

Diagnóstico de competencias básicas de los licenciados en administración que requiere el sector empresarial.

Diagnosis of basic skills of licensed in administration requiring the business sector.

María Lourdes Nares González

Universidad Autónoma de Nayarit

nareslulu@hotmail.com

Heriberta Ulloa Arteaga

Universidad Autónoma de Nayarit

heri_42@hotmail.com

Sara Lidia Gutiérrez Villarreal

Universidad Autónoma de Nayarit

Saralidia21@Gmail.Com

Resumen

En la actualidad la competitividad en las empresas es una exigencia de capacidad, de cooperación y colaboración al interior de los procesos en los que necesariamente, se debe involucrar el factor y el esfuerzo humano para crecer y desarrollarse, las competencias son un principio fundamental en cualquier empresa, en ello se ven implicados los conocimientos, actitudes, aptitudes, valores y habilidades, que ayudan a la empresa a mantenerse de manera adecuada, cumpliendo con los objetivos organizacionales.

Hoy se exige una educación con calidad, que genere un mayor conocimiento, y con ello cubra el concepto de competencias a nivel mundial, que ayude a implementar expectativas requeridas de la propia sociedad, permitiendo destacar el potencial de los trabajadores además de conocer las debilidades y fortalezas, de la empresa.

Las competencias son el conjunto, identificable y evaluable de conocimientos, relacionados entre sí, que permitirán al estudiante el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias y estándares utilizados en las empresas.

Palabras Claves: Competencias, enseñanza, aprendizaje, calidad.

Abstract

Currently competitiveness in business is a demand for capacity, cooperation and collaboration within the processes that necessarily must involve factor and human effort to grow and develop, skills are a fundamental principle in any company, are involved in this knowledge, attitudes, skills, values and skills that help the company stay properly, fulfilling organizational objectives.

Today a quality education that generate greater awareness, and thus cover the concept of competence worldwide, to help implement required expectations of society itself, allowing highlight the potential of workers besides knowing the weaknesses are required and strengths of the company.

The powers are the set, identifiable and measurable knowledge, interrelated, that allow the student to exercise professional activities in accordance with the requirements and standards used in enterprises.

Key words: Competence, teaching, learning, quality.

Fecha recepción: Mayo 2016 **Fecha aceptación:** Julio 2016

Introducción

Los orígenes del enfoque clásico de la administración superan las consecuencias de la revolución industrial y podrían resumirse en dos hechos genéricos que son: El crecimiento acelerado y desorganizado en la empresa, la cual exige un enfoque científico más depurado y que sustituya el empirismo. Con la gran empresa de dimensiones más limpias, surgen condiciones iniciales para el planeamiento de la producción a largo plazo, reduciendo la inestabilidad y la improvisación.

El mejoramiento de la gestión del desempeño laboral de los miembros en el proceso de desarrollo de las competencias laborales constituye un reto a las empresas modernas.

En ésta investigación se busca como las competencias laborales y la gestión del desempeño son las requeridas por los empresarios. Conforme pasa el tiempo las empresas hoteleras solicitan profesionales con criterio y liderazgo, que sepan tomar decisiones e innovar en los procesos, que no teman al cambio y que lo sepan enfrentar.

Es por esto, que el licenciado en administración es un profesional que busca emplearse en las empresas del área de servicios industriales y comerciales, debido a la polivalencia de su formación, junto con una visión globalizada, que le permite adaptarse fácilmente a las coyunturas del mercado laboral.

Sin embargo, muchas de estas capacidades no son adquiridas por los profesionales en su periodo de formación en la institución sino en su vida laboral, de esta forma se crea una brecha entre los conocimientos adquiridos por el estudiante en la universidad y los requerimientos del sector empresarial.

El estudio realizado en los últimos años con respecto a las transformaciones tan diversas y profundas que están sucediendo en el contexto internacional: tecnológicas, económicas, culturales, políticas y sociales, muestran una alta necesidad de una nueva configuración del profesionalismo.

Los contenidos, herramientas, métodos y aspectos sociales del trabajo han cambiado. Hoy, más que en ningún otro tiempo, requerimos de profesionales con capacidades para enfrentar estos nuevos retos.

Dando la apertura al proceso de cambio, se nota interesante decir que la formación docente en nuestra Institución educativa, es un punto esencial para poder conformar un profesional apto y competente, los cuales puedