y en contraste solo el 16.5% no están de acuerdo con el uso de esta competencia, concluyendo que el 72.1% considera importante la estructuración secuencialmente de las actividades para ejecutar proyectos.

**Figura 19. Identificación de recursos para proyectos**

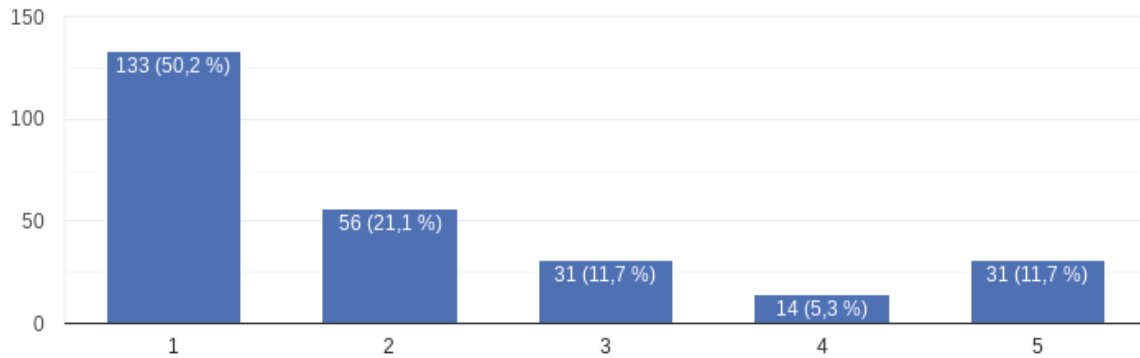


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Identifico con facilidad los recursos a utilizar en las actividades planificadas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta positiva, donde el Número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 43.4% de participación lo equivalente a la respuesta de 115 alumnos y alumnas, el 29.8% indicó que está de acuerdo con esta competencia; contrario a ello el 19.3% manifestó que no estaba de acuerdo o que estaba en total desacuerdo con el uso de esta competencia, sin embargo concluimos que el 73.2% considera importante identificar los recursos a utilizar en cada una de las actividades planificadas de los proyectos.

**Figura 20. Establecer los límites y alcances del proyecto.**

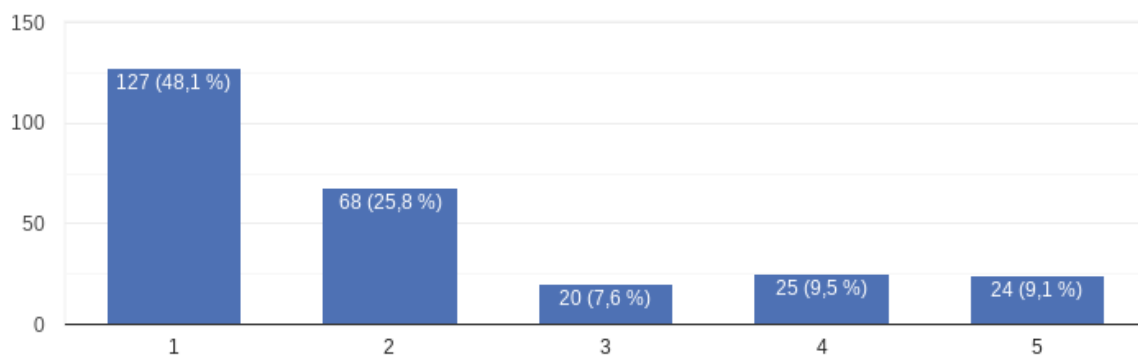


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Establezco los límites y alcances del proyecto.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina por primera vez a una respuesta positiva, donde el Número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 50.2% de participación lo equivalente a la respuesta de 133 alumnos y alumnas, el 21.1% indicó que está de acuerdo con el uso de esta competencia sumando un 71.3% en manifestar la importancia en establecer los límites y alcances de los proyectos; en contraste solo el 17% considera que no está de acuerdo o está totalmente en desacuerdo con el uso o los beneficios que pueda brindar esta competencia en el desarrollo de proyectos.

**Figura 21. Definir resultados y entregables en el proyecto.**

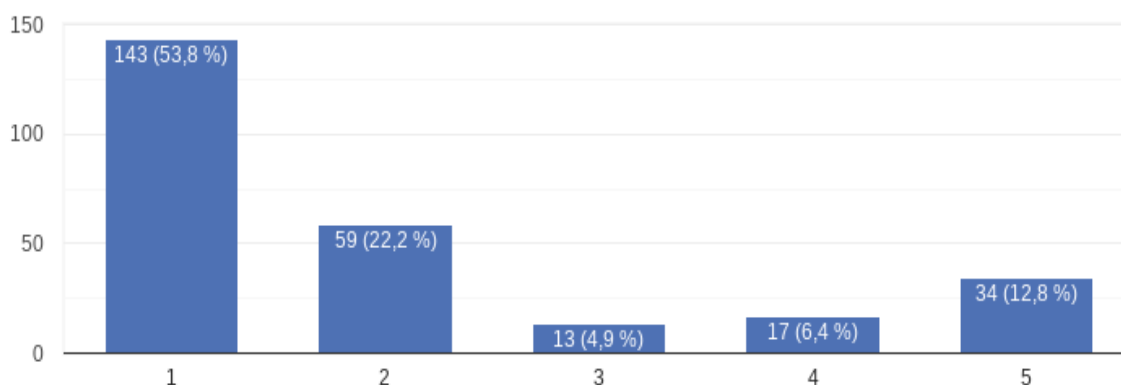


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Defino los resultados y entregables de la planificación realizada.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el Número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 48.1% de participación lo equivalente a la respuesta de 127 alumnos y alumnas, el 25.8% indicaron que estaban de acuerdo con esta competencia y el 18.5% indicaron no estar de acuerdo o estar en total desacuerdo con el uso de esta competencia, lo que nos lleva a la conclusión que el 73.9% coinciden con la importancia en la definición de los resultados y entregables de un proyecto durante la planificación de los mismos.

**Figura 22. Clasificación de responsabilidades en un proyecto.**

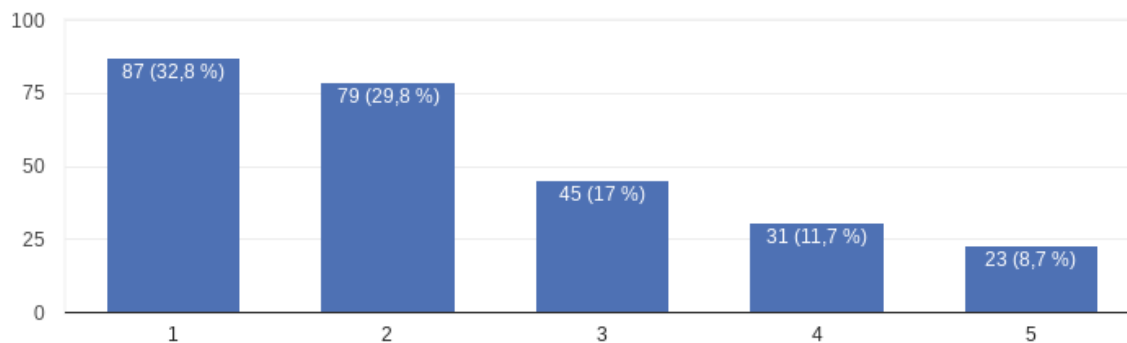


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Clasifico las responsabilidades de cada participante para la planificación de las actividades.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina por segunda ocasión a uno mayor a la mitad de los participantes y que corresponde a la respuesta número 1, en donde están totalmente de obtuvo un porcentaje de 53.8% de participación lo equivalente a la respuesta de 143 alumnos y alumnas, sumando un total de 76.3% de aceptación en la importancia de la competencia en la asignación de responsabilidades para un proyecto y en contraste el 19.2% de los alumnos y alumnas coinciden que esta competencia no es relevante, lo que podría ser por la gran variedad que existe en la teoría organizacional.

**Figura 23. Desarrollo de indicadores de medición en un proyecto.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Propongo indicadores de medición que regulen y controlen los avances de lo planificado.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el Número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 32.8% de participación lo equivalente a la respuesta de 87 alumnos y alumnas, así mismo el 29.8% indicó que está de acuerdo con esta competencia y el 20.4% no considera relevante esta competencia, concluyendo que el 62.6% considera importante el desarrollar indicadores para la medición de los proyectos .

En esta sección de la competencia de la planificación de las actividades e suma de las que mejor salió evaluado en el sentido de que los alumnos y alumnas coincidieron en que es de suma importancia realizar actividades que le den orden y estructura a un proyecto, proceso o sistema, pero más allá de ello, podemos ver que indican es importante establecer los límites, los recursos, las secuencias, las responsabilidades e indicar como se controlará dicho proceso, pero claro, todo ello a partir de una valoración de antecedentes, lo cual nos indica que es claro que para planear, se debe analizar previamente.

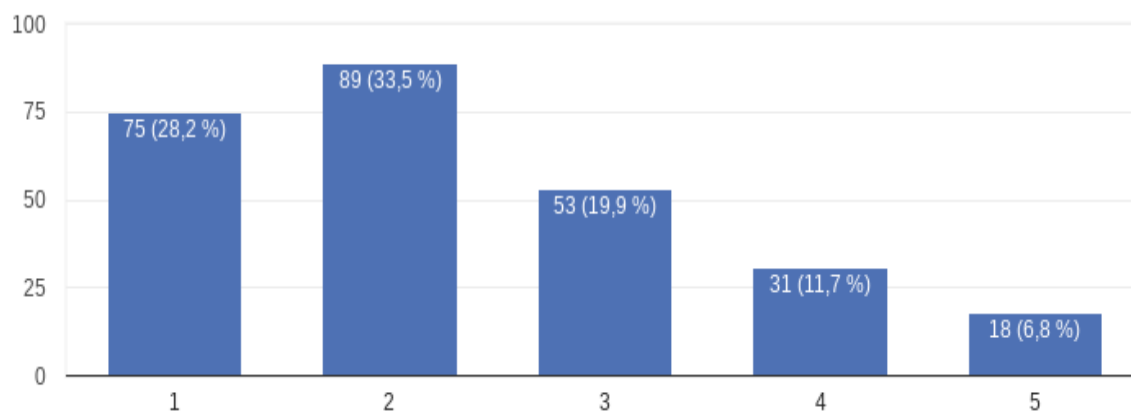
#### **4.6 Evaluación de la competencia en relación a los requerimientos legales y normativos.**

En esta sexta sección, se evaluó cinco elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados para la *identificación de los requerimientos legales y normativos* en cualquier actividad dentro de un ambiente empresarial, lo cual es vital para el cumplimiento

legal de la empresa dentro de la sociedad en la que se desenvuelve, dichas competencias son la identificación y selección correctamente de los requerimientos legales y normativos relacionados con proyectos y actividades sustantivas de las empresas, evaluar los requerimientos legales y normativos aplicables y pertinentes a los proyectos y actividades sustantivas de las empresas, reconocer fácilmente las acciones para dar cumplimiento a los requerimientos legales y normativos, comprobar el cumplimiento de los requerimientos legales y normativos, así como ejemplificar y justificar la importancia de dar cumplimiento a los requerimientos legales y normativos.

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

**Figura 24. Identificación y selección de requerimientos legales y normativos.**



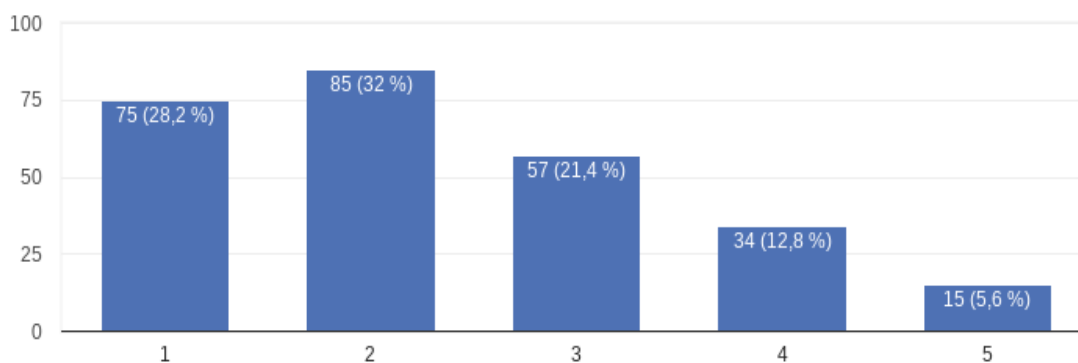
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Identifico y selecciono correctamente los requerimientos legales y normativos relacionados con proyectos y actividades sustantivas de las empresas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la opción 2 está totalmente de obtuvo un porcentaje de 33.5% de participación lo equivalente a la respuesta de 89 alumnos y alumnas, así mismo, la opción número 1 tiene un 28.2% de aceptación, indicando que están totalmente de acuerdo, sumando entre ambas 61.7%, lo cual es bueno pero es una de las competencias con menor aceptación, sin embargo el 18.5% indican que no están de acuerdo o están totalmente de acuerdo con esta competencia, en este sentido es de atención ver que un 38.4% no percibe la importancia de atender los requerimientos legales y normativos dentro de una

empresa, lo cual si es algo vital en cualquier actividad a realizar, por lo que es necesario reforzar esta competencia en el corto plazo en la formación académica de los estudiantes.

**Figura 24. Evaluación de requerimientos legales y normativos.**

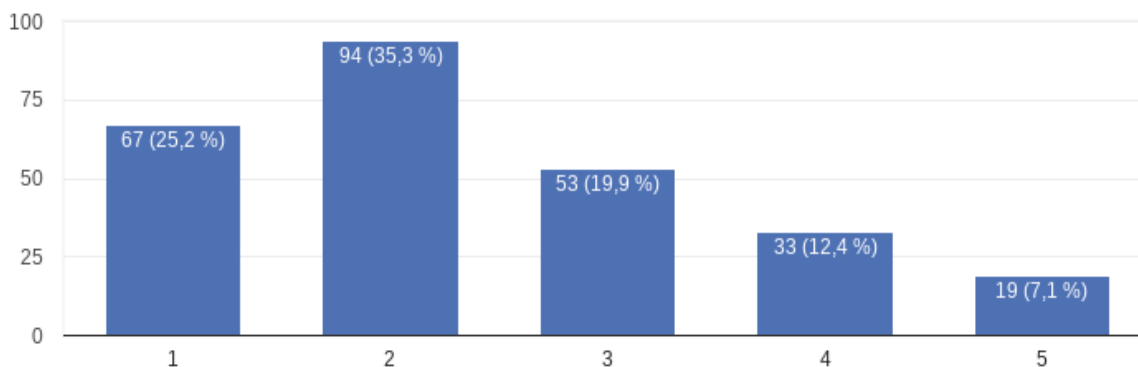


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Evalúo los requerimientos legales y normativos aplicables y pertinentes a los proyectos y actividades sustantivas de las empresas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar resultados similares al ítem anterior, en donde el porcentaje mayor se inclina a una respuesta el número 2 está totalmente de obtuvo un porcentaje de 32% de participación lo equivalente a la respuesta de 85 alumnos, después le sigue la opción numero 1 con un 28.2%, sumando entre ambos 60.2% de aceptación en esta competencia, lo que deja un 39.8% de desinterés o no aceptación de esta la competencia en la evaluación de los requerimientos legales y normativos aplicables y pertinentes a los proyectos y actividades sustantivas de las empresas, lo cual es también un elemento de atención debido a que es de suma importancia para cualquier empresa y por supuesto los egresados y egresadas de la licenciatura en administración de empresas deben entender dicha importancia, por lo que será un tema de atención en el corto plazo tanto en el plan de estudios como en el desarrollo académico de los estudiantes.

**Figura 26. Recomendaciones para dar cumplimiento con requerimientos legales y normativos**

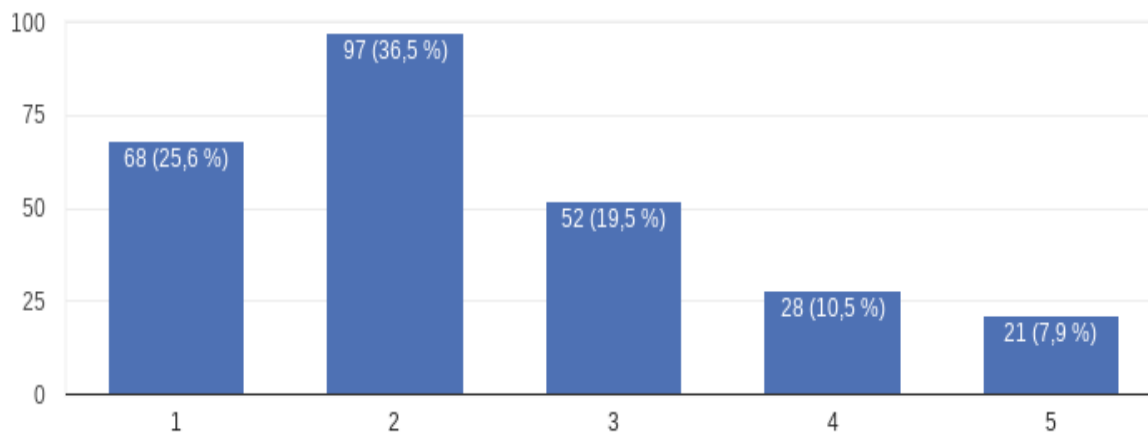


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis.

Ítem - Fácilmente recomiendo acciones para dar cumplimiento a los requerimientos legales y normativos.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el Número 2 está totalmente de obtuvo un porcentaje de 35.3% de participación lo equivalente a la respuesta de 94 alumnos y alumnas, la opción numero 1 tuvo un porcentaje de 25.2% cuando entre ambas 60.5% de aceptación de esta competencia y la opción 5 con el porcentaje más bajo de respuestas con un 7.1% equivalente a la respuesta de 19 alumnos. Concluyendo como los anteriores ítems de esta categoría que los estudiantes no ven los beneficios de cumplir los requerimientos legales y normativos con un 29.4% de alumnos y alumnas que no perciben los beneficios de esta competencia.

**Figura 27. Comprobar el cumplimiento con requerimientos legales y normativos**

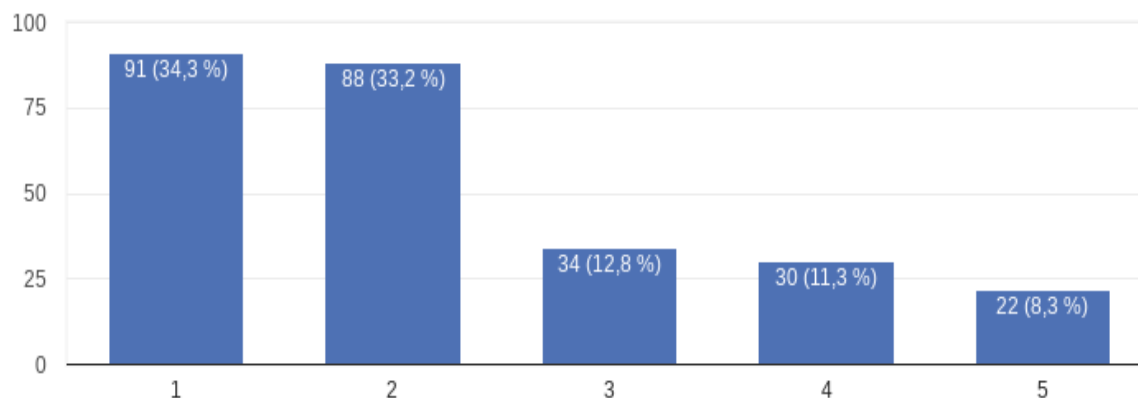


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Cuando es pertinente, fácilmente compruebo el cumplimiento de los requerimientos legales y normativos.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el número 2 está totalmente de obtuvo un porcentaje de 36.5% de participación lo equivalente a la respuesta de 97 alumnos y alumnas, más el 25.6% de la opción número 1 acumuló un 25.6% dando un total de 62.1%, lo cual se mantiene en el promedio de esta sección y en contraste la opción número 5 dio el porcentaje más bajo de respuestas con un 9.4% equivalente a la respuesta de 21 alumnos y alumnas, más los porcentajes de las opciones 4 y 3 dan un total de 37.9%, lo cual indica nuevamente el bajo interés o en desacuerdo en esta competencia.

**Figura 28. Ejemplificar y justificar la importancia en el cumplimiento con requerimientos legales y normativos**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Cuando es pertinente ejemplifico y justifico la importancia de dar cumplimiento a los requerimientos legales y normativos.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 34.3% de participación lo equivalente a la respuesta de 91 alumnos y alumnas, así como la opción número 2 obtuvo el 33.2% que indica que están de acuerdo con esta competencia, con un contraste de la opción número 5 dando el porcentaje más bajo de respuestas con un 8.3% indicando que están en total desacuerdo con la ejemplificación o justificación en la importancia de dar cumplimiento a los requerimientos legales y normativos en las empresas.

Este apartado relacionado con las competencias que permiten el dar cumplimiento a los requerimientos legales y normativos para una empresa, es un área de oportunidad, ya que fue la que se valió en menor medida bajo la perspectiva de cumplimiento de ello, es decir, los alumnos y alumnas en menor medida consideran que se deben identificar, evaluar, recomendar y de ser necesario ejemplificar cómo se den cumplir los requerimientos legales y normativos, en este sentido, podemos ver que una gran cantidad en porcentaje manifiesta precisamente lo contrario, es decir, que no creen necesario desarrollar esta competencia.

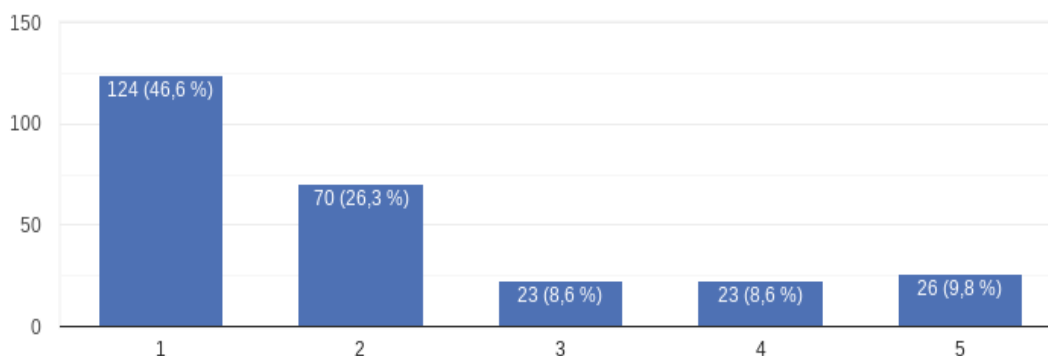
#### 4.7 Evaluación de la competencia en la programación de actividades.

En esta sección se evaluaron cuatro elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados para la *programación de actividades*, estas son el diseñar de manera estructurada los elementos que componen un programa de actividades, organizar los tiempos de acuerdo a las actividades programadas y su impacto, establecer los pasos a seguir de acuerdo al propósito establecido y establecer los elementos de seguimiento de actividades para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

Esta sección al igual que la anterior relacionada con las competencias para la planificación, es una de las más relevantes para un egresado o egresada en administración de empresas, debido a que no solo debe estructurar los pasos o actividades a seguir en un proyecto o proceso, sino que también debe establecer los tiempos necesarios y plazos límites de las actividades y así lograr los objetivos planteados previamente en la planeación.

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

**Figura 29. Diseñar estructuralmente los elementos que componen un programa.**



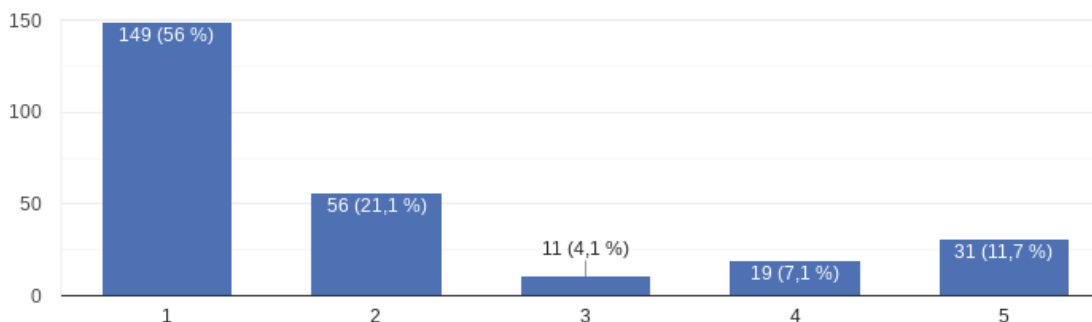
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

#### Ítem - Fácilmente diseño de manera estructurada los elementos que componen un programa de actividades.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta número 1 la cual significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 46.6% de participación lo equivalente a la respuesta de 124 alumnos y alumnas, además del 26.3% de la opción número 2 la cual significa que están de acuerdo, sumando

entre ambas 70.9% con la competencia en el diseño estructural de los elementos que componen un programa de actividades y por otro lado la opción en donde están en total desacuerdo solo se presentó en un 9.8%, lo cual no representa poco porcentaje.

**Figura 30. Organizar los tiempos en un programa de actividades.**

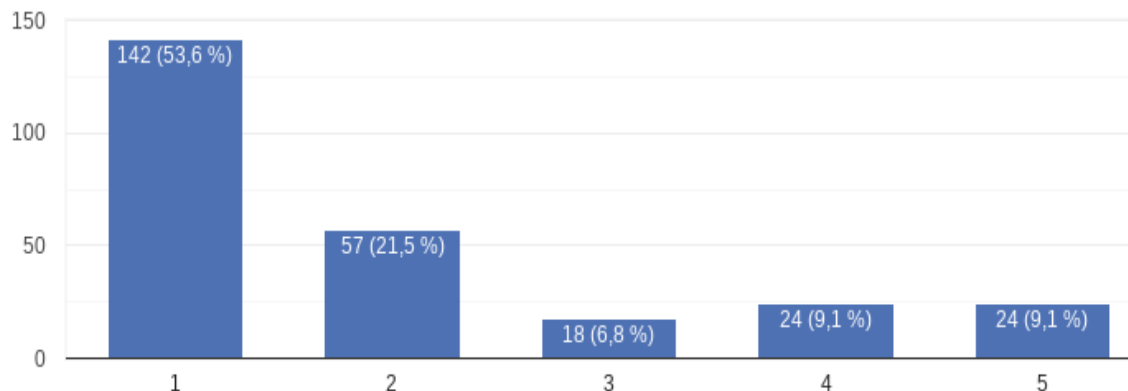


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Organizó los tiempos de acuerdo a las actividades programadas y su impacto.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 56% de participación lo equivalente a la respuesta de 149 alumnos y alumnas, lo cual es uno de los porcentajes más altos que se presentó en esta investigación y sumado con la opción 2 que obtuvo un 21.1% alcanzamos un total de 76.1% de aceptación respecto a la competencia de organizar los tiempos de las actividades y su relación con el impacto en un proyecto o proceso.

**Figura 31. Establecer los pasos a seguir en un programa de acuerdo al propósito por alcanzar.**

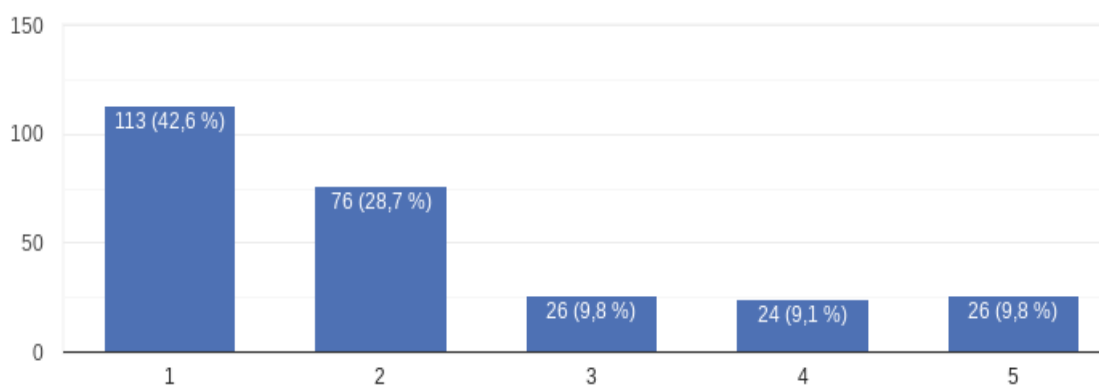


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Conscientemente establezco los pasos a seguir de acuerdo al propósito establecido.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 53.6% de participación lo equivalente a la respuesta de 142 alumnos y alumnas, a lo cual le continua la opción número 2 con un 21.5% que representa a todos y todas que opinan que están de acuerdo con esta competencia, en donde entre ambas también se alcanza un buen resultado con un porcentaje de 75.1% en la aceptación de la competencia de establecer los pasos a seguir en un programa de acuerdo al propósito planteado, en contraste con un 18.2 % que sumaron entre el desacuerdo y el total desacuerdo para esta competencia, lo que significa que muy pocos no creen conveniente el organizar los proyectos o procesos.

**Figura 32. Establecer los pasos a seguir en un programa de acuerdo al propósito por alcanzar.**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Conscientemente establezco elementos de seguimiento de actividades para asegurar el cumplimiento de los objetivos.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 42,6% de participación lo equivalente a la respuesta de 113 alumnos y alumnas, además de un 28.7% de los que están de acuerdo, sumando entre ambas un 71.3% de aceptación favorable para esta competencia, en contraste

con 18.9% que representa a los alumnos y alumnas que no están de acuerdo o en total desacuerdo con esta competencia.

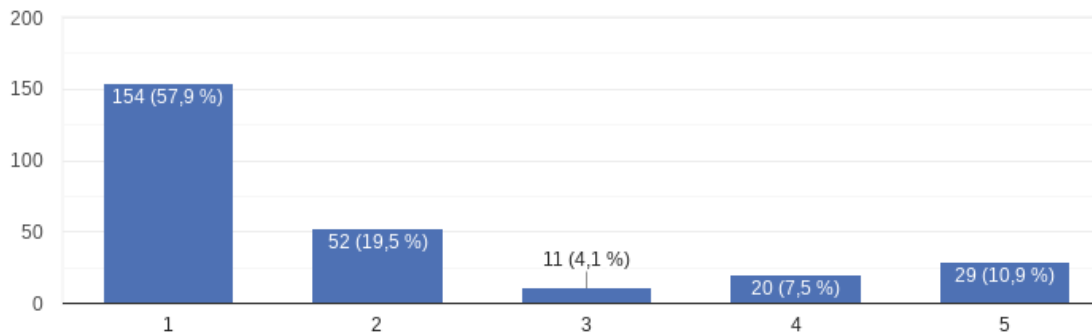
Este apartado al igual que el de la planeación, es uno de los mejor evaluados por parte de los alumnos y alumnas, los cuales indican que están total mente de acuerdo o de acuerdo en un alto porcentaje, mayor al 70%, para las competencias relacionadas a estructurar elementos de un plan, los pasos, los tiempos y el seguimiento que se le debe de dar a cada una de las actividades antes planeadas, esto es muy importante debido a permite que cada proyecto, proceso o sistema se le dé una secuencia y continuidad a la planificación.

#### **4.8 Evaluación de la competencia en la asignación de responsabilidades.**

En esta octava sección se evaluó cinco elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados para la *asignación de responsabilidades*, en donde se muestra la importancia de aclarar que y quién debe realizar cada una de las actividades planeadas y programadas, lo cual están contempladas las de identificar con claridad las responsabilidades de cada una de las partes involucradas en un proyecto o función a realizar, clasificar los niveles de responsabilidad con base en los atributos / competencias personales de cada involucrado, identificar eficazmente las funciones específicas / particulares por actividad y secuencia, establecer los niveles de jerarquía de los participantes de proyectos o funciones con base en sus perfiles profesionales y de formación académica y por último la competencia de valorar los resultados de actividades realizadas con base en los atributos / competencias de cada responsable

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

**Figura 33. Identificación de responsabilidades de las partes involucradas en proyectos.**

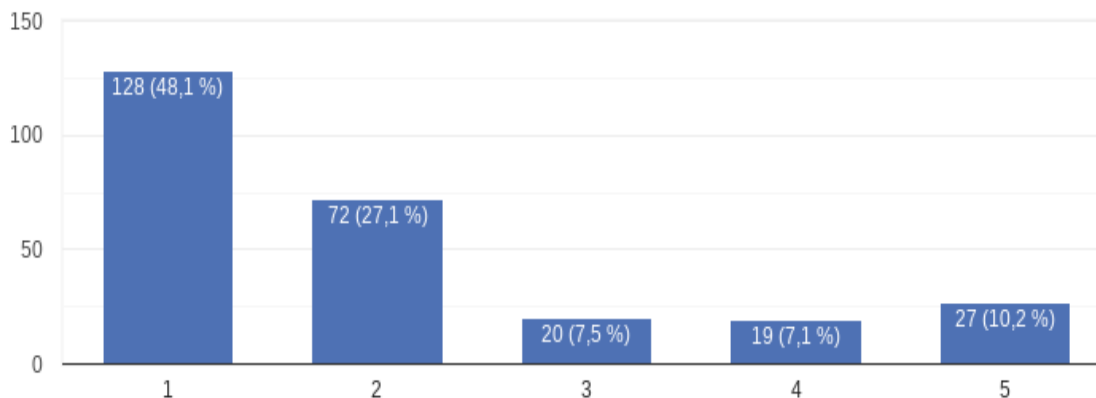


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Identifico con claridad las responsabilidades de cada una de las partes involucradas en un proyecto o función a realizar.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente positiva, donde el número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 57.9% de participación lo equivalente a la respuesta de 154 alumnos y alumnas, mas 52 de los mismos que representan el 19.05% con la respuesta número 2 que indican que están de acuerdo, sumando entre ambas respuestas el 77.4% en la aceptación de la competencia de identificar con claridad las responsabilidades de cada una de las partes involucradas en un proyecto o función a realizar y en caso contrario solo 18.4 % no cree que sea necesaria dicha competencia.

**Figura 34. Clasificar los niveles de responsabilidades.**

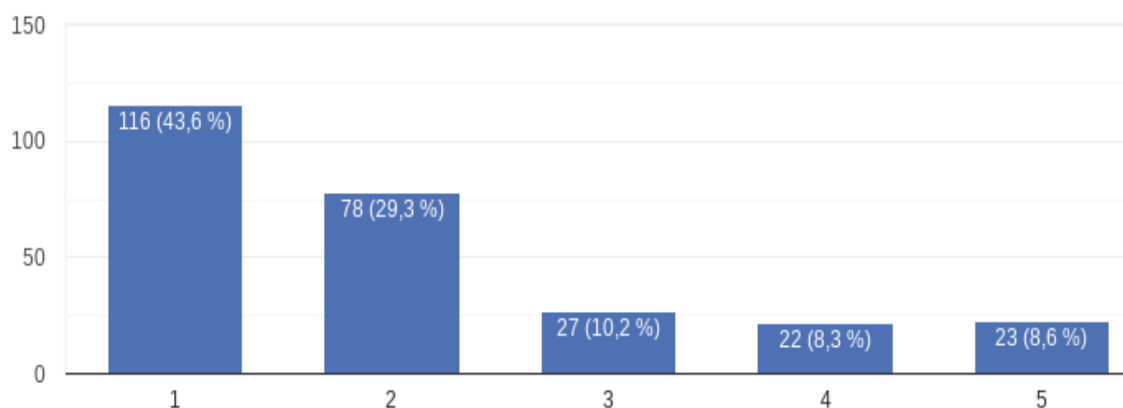


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Clasifico los niveles de responsabilidad con base en los atributos competencias personales de cada involucrado.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta positiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 48.1% de participación lo equivalente a la respuesta de 128 alumnos y alumnas, por otro lado la opción dos que representa a los y las que están de acuerdo tiene un 27.1%, lo que representa en total otro porcentaje alto en esta investigación con un 75.2% de alumnos y alunas que consideran que la competencia de clasificar los niveles de responsabilidad con base en atributos de competencia en un proyecto o proceso es determinante para el éxito del mismo; por otro lado y en contraste, la opción número 4 da el porcentaje más bajo de respuestas con un 7.1% equivalente a la respuesta de 19 alumnos, más la opción número 5 con un 10.2% que están en total desacuerdo suma un 17.3% de lo que no están a favor de esta competencia.

**Figura 35. Identificación de funciones específicas por actividad y secuencia.**



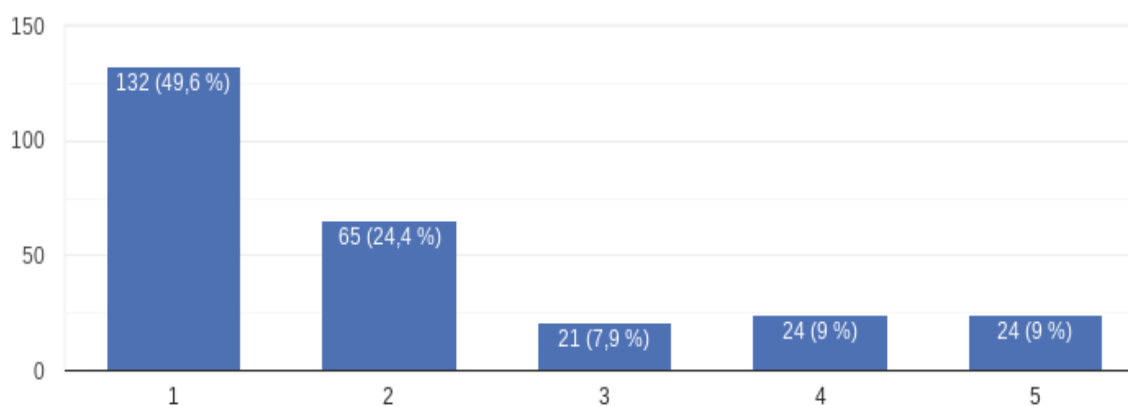
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Identifico eficazmente las funciones específicas / particulares por actividad y secuencia.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta positiva, donde el número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 43.6% de participación lo equivalente a la respuesta de 116

alumnos y alumnas, más otro porcentaje positivo del 29.3% de los que están de acuerdo con esta competencia, sumado entre ambos 72.9% en la aceptación de esta competencia y en contraste solo tenemos un 16.9% de los alumnas y alumnos que indicaron que estaban desacuerdo o en total desacuerdo con el uso y desarrollo de la competencia en identificar eficazmente las funciones específicas / particulares por actividad y secuencia.

**Figura 36. Establecer los niveles jerárquicos de los participantes en proyectos**

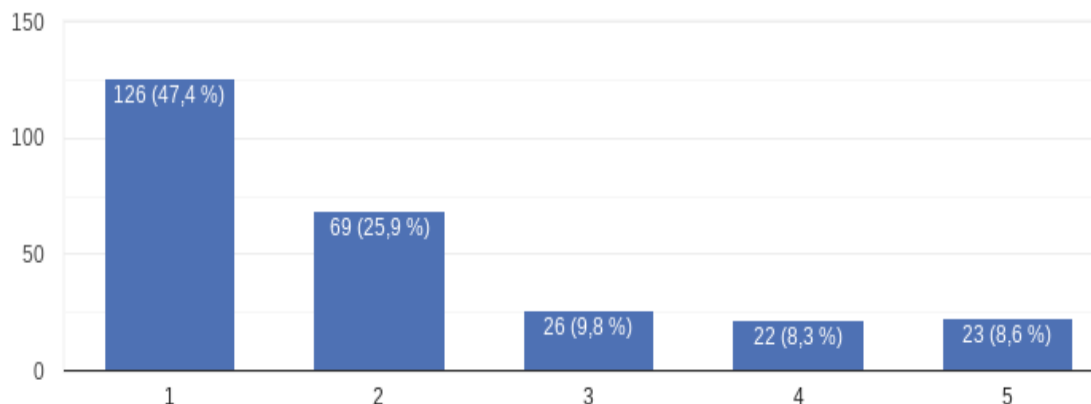


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Establezco los niveles de jerarquía de los participantes de proyectos o funciones con base en sus perfiles profesionales y de formación académica.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta asertiva, donde el la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 49.6 % de participación lo equivalente a la respuesta de 132 alumnos y alumnas, así como la opción número 2 tiene un porcentaje de 24.4% que representa a todos aquellos alumnos y alumnas que consideran adecuada esta competencia, dando un total de 74% de respuestas favorables para establecer los niveles de jerarquía de los participantes de proyectos o funciones con base en sus perfiles profesionales y de formación académica y por el contrario el 9% no está de acuerdo y otro 9% está en total desacuerdo, sumando entre ambas 18% de alumnos y alumnas que indican que esta competencia no es pertinente.

**Figura 37. Establecer los niveles jerárquicos de los participantes en proyectos**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Valoro los resultados de actividades realizadas con base en los atributos / competencias de cada responsable.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta positiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 47.4% de participación lo equivalente a la respuesta de 126 alumnos y alumnas y el 25.9% de alumnos y alumnas están de acuerdo con esta competencia, sumando entre ambas un total de 73.3% de aceptación en la competencia de valorar los resultados de actividades realizadas con base en los atributos / competencias de cada responsable y solo un 16.9% no está en favor de dicha competencia.

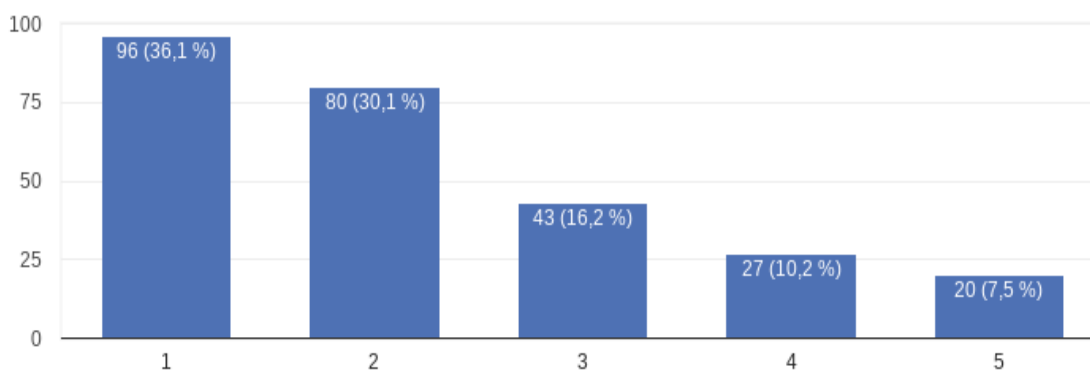
Este apartado enfocado a las competencias relacionadas a la asignación de responsabilidades, también fue uno de los más aceptados por parte de los alumnos y alumnas, los cuales manifiestan por arriba del 70% la importancia de establecer las responsabilidades con claridad de cada una de las partes involucradas en los procesos, proyectos o sistemas, ya que de ello depende del éxito o fracaso, en otras palabras, de ello depende el logro de los objetivos, por lo que indicarlo desde un inicio, permite mantener a lo largo de la vida del proyecto, proceso o sistema un camino en dirección del planteado previamente en la planificación.

#### 4.9 Evaluación de la competencia en diagnosticar situaciones.

En esta novena sección se evaluó cinco elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados para *diagnosticar situaciones*, una competencia aún más vital que todas las anteriores, debido a que esta permite tener un escenario claro de lo que se pretende atender y en su caso mejorar, en esta sección están contempladas la competencia de descubrir de manera metódica las afectaciones principales de situaciones analizadas, la de explicar detalladamente las características y situaciones identificadas para resolver, la de sustentar con fundamentos teóricos y con hechos la situación identificada para resolver, la de identificar de manera estructurada las necesidades de mejora en diversas situaciones, considerando los tiempos y espacios analizados y por último la de desarrollar con facilidad metodologías cuantitativas para evaluar diversas situaciones identificadas; todas las competencias anteriores son vitales para los y las administradores de empresas, ya que a partir de ello, pueden construir escenarios futuros para las empresas.

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

**Figura 38. Descubrir afectaciones principales en situaciones para diagnosticar**

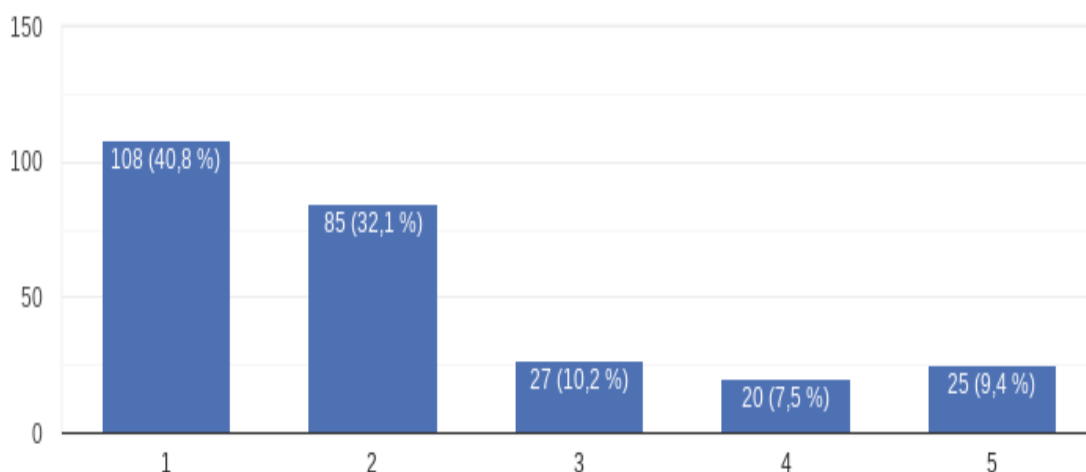


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Descubro de manera metódica las afectaciones principales de situaciones analizadas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 36.1% de participación lo equivalente a la respuesta de 96 alumnos y alumnas, así como un 30.1% de alumnos y alumnas que indican que están de acuerdo con esta competencia, sumando entre ambas un total de 66.2% en favorecer la metodología para encontrar afectaciones a situaciones y no solo indicarlas de manera arbitraria; por otro lado podemos observar que la opción número 5 obtuvo el porcentaje más bajo de respuestas con un 7.5% equivalente a la respuesta de 20 alumnos y alumnas que coinciden en que no es necesaria una metodología para identificar afectaciones.

**Figura 39. Explicar detalladamente las características y situaciones identificadas a resolver**



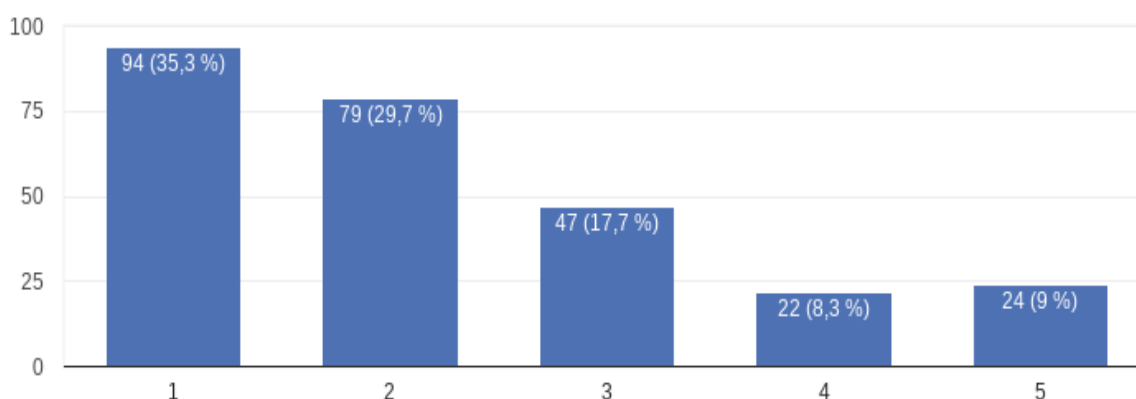
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Explicó detalladamente las características y situaciones identificadas para resolver.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 40.8% de participación, lo equivalente a la respuesta de 108 alumnos y alumnas, siguiendo la opción número 2 con un porcentaje de 32.1% de alumnos y alumnas que indican que están de acuerdo con esta competencia, dando un total entre ambas del 72.9% de aceptación con la competencia de explicar detalladamente las características y situaciones identificadas para resolver, contra un 16.9% que no están de

acuerdo y aunque no es de mucho atención el porcentaje obtenido, si es relevante fortalecer dicha competencia en las futuras generaciones, ya que cuando se realiza un proyecto nuevo o se ejecutan procesos en las empresas, éstos deben ser explicados detalladamente y fundamentados, con la finalidad que evitar confusiones o desviaciones durante la ejecución de dichos proyectos o procesos.

**Figura 40. Sustentar y fundamentar teóricamente y con hechos las situaciones identificadas para resolver**

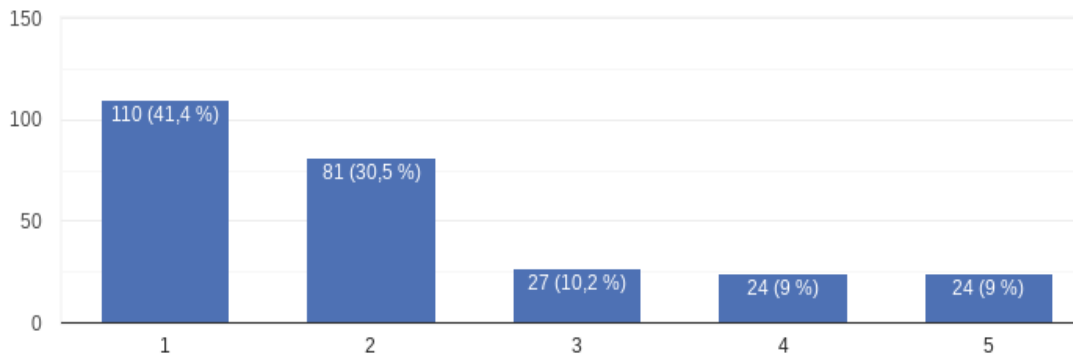


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Sustento con fundamentos teóricos y con hechos la situación identificada para resolver.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 35.3% de participación lo equivalente a la respuesta de 94 alumnos y alumnas, más el 29.7% de los mismos que indican que están de acuerdo, suman un total de 65%, lo cual es bueno, sin embargo es importante ver la otra parte, donde se mantuvo neutralmente el 17.7%, más el 17.3% de alumnos y alumnas que indicaron que no están de acuerdo o que están en total desacuerdo suman un 35% que representa el desinterés o negativa hacia la competencia de fundamentar y sustentar teóricamente las situaciones identificadas para resolver, esto significaría que los futuros egresados y egresadas de la licenciatura en administración de empresas se les deberá fortalecer esta competencia tanto en el plan de estudios y programas de asignatura, como en el mismo desarrollo académico de cada alumno y alumna.

**Figura 41. Identificar de manera estructurada las necesidades de mejora en diversas situaciones, considerando los tiempos y espacios analizados**

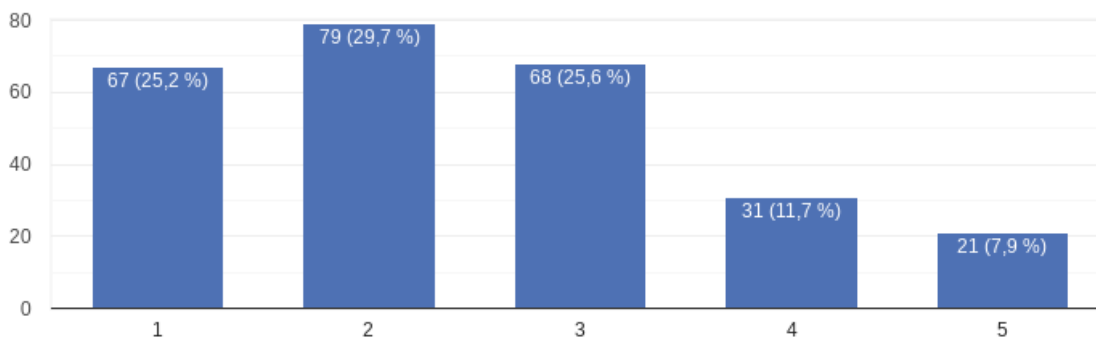


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Identifico de manera estructurada las necesidades de mejora en diversas situaciones, considerando los tiempos y espacios analizados.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el número 1 que significa que están totalmente de acuerdo tiene un porcentaje de 41.1% de participación lo equivalente a la respuesta de 110 alumnos y alumnas, más el 30.5% de los que están de acuerdo, sumando el 71.9% para esta competencia, contra el 18% de alumnos y alumnas que no están de acuerdo o en total desacuerdo .

**Figura 42. Desarrollar metodologías cuantitativas para evaluar diversas situaciones identificadas**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

#### Ítem - Fácilmente desarrolló metodologías cuantitativas para evaluar diversas situaciones identificadas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde las opciones número 1 y 2 que representan a los alumnos y alumnas que están totalmente de acuerdo o solo de acuerdo suman un 54.9% en la competencia de desarrollar metodologías cuantitativas para evaluar diversas situaciones identificadas, lo cual es uno de los más bajos resultados hasta ahora obtenidos y en contraste a ello se obtuvo un 25.6% de desinterés en esta competencia más un 19.6% de los alumnos y alumnas que manifestaron están de desacuerdo o en total desacuerdo, sumando un total de 45.2% de negatividad en el desarrollo de metodologías cuantitativas para evaluar diversas situaciones identificadas, lo cual también es recomendable atenderlo en el corto plazo y en las generaciones futuras.

En esta sección relacionada con la competencia de diagnosticar, resultado muy notorio como es que los alumnos y alumnas tienen claridad sobre la importancia de realizar diagnósticos con base en metodologías y estructuras previamente establecidas, con el fin de fundamentar, justificar o sustentar lo que se pretende cambiar; esta competencia es de vital importancia en toda las empresas, ya que de ahí es donde se podrán tomar decisiones estratégicas, ya sea para cambiar hacia la mejora o para eliminar algún problema presentado.

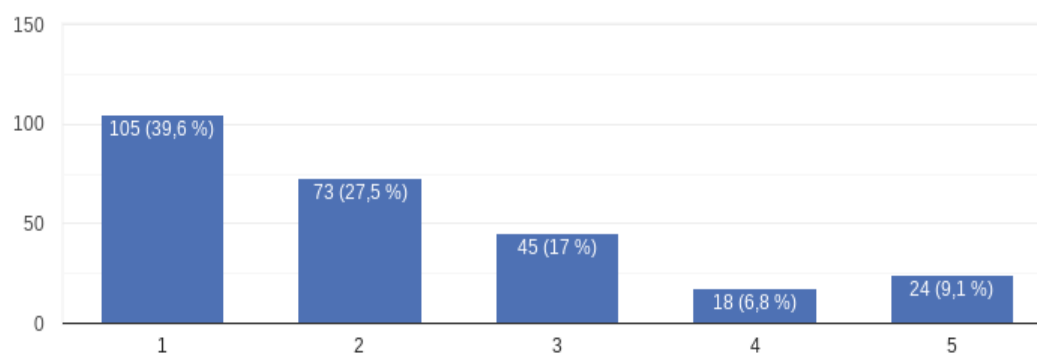
#### **4.10 Evaluación de la competencia en la implementación de mejoras.**

En esta sección se evaluó cinco elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados y egresadas de la licenciatura en administración de empresas que están relacionadas con la *mejora en las empresas*, una competencia también de suma importancia, ya que en ésta se podrá desarrollar y proponer escenarios alternos que conduzcan a la empresa a un cambio significativo, estas competencias son la de identificar los beneficios en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos, la de identificar las desventajas en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos, la de planear acciones de manera estructurada y con secuencia lógica para lograr mejoras en proyectos, procesos o áreas y la de identificar las implicaciones de los costos/beneficios de las mejoras propuestas.

Las competencias antes presentadas son importantes para lograr un cambio con un enfoque positivo e incluso radican en las empresas, ya que los cambios deben ser realizados bajo esquemas claramente estructurados, es decir, cambios causales y no casuales, con el fin de que los cambios sean permanentes y sistemáticos, además de que esto se vuelva una filosofía dentro de las empresas.

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

**Figura 43. Diseñar acciones de mejora bajo metodologías comprobadas previamente**

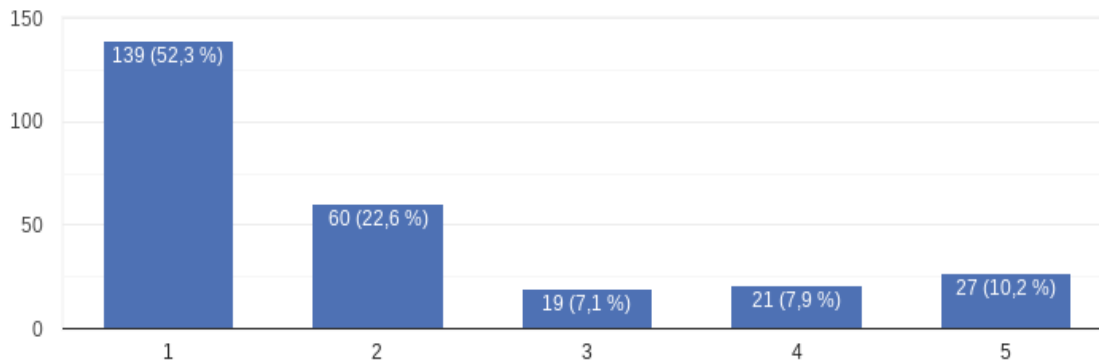


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - A partir del uso de metodologías comprobadas, diseño acciones de mejora en procesos, áreas o actividades.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo, con un porcentaje de 39.6% de participación lo equivalente a la respuesta de 105 alumnos y alumnas, seguido por la respuesta número dos en donde el 27.5% están de acuerdo con esta competencia y con un 15.9% de negatividad hacia ésta.

**Figura 44. Identificar los beneficios de las mejoras a implementar**

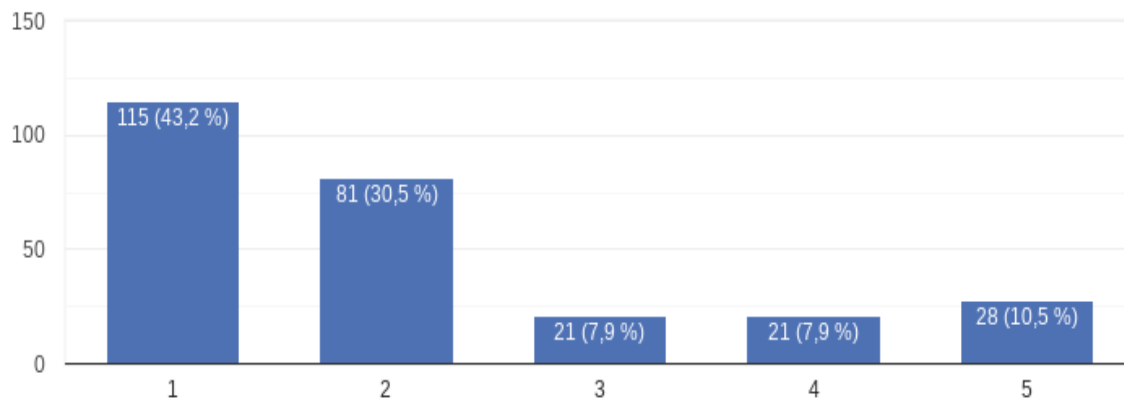


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Identifico los beneficios en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta positiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 52.3% de participación lo equivalente a la respuesta de 139 alumnos y alumnas, seguido del 22.6% de los que indicaron que están de acuerdo, sumando entre ambos un 74.9% en estar de acuerdo con la competencia de identificar los beneficios en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos y por lo contrario solo el 18.1% de los alumnos y alumnas indicaron que no están de acuerdo o están totalmente en desacuerdo con dicha competencia.

**Figura 45. Identificar las desventajas de las mejoras a implementar**

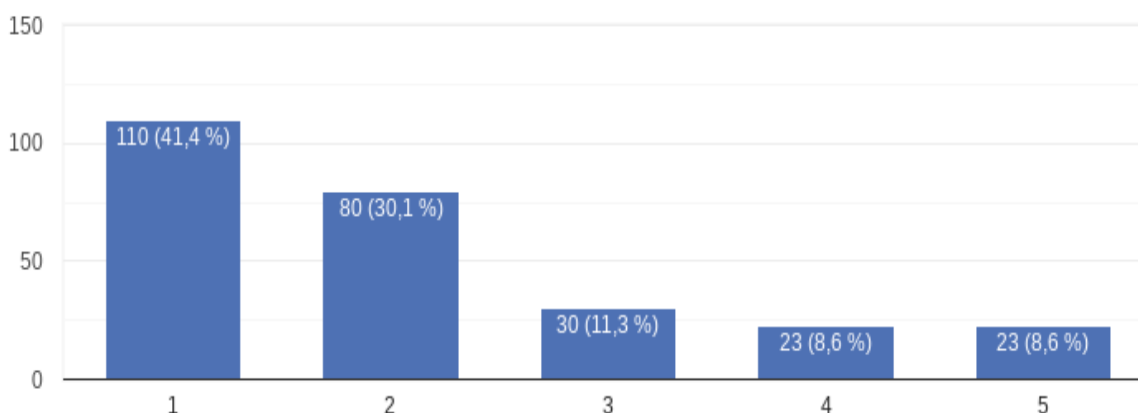


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Identifico las desventajas en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 43.2% de participación lo equivalente a la respuesta de 115 alumnos y alumnas, más la segunda opción con 30.5% que están de acuerdo suman el 73.2% de aceptación con la competencia de identificar las desventajas en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos y por otro lado solo el 18.4% indicó que no está de acuerdo o está en total desacuerdo con la aplicación de esta competencia.

**Figura 46. Planear acciones estructuradas y secuenciales lógica para lograr mejoras**



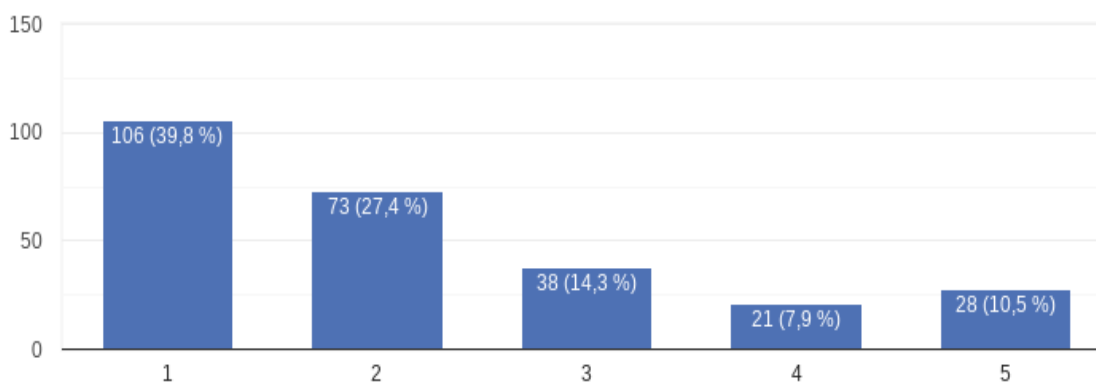
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Planeo acciones de manera estructurada y con secuencia lógica para lograr mejoras en proyectos, procesos o áreas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo, obtuvo un porcentaje de 41.1% de participación lo equivalente a la respuesta de 110 alumnos y alumnas, en este mismo sentido podemos observar que la opción número 2 que significa que están de acuerdo obtuvo un 30.1%, lo que sumado se alcanza un 71.4%, lo cual es un buen resultado en relación con la competencia de planear acciones de manera estructurada y con secuencia lógica para lograr mejoras en proyectos,

procesos o áreas y por otro lado el 4 y 5 dando el porcentaje más bajo de respuestas con un 8.6% para cada una de ellas, lo que significa que el 17.2% no están de acuerdo o están en total desacuerdo con la competencia de planeación de acciones de manera estructurada y con secuencia lógica para lograr mejoras en proyectos, procesos o áreas.

**Figura 47. Identificar las implicaciones de los costos/beneficios de las mejoras propuestas**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

#### Ítem - Identifico las implicaciones de los costos/beneficios de las mejoras propuestas.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde el número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 39.8% de participación lo equivalente a la respuesta de 106 alumnos y alumnas, más el 27.4% de los que están de acuerdo, contra el 18.4% de los que están en desacuerdo o totalmente en desacuerdo, podemos concluir que esta última competencia de esta sección es favorable para los alumnos y alumnas con un 67.2% de aceptación en la identificación de las implicaciones de los costos/beneficios de las mejoras propuestas.

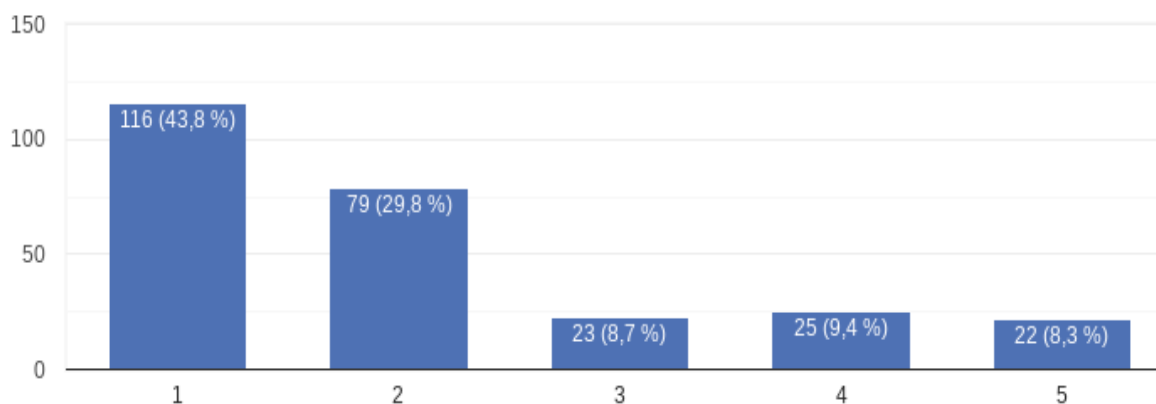
En esta penúltima sección, al igual que la mayoría de las anteriores, podemos ver cómo es que los alumnos y alumnas están totalmente de acuerdo y solo están de acuerdo en que es vital para las empresas y para ellos como profesionales, desarrollar mejorar pero bajo un método previamente comprobado, así como realizar dicho cambio bajo una estructura de planificación, para que con ello se identifique ventajas y desventajas, además y no meno importante, establecer los costos beneficios de dicha mejora.

#### 4.11 Evaluación de la competencia en la organización de trabajo.

En esta última sección del cuestionario que se aplicó, se evaluó cuatro elementos relacionados con las competencias que requieren los egresados y egresadas de la licenciatura en administración de empresas que están relacionadas con la *organización del trabajo* ya sea en cualquier actividad, proceso o proyecto en una empresa, siento vital esta sección ya que representa un elemento vital en el proceso administrativo, ya que ese pueden tener recursos y planeación, sin embargo el no organizar dichas actividades pueden conducir a cualquier empresa a la desesperación y confusión en los integrantes de la misma y con ello afectar al logro de los objetivos establecidos; en este sentido, las competencias evaluadas son la de establecer eficazmente los pasos a seguir en cualquier tipo de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa, la de determinar acertadamente a los responsables de cada etapa y actividad de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa, distribuir los recursos a utilizar en un proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa y establecer los tiempos con base en la actividad a realizar y recursos a utilizar.

A continuación se presentan las figuras de las gráficas con los resultados de las competencias antes mencionadas:

**Figura 48. Establecer eficazmente los pasos a seguir en cualquier tipo de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa**

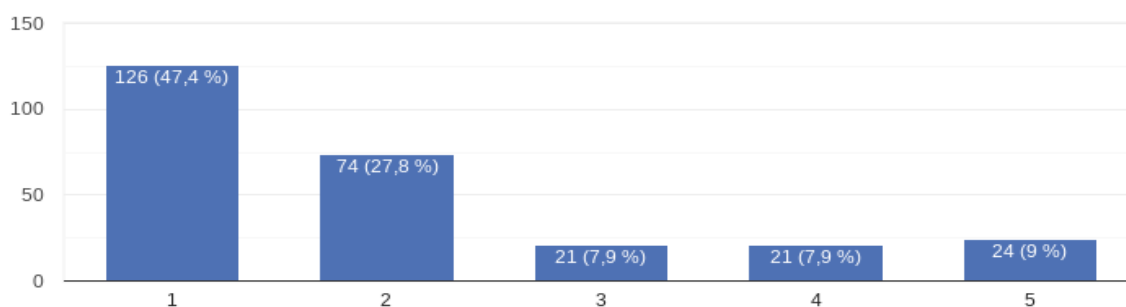


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Establezco eficazmente los pasos a seguir en cualquier tipo de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente positiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo, obtuvo un porcentaje de 43.8% de participación lo equivalente a la respuesta de 116 alumnos y alumnas, más el porcentaje de 29.8% de los que están de acuerdo, suman el 73.6% de los alumnos y alumnas que perciben a la competencia de establecer eficazmente los pasos a seguir en cualquier tipo de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa como una competencia necesaria, en contraste con\_ y el 17.7% de los que no consideran a dicha competencia como algo necesario para el logro de los objetivos.

**Figura 49. Determinar acertadamente a los responsables de cada etapa y actividad de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa**

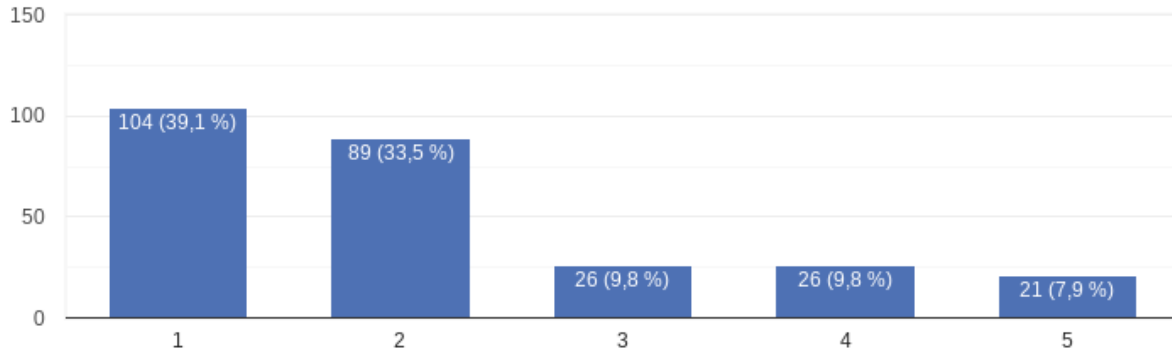


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Determino acertadamente a los responsables de cada etapa y actividad de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 47.4% de participación lo equivalente a la respuesta de 126 alumnos y alumnas, más el 27.8% que están de acuerdo suman un total de 75.2%, lo cual es un muy buen resultado que indica que los alumnos y alumnas consideran que determinar acertadamente a los responsables de cada etapa y actividad de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa es determinante para el logro de los objetivos, esto contra solo el 16.9% de los que opinan como no determinante dicha competencia.

**Figura 50. Distribuir los recursos a utilizar en un proyecto o proceso**

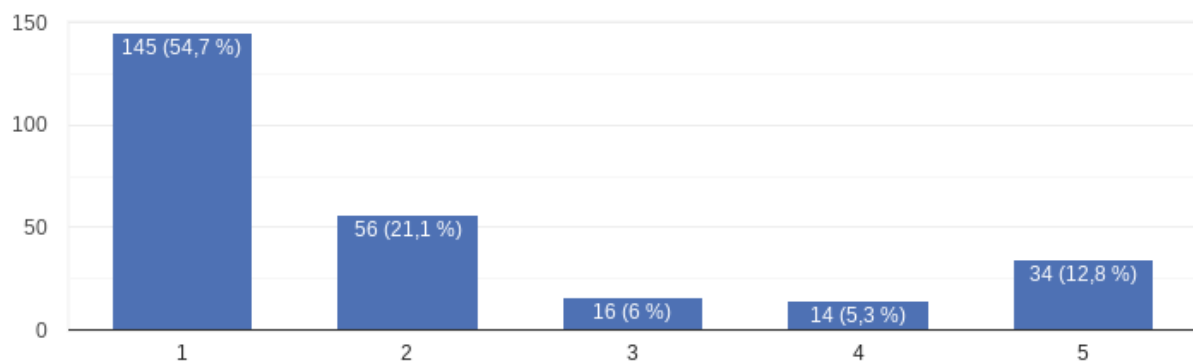


Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Con base en actividades y responsables distribuyo los recursos a utilizar en un proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta igualmente asertiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo obtuvo un porcentaje de 39.1% de participación lo equivalente a la respuesta de 104 alumnos y alumnas, más el porcentaje de la segunda opción de respuesta que es del 33.5%, que significa que están de acuerdo, suman un total de 73.4% en aceptación de esta competencia, entendiendo con ello que los alumnos y alumnas consideran relevante distribuir los recursos de un proceso o proyecto pero con base en las actividades y responsabilidades previamente asignadas; por otro lado también podemos observar que la opción número 5 da el porcentaje más bajo de respuestas con un 7.9% equivalente a la respuesta de 21 alumnos, más la opción 4 con un porcentaje de 9.8% suman entre ambas un 17.7% que significa que los alumnos y alumnas no están de acuerdo o están en total desacuerdo con esta competencia.

**Figura 51. Establecer los tiempos con base en la actividad a realizar y recursos a utilizar**



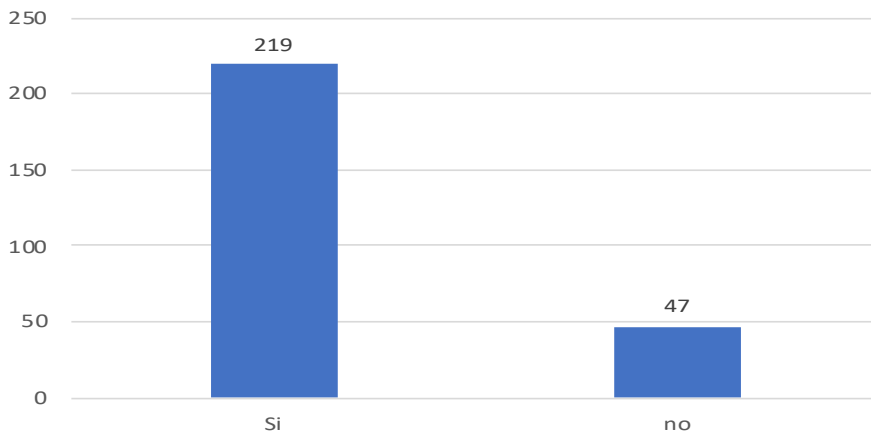
Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem - Considero la importancia de establecer los tiempos con base en la actividad a realizar y recursos a utilizar.

En el análisis de estas respuestas podemos apreciar como el porcentaje mayor se inclina a una respuesta positiva, donde la opción número 1 que significa que están totalmente de acuerdo, obtuvo un porcentaje sumamente favorable de 54.7% de participación, lo equivalente a la respuesta de 145 alumnos y alumnas, siendo esta una de las respuestas más altas en toda la investigación, la cual sumada con la opción número 2 con el 21.1% que representa a los alumnos y alumnas que consideran que están de acuerdo con esta competencia, suman un total de 75.8, lo que significa que la mayoría de los alumnos y alumnas están a favor de la competencia de establecer los tiempos con base en la actividad a realizar y recursos a utilizar, por otro lado podemos ver que solo el 18.1% de los alumnos y alumnas coinciden en que no es importante o están en total desacuerdo con esta competencia.

En esta última sección se pudo comprobar cómo es que los alumnos y alumnas, por arriba también del 70%, están de acuerdo o totalmente de acuerdo en que la competencia de organización del trabajo es muy importante para las empresas, ya que a partir de la planeación y control, es necesario organizar secuencialmente los pasos a seguir en cualquier actividad dentro de la empresa, dando como resultado un seguimiento puntual y preciso a los resultados obtenidos.

**Figura 52. Titulación por la nueva opción de certificación de competencias**



Fuente: Elaboración propia a partir de datos recabados en el proceso de investigación de la presente tesis

Ítem – Titulación por opción de certificación por competencias con base en los estándares del CONOCER.

En esta última gráfica podemos observar un resultado contundente respecto a la opción número 1, en donde el 82% de los alumnos y alumnas manifestaron su total aceptación para titularse por la nueva opción de certificación por competencias, la cual reciente mente fue autorizada por el consejo de unidad de la Facultad de Administración y que establece un precedente para la universidad, así mismo es destacable indicar que aunque se cuenta con la opción de titulación automática, los egresados y egresadas de la licenciatura en administración de empresas aceptan favorablemente esta nueva opción, por otro lado el 18% indico que no lo realizaría básicamente porque es nueva la opción de certificación por competencias y tienen incertidumbre hacia ésta, lo cual es totalmente valido y razonable.

Por último puedo indicar que la presente investigación fue un total éxito, ya que se obtuvo la participación de la totalidad de los alumnos y alumnas que egresaron en el año 2021 y que correspondieron a la generación 2016, lo cual fue originalmente parte del propósito y que con ello se contribuyó a obtener datos que servirán para futuras acciones tanto en lo académico para la licenciatura en administración de empresas como para las investigaciones siguientes en materia de competencias en la educación superior, además que permitió concluir la presente tesis.

## CONCLUSIONES

Al inicio de la presente tesis se plantearon las problemáticas de la investigación, las cuales se centraban en fortalecer las competencias profesionales de los alumnos y alumnas pertenecientes al plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Facultad de Administración de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla y que éstas le permitan egresar con los atributos necesarios para destacar en el ambiente laboral, así mismo se planteó la problemática de la eficiencia en la titulación, para lo cual se trabajó bajo el apoyo de la dirección de la Facultad de Administración para que se aprobara una nueva forma de titulación, la cual consiste en que los alumnos y alumnas que obtuvieran tres certificaciones de estándares diferentes previamente autorizados para la licenciatura y que hayan conducido el proceso de formación bajo las condiciones de tres asignaturas de la misma, podrían optar por titular de una manera inmediata sin la necesidad de realizar reportes, tesis, tesinas adicionalmente a las certificaciones obtenidas durante su trayecto universitario, para lo cual se logró la aprobación por parte del consejo de unidad de la facultad, dando así inicio con esta nueva forma de titulación y que en este sentido al momento de realizar la recolección de información de los egresados y egresadas de la generación 2016, se tuvo una sorprendente y exitosa participación por parte de ellos, en donde el 82% de los alumnos y alumnas manifestaron su total aceptación para titularse por la nueva opción de certificación por competencias, aun y cuando cuentan con la opción de titulación automática, la cual por tradición ha sido la preferida en la universidad. Lo anterior deja de manifiesto que los egresados y egresadas han percibido uno de tantos beneficios que les proporciona certificarse bajo los estándares de competencia establecidos por el CONOCER.

Respecto a los objetivos de investigación, general y específicos, los resultados permiten afirmar que ambos se alcanzaron satisfactoriamente, ya que por un lado el objetivo general pretendía describir los beneficios en el desarrollo de las competencias profesionales en la generación 2016 al certificarse bajo los estándares de competencia del sistema CONOCER y los objetivos específicos pretendían analizar si los estándares de competencia EC0249, EC0536 y EC0491 del CONOCER, fortalecen el desarrollo de las competencias profesionales en los alumnos de la generación 2016, así como identificar si hubo un incremento en el indicador de titulación de los alumnos de la generación 2016 de la licenciatura en administración de empresas de la BUAP a partir de la opción de titulación de

certificación de los estándares de competencia EC0249, EC0536 y EC0491 del CONOCER. Para el caso de la descripción de los beneficios en el desarrollo de competencias con base en los estándares del CONOCER y para el objetivo específico que pretendía analizar justamente el fortalecer las competencias profesionales de los alumnos y alumnas bajo los criterios de 3 estándares del conocer, se recabo información de 266 egresados y egresadas de la generación 2016 de la licenciatura objeto de la presente tesis, esta información se recabo durante los meses de mayo a diciembre de 2021, bajo los elementos establecidos previamente en un instrumento de cuestionario que respondía a la tabla de operacionalización de variables y que a su vez ésta respondía a la hipótesis planteada, la cual esta armonizadas con el objetivo específico número 2 relacionado con la titulación y que en este mismo sentido la hipótesis indicaba que los alumnos de la generación 2016 de la licenciatura en Administración de Empresas de la BUAP que se titulan a través de los estándares de competencia EC0249, EC0536 y EC0491 del CONOCER, fortalecen las competencias profesionales que se señalan en el programa académico y que en este sentido, como se mencionó en el párrafo anterior, el 82% de los alumnos prefieren titularse bajo la nueva opción de titulación por certificación de competencias, lo que me permite concluir que la hipótesis si se comprobó de manera afirmativa y viable.

Regresando al objetivo general y al objetivo específico número uno, también se aseverar que se cumplieron de manera satisfactoria, ya que se identificaron los beneficios y que a continuación los indico en orden de mayor a menor de acuerdo al impacto que tuvieron los ítems evaluados, en este sentido puedo indicar que las competencias relacionadas con la planificación de actividades, la programación de actividades y las relacionadas a la asignación de responsabilidades fueron las que presentaron mayores porcentajes de aceptación por parte de los egresados y egresadas; de todas ellas destaco que el 74.5% coinciden con la importancia de integrar información para usarla y con ello solucionar problemas, el 72.1% considera importante la estructuración secuencialmente de las actividades para ejecutar proyectos, el 73.2% considera importante identificar los recursos a utilizar en cada una de las actividades planificadas de los proyectos, el 71.3% en manifestar la importancia en establecer los límites y alcances de los proyectos, el 70% de alumnos utiliza de manera consistente diferentes herramientas para identificar problemas, el 73.9% coinciden con la importancia en la definición de los resultados y entregables de un proyecto durante la

planificación de los mismos, el 76.3% de aceptación en la importancia de la competencia en la asignación de responsabilidades para un proyecto, el 70.9% con la competencia en el diseño estructural de los elementos que componen un programa de actividades, el 76.1% de aceptación respecto a la competencia de organizar los tiempos de las actividades y su relación con el impacto en un proyecto o proceso, el 75.1% en la aceptación de la competencia de establecer los pasos a seguir en un programa de acuerdo al propósito planteado, el 77.4% en la aceptación de la competencia de identificar con claridad las responsabilidades de cada una de las partes involucradas en un proyecto o función a realizar, el 75.2% de alumnos y alumnas que consideran que la competencia de clasificar los niveles de responsabilidad con base en atributos de competencia en un proyecto o proceso es determinante para el éxito del mismo, el 74% de respuestas favorables para establecer los niveles de jerarquía de los participantes de proyectos o funciones con base en sus perfiles profesionales y de formación académica, el 73.3% de aceptación en la competencia de valorar los resultados de actividades realizadas con base en los atributos/competencias de cada responsable, el 74.9% está de acuerdo con la competencia de identificar los beneficios en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos, el 73.2% de aceptación con la competencia de identificar las desventajas en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos, el 75.2%, consideran que determinar acertadamente a los responsables de cada etapa y actividad de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa es determinante para el logro de los objetivos, el 73.4% en aceptación de esta competencia, entendiendo con ello que los alumnos y alumnas consideran relevante distribuir los recursos de un proceso o proyecto, pero con base en las actividades y responsabilidades previamente asignadas, el 75.8, lo que significa que la mayoría de los alumnos y alumnas están a favor de la competencia de establecer los tiempos con base en la actividad a realizar y recursos a utilizar.

Por otro lado es importante indicar que el resto de los ítems tuvieron una buena aceptación por parte de los egresados y egresadas donde todos superaron el 50% en coincidir que se había desarrollado la competencia y que era importante en su práctica profesional al egresar, en este sentido los que superaron el 60% fueron la mayoría, como por ejemplo el 65% de alumnos realizan metódicamente el análisis de información cualitativa y cuantitativa para determinar escenarios, el 72% realizan investigaciones de forma metódica utilizando fuentes confiables y actualizadas, el 66.4% de alumnos mejoraron en la redacción de eventos

suscitados o lecturas realizadas, el 70.6% indicaron que están de acuerdo con la competencia para la modelación de propuestas de mejora, el 70.6 % de los alumnos y alumnas ven como favorable la competencia de diseñar alternativas de solución que atiendan las causas principales de problemas, el 65.7% coincidió en el beneficio en el desarrollo de estructuras secuenciales para obtener información relevante a un fenómeno / situación, el 72.5% coinciden en la importancia para el diseño de formatos para el registro de información, el 70.6% considera que ha desarrollado y utiliza la competencia de integración de información de manera ágil, el 69.6%, considera que es vital relacionar la información integrada para la solución de problemas, el 72.9% indicó que es importante la competencia de explicar detalladamente las características y situaciones identificadas para resolver, el 71.4%, manifestó la importancia de planear acciones de manera estructurada y con secuencia lógica para lograr mejoras en proyectos, procesos o áreas y por último el 73.6% de los alumnos y alumnas perciben los beneficios de la competencia al establecer eficazmente los pasos a seguir en cualquier tipo de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.

Concluyendo, las competencias establecidas en los estándares seleccionados y que responden al plan de estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, si les brindaron beneficios en el desarrollo académico de los que en ese entonces eran alumnos y alumnas del mencionado plan y que ahora han egresado con certificaciones oficiales, avaladas por el CONOCER, la Secretaría de Educación Pública y la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla acreditándolos como profesionales competentes en determinadas funciones profesionales, así como permitiéndoles realizar su proceso de titulación bajo la nueva opción de certificación de competencias.

## **Recomendaciones**

Es importante para todo proceso de investigación que además de concluir los resultados con base en el objetivo general, los objetivos específicos e hipótesis planteadas originalmente, indicar una serie de recomendaciones, las cuales permitirán impulsar a los sujetos de estudio y al mismo objeto de estudio a futuras acciones que permitan mejorar o impulsar las actividades, así mismo permite que se puedan desarrollar futuras investigaciones en pro de favorecer los procesos de investigación.

Para el caso de la presente tesis se identificaron varias recomendaciones entre las que se destaca que es prioritario atender tanto en la formación de los alumnos y alumnas de la Licenciatura en Administración de Empresas, así como en el mismo plan de estudios, las competencias con relación a los requerimientos legales y normativos ya que un 38.4% no percibe la importancia de atender los requerimientos legales y normativos dentro de una empresa, lo cual si es algo vital en cualquier actividad a realizar, por lo que es necesario reforzar esta competencia en el corto plazo en la formación académica de los estudiantes, el 39.8% manifestó desinterés o no aceptación en la competencia para la evaluación de los requerimientos legales y normativos aplicables y pertinentes a los proyectos y actividades sustantivas en las empresas, lo cual es también un elemento de atención debido a que es de suma importancia para cualquier empresa, así mismo los estudiantes no ven los beneficios de cumplir los requerimientos legales y normativos con un 29.4%, por otro lado el 20.3% no considera adecuado el uso de modelos de referencia como herramienta para la solución de problemas, el 35% manifestó la negativa hacia la competencia de fundamentar y sustentar teóricamente las situaciones identificadas para resolver, por otro lado uno de los resultados más altos es el 45.2% de negatividad en el desarrollo de metodologías cuantitativas para evaluar diversas situaciones identificadas, lo cual también es recomendable atenderlo en el corto plazo y en las generaciones futuras.

Por último, me permito mostrar los tres principales comentarios por parte de los egresados y egresadas de la licenciatura, los cuales manifestaron durante la recolección de los datos de la presente tesis:

- El desarrollo de competencias profesionales es importante ya que en la integración al mundo laboral se maximizan las oportunidades de ascender y ser competitivos.
- Esta es primera experiencia en trabajar con base en un estándar de competencias; me agrada la practicidad en la que se desarrolla cada uno de los productos de los elementos del estándar. Espero que se siga llevando a cabo este tipo de enfoque en las competencias, y que fuese posible seguir certificando a los alumnos que ya se encuentren en posgrado o egresados de la carrera.
- La implementación de Certificaciones, como alumna me ha permitido desarrollar, practicar e implementar la teoría en casos reales, lo que me ha llevado a desarrollar nuevas capacidades, habilidades y conocimientos.

Por ultimo es importante destacar que derivado del proceso de investigación para la presente tesis y con un enfoque de contribución hacia la comunidad universitaria BUAP, se desarrollo y entrego un procedimiento a la Coordinación de Gestión de la Calidad de la Facultad de Administración para que implemente los Estándares de Competencias por CONOCER como opción para que los alumnos de todas las licenciaturas de dicha facultad puedan realizar el proceso de evaluación y certificación de los mismo y a partir de ello, al terminar su plan de estudios puedan titularse con esta opción. Este procedimiento se anexa a la presente tesis.

***¡MUCHAS GRACIAS A MIS EGRESADOS Y EGRESADAS DE LA GENERACIÓN  
2016 DE LA LICENCIATURA EN ADMINSITRACIÓN DE EMPRESAS DE LA  
BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA!***

## Referencias Bibliográficas

- ANUIES. (2000). *La Educación Superior en el Siglo XXI*, México: ANUIES
- ANUIES. (2018). *Visión y Acción 2030 Propuesta de las ANUIES para renovar la educación superior en México*, México: ANUIES
- Bisquerra, R. (2009). *Metodología de la Investigación Educativa*, Madrid: La Muralla.
- Boterf, G. (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación, España: Gestión 2000*
- Boterf, G. (1993). *Ingeniería de las Competencias*, Barcelona: Gestión 2000
- BUAP (2016). *Plan de Estudios de la Licenciatura en Admiración de Empresas*, Puebla, México.
- BUAP (2017). *Documento de integración Minerva*, Recuperado de: <http://www.minerva.buap.mx/>
- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea*, 1(3), 8-14.
- Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>
- Bunk, A. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1(2), 8 - 14.
- Capper, P. (2001). *Educación y capacitación fundamentada en normas de competencias: Una perspectiva internacional*, México: Limusa.
- Coll, C. (s.f). Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio. *Innovación educativa*, 161, 34-39. Recuperado de <https://sites.google.com/site/labarcausaertm/Anexo6C1...pdf>
- CONOCER. (5 de Julio de 2017). CONOCER. Obtenido de [https://conocer.gob.mx/acciones\\_programas/conocer-mision-vision-politica-objetivos-calidad/](https://conocer.gob.mx/acciones_programas/conocer-mision-vision-politica-objetivos-calidad/)

Cruz, M. & Carmona, M. (2014). Competencias argumentativas en estudiantes de educación Superior. *Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades SOCIOTAM*. 24 (1), 115 -137.

González, S. y Ortiz, M. (2011). *Las competencias profesionales en la Educación Superior. Educación media superior*, 334-343.

Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. (2004). *Metodología de la investigación*. México: McGraw-Hill Interamericana.

Instituto Internacional para la Educación Superior en América Latina y el Caribe (2020) COVID-19 y educación superior: De los efectos inmediatos al día después.

Islas, P. E., & Chacón, B. E. (2019). *Certificación de competencias laborales como estrategias para impulsar la empleabilidad en México*. México: UNAM

Jiménez Y., Hernández J. & González M., (2013) Competencias profesionales en la educación superior: justificación, evaluación y análisis. *Innovación Educativa*, 13 (61), 40 – 56.

OCDE (2017). *Diagnóstico de la OCDE sobre la estrategia de competencias, destrezas y habilidades en México*. Recuperado de <https://www.oecd.org/mexico/Diagnostico-de-la-OCDE-sobre-la-Estrategia-de-Competencias-Destrezas-y-Habilidades-de-Mexico-ResumenEjecutivo.pdf>

OCDE (2019), *Higher Education in Mexico: Labour Market Relevance and Outcomes, Higher Education, OECD Publishing, Paris*, <https://doi.org/10.1787/9789264309432-en>.

OIT (2017). *Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas*. Recuperado de [https://www.oei.es%2Fhistorico%2Fetp%2Fformacion\\_basada\\_competencia\\_laboral.pdf&usg=AOvVaw1EtU6Fs\\_zSccLkcidUawI1](https://www.oei.es%2Fhistorico%2Fetp%2Fformacion_basada_competencia_laboral.pdf&usg=AOvVaw1EtU6Fs_zSccLkcidUawI1)

OIT (1997). *Conceptos básicos sobre competencia laboral*, 9-34.

Ramírez, V. y Medina, G., (2008) *Educación basada en competencias y el proyecto Tuning en Europa y Latinoamérica*, 97-114.

Tejeda, J. (1999) Acerca de las competencias profesionales. *Revista de herramientas(I)*, núm. 56(pp.20-30)

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*, Bogotá: ECOE.

Tuning América Latina. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Bilbao: ALFA.

UNESCO. (2019). DECLARACIÓN MUNDIAL SOBRE LA EDUCACIÓN SUPERIOR EN EL SIGLO XXI: VISIÓN y ACCIÓN. *Revista Educación Superior Y Sociedad (ESS)*, 9(2), 97-113. Recuperado a partir de <https://www.iesalc.unesco.org/ess/index.php/ess3/article/view/171>

## Anexos

### Anexo 1. Cuestionario para evaluar el desarrollo de competencias profesionales con base en los Estándares de Competencia EC0249, EC0491 y EC0536 del CONOCER.

El presente cuestionario está dividido en secciones que pretende evaluar el nivel de las competencias profesionales desarrolladas durante el proceso de la certificación de los estándares EC0249, EC0491 y EC0536 del CONOCER, así como en el Plan de Estudios de la Licenciatura en Administración de Empresas, con la finalidad de determinar los beneficios y la pertinencia de dichas certificaciones laborales.

**Instrucciones:** Por favor lea cuidadosamente cada una de las afirmaciones y marca con una (X) la afirmación con la que te sientas más identificado.

¡Gracias por tu participación!

Proporciona la siguiente información:

Género: Masculino ( ) Femenino ( )

Edad:

\_\_\_\_\_

¿Actualmente te encuentras laborando? Si ( ) NO ( )

	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
<b>1. Evaluación de tu competencia en la identificación de problemas.</b>					
1.1. Utilizo sistemáticamente diferentes herramientas administrativas para la identificación de problemas.					
1.2. Realizo metódicamente el análisis de información cualitativa y cuantitativa para determinar escenarios.					
1.3. Realizo investigaciones de forma metódica utilizando fuentes confiables y actualizadas.					
1.4. Realizo redacciones ágiles acerca de eventos suscitados y de lecturas.					
<b>2. Evaluación de tu competencia en el desarrollo de soluciones a problemáticas.</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
2.1. Utilizo modelos de referencia que me orienten en la solución de problemáticas identificadas.					
2.2. Modelo propuestas de mejora con la finalidad de mantener una secuencia lógica de actividades.					

2.3. Diseño alternativas de solución que atiendan acertadamente a las causas principales de problemas identificados.					
<b>3. Evaluación de tu competencia en la elaboración de documentos.</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
3.1. Desarrollo estructuras secuenciales para obtener información relevante a un fenómeno / situación.					
3.2. Diseño formatos para registrar información observada o acciones ejecutadas.					
3.3. Elaboro reportes de eventos de manera metódica y secuencial.					
3.4. Creo y utilizo guías que dirijan las actividades a realizar.					
<b>4. Evaluación de tu competencia en la integración de información.</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
4.1. Integro con facilidad información relevante al fenómeno analizado.					
4.2. Interpreto la información integrada con la finalidad de utilizarla en la solución de problemas.					
4.3. Relaciono fácilmente la información integrada con la problemática identificada.					
<b>5. ¿Cómo evalúas tu competencia en la planificación de actividades?</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
5.1. Utilizo frecuentemente antecedentes pertinentes al proyecto para planificar actividades.					
5.2. Estructuro secuencialmente y en etapas las actividades a ejecutar en procesos / proyectos.					
5.3. Identifico con facilidad los recursos a utilizar en las actividades planificadas.					
5.4. Establezco los límites y alcances del proyecto.					
5.5. Defino los resultados y entregables de la planificación realizada.					
5.6. Clasifico las responsabilidades de cada participante para la planificación de las actividades.					
5.7. Propongo indicadores de medición que regulen y controlen los avances de lo planificado.					
<b>6. Evaluación de tu competencia en relación a los requerimientos legales y normativos.</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
6.1. Identifico y selecciono correctamente los requerimientos legales y normativos relacionados					

con proyectos y actividades sustantivas de las empresas.					
6.2. Evalúo los requerimientos legales y normativos aplicables y pertinentes a los proyectos y actividades sustantivas de las empresas.					
6.3. Fácilmente recomiendo acciones para dar cumplimiento a los requerimientos legales y normativos.					
6.4. Cuando es pertinente, fácilmente compruebo el cumplimiento de los requerimientos legales y normativos.					
6.5. Cuando es pertinente ejemplifico y justifico la importancia de dar cumplimiento a los requerimientos legales y normativos.					
<b>7. Evaluación de tu competencia en la programación de actividades.</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
7.1. Fácilmente diseño de manera estructurada los elementos que componen un programa de actividades.					
7.2. Organizo los tiempos de acuerdo a las actividades programadas y su impacto.					
7.3. Conscientemente establezco los pasos a seguir de acuerdo al propósito establecido.					
7.4. Conscientemente establezco elementos de seguimiento de actividades para asegurar el cumplimiento de los objetivos.					
<b>8. Evaluación de tu competencia en la asignación de responsabilidades.</b>	<b>Totalmente de acuerdo</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>Ni acuerdo, ni en desacuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>Totalmente en desacuerdo</b>
8.1. Identifico con claridad las responsabilidades de cada una de las partes involucradas en un proyecto o función a realizar.					
8.2. Clasifico los niveles de responsabilidad con base en los atributos / competencias personales de cada involucrado.					
8.3. Identifico eficazmente las funciones específicas / particulares por actividad y secuencia.					
8.4. Establezco los niveles de jerarquía de los participantes de proyectos o funciones con base en sus perfiles profesionales y de formación académica.					
8.5. Valoro los resultados de actividades realizadas con base en los atributos / competencias de cada responsable.					

<b>9. Evaluación de tu competencia en diagnosticar situaciones.</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
9.1. Descubro de manera metódica las afectaciones principales de situaciones analizadas.					
9.2. Explico detalladamente las características y situaciones identificadas para resolver.					
9.3. Sustento con fundamentos teóricos y con hechos la situación identificada para resolver.					
9.4. Identifico de manera estructurada las necesidades de mejora en diversas situaciones, considerando los tiempos y espacios analizados.					
9.5. Fácilmente desarrollo metodologías cuantitativas para evaluar diversas situaciones identificadas.					
<b>10. Evaluación de tu competencia en la implementación de mejoras.</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
10.1. A partir del uso de metodologías comprobadas, diseño acciones de mejora en procesos, áreas o actividades.					
10.2. Identifico los beneficios en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos					
10.3. Identifico las desventajas en la implementación de mejoras en proyectos, áreas o procesos.					
10.4. Planeo acciones de manera estructurada y con secuencia lógica para lograr mejoras en proyectos, procesos o áreas.					
10.5. Identifico las implicaciones de los costos/beneficios de las mejoras propuestas.					
<b>11. Evaluación de tu competencia en la organización de trabajo.</b>	Totalmente de acuerdo	De acuerdo	Ni acuerdo, ni en desacuerdo	En desacuerdo	Totalmente en desacuerdo
11.1. Establezco eficazmente los pasos a seguir en cualquier tipo de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.					
11.2. Determino acertadamente a los responsables de cada etapa y actividad de proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.					
11.3. Con base en actividades y responsables distribuyo los recursos a utilizar en un proyecto, proceso o función sustantiva en una empresa.					
11.4. Considero la importancia de establecer los tiempos con base en la actividad a realizar y recursos a utilizar.					

Si gustas dejar algún comentario:


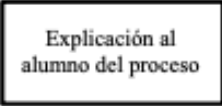

¡Muchas gracias por tu participación!

## Anexo 2. Procedimiento para la Certificación de Competencias para alumnos

	BENEMÉRITA UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE PUEBLA <b>GUIA OPERATIVA DEL PROCESO DE CERTIFICACIÓN                  POR COMPETENCIAS PARA ALUMNOS.</b>		
PO-CC-01	FECHA DE EMISIÓN:04 DE JULIO DE 2019	VERSIÓN: 01	PÁGINA 1 DE 4

**Responsable:** Responsable del Centro Evaluador de la Facultad de Administración \_\_\_\_\_

**Proceso:** Certificación por competencias para alumnos/docentes de la facultad. \_\_\_\_\_

Diagrama de Flujo.	Descripción de la actividad.	Formato por utilizar
	<p><b>¿Quién?</b> Docente que imparte la materia.</p> <p><b>¿Cuándo?</b> Una semana antes de cada inicio de periodo.</p> <p><b>¿Cómo?</b> El docente revisa el programa de la asignatura y lo vincula con el estándar de competencia que fue asignado para la materia que impartirá, con base en esa vinculación el docente planifica las fechas, el material de apoyo, los métodos de evaluación y los criterios de evaluación que utilizará durante el curso. Para la planeación de la asignatura el docente utiliza el formato FO-EA-03.</p>	<p>Calendario</p> <p>Formato FO-EA-03</p>
	<p><b>¿Quién?</b> Docente que imparte la materia.</p> <p><b>¿Cuándo?</b> La primera semana del inicio del periodo.</p> <p><b>¿Cómo?</b> El docente explica a los alumnos que formarán parte de un proceso de certificación el cual estará a cargo del centro evaluador CONOCER, basado en estándares de competencia. Al final de la explicación resaltará que cada uno deberá presentar evidencias del estándar en el cual se certificarán para que puedan tener su certificado en el mismo. El docente explica los criterios de evaluación de la materia y los alumnos firman el formato FO-EA-03.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Estándar CONOCER en el que se certificarán.</li> </ul>
	<p><b>¿Quién?</b> Encargados de la triada del estándar / Evaluador</p> <p><b>¿Cuándo?</b> Se realiza conforme a la calendarización previamente establecida</p> <p><b>¿Cómo?</b> Se ingresará a la plataforma de conocer con el usuario y contraseña previamente establecidas para los encargados de la triada y procederá a registrar los datos personales; como CURP, dirección, teléfono, correo electrónico, de cada alumno al igual que la fotografía que cumpla con los requerimientos correspondientes del sistema.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Plataforma conocer: Plataforma.conocer.gob.mx/evaluación/</li> </ul>

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Evaluación diagnóstica en el estándar</div> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p><b>¿Quién?</b> Docente que imparte la materia / Evaluador</p> <p><b>¿Cuándo?</b> De acuerdo a las fechas previamente establecidas.</p> <p><b>¿Cómo?</b> El docente proporcionará a cada alumno un formato de examen diagnóstico el cual cada alumno contestará con los conocimientos que ya posee de la asignatura.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Examen de evaluación diagnóstica CONOCER</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Impartición del curso en conjunto con el estándar.</div> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p><b>¿Quién?</b> Docente que imparte la materia.</p> <p><b>¿Cuándo?</b> Durante el periodo.</p> <p><b>¿Cómo?</b> El docente impartirá la materia de acuerdo al método cátedra libre, utilizando como complemento el estándar próximo a certificar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estándar CONOCER</li> <li>• Bibliografía de la materia</li> <li>• FO-EA-03 "Encuadre de la materia"</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Evaluaciones formativas del estándar</div> <p style="text-align: center;">↓</p>	<p><b>¿Quién?</b> Docente que imparte la materia. / Evaluador</p> <p><b>¿Cuándo?</b> De acuerdo a las fechas previamente establecidas por el profesor.</p> <p><b>¿Cómo?</b> El docente aplicará exámenes parciales a los alumnos para dar seguimiento a la aplicación del estándar.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Calendario del ciclo escolar.</li> <li>• Formato de examen formativo elaborados por el docente encargado de la materia (en caso de utilizarse).</li> </ul>
<div style="display: flex; flex-direction: column; align-items: center;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 10px; margin-bottom: 10px;">             Resultado competente           </div> <div style="display: flex; gap: 20px;"> <div style="text-align: right;">No</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;">Refuerzo del conocimiento</div> </div> <div style="text-align: center; margin-bottom: 10px;">↓</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin-left: 20px;">Ev. Conocimientos</div> <div style="text-align: center;">↓</div> </div>	<p><b>¿Quién?</b> Docente que imparte la materia. / Evaluador</p> <p><b>¿Cuándo?</b> De acuerdo con las fechas previamente establecidas por el profesor.</p> <p><b>¿Cómo?</b> De acuerdo con los resultados de las evaluaciones; si estas cumplen con de manera satisfactoria, se procederá con la evaluación de conocimiento del estándar, de lo contrario se refuerzan conocimientos.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Estándar.</li> <li>• Formato de exámenes formativos.</li> <li>• Formato de exámenes de conocimientos.</li> </ul>

<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Ev. Desempeños</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div>	<p>¿Quién? Docente que imparte la materia. / Evaluador</p> <p>¿Cuándo? De acuerdo con las fechas previamente establecidas.</p> <p>¿Cómo? El docente / evaluador realizará una entrevista por pareja de candidatos (alumnos) con el propósito de evaluar los conocimientos adquiridos y desempeñados en la realización del estándar. Los resultados serán registrados en la lista de desempeño de cada alumno.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Formato de Lista de desempeño CONOCER</li> <li>•Estándar CONOCER</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Ev. Productos</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div>	<p>¿Quién? Docente que imparte la materia. / Evaluador</p> <p>¿Cuándo? De acuerdo con las fechas previamente establecidas.</p> <p>¿Cómo? El docente / evaluador aplicará la lista de cotejo dentro del estándar, tomando como referencia las evidencias del producto de cada candidato, señalando así las conformidades y no conformidades del mismo.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Estándar CONOCER</li> <li>•Formato "Lista de cotejo conocer"</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Se registran en la plataforma CONOCER</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div>	<p>¿Quién? Docente que imparte la materia. / Evaluador</p> <p>¿Cuándo? De acuerdo con las fechas previamente establecidas.</p> <p>¿Cómo? El docente / evaluador registrará los resultados de manera individual obtenidos en las evaluaciones anteriores dentro de la plataforma CONOCER .</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Plataforma CONOCER</li> <li>•Formatos de Lista de cotejo</li> <li>•Formatos de lista de desempeños</li> </ul>
<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; width: fit-content; margin: 0 auto;">Dictaminación</div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;">↓</div>	<p>¿Quién? Docente que imparte la materia. / Evaluador</p> <p>¿Cuándo? De acuerdo a las fechas previamente establecidas.</p> <p>¿Cómo? El docente / evaluador enviará los resultados al centro evaluador por medio de la plataforma y obtendrá el dictamen de competencia del candidato</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>•Plataforma CONOCER</li> </ul>

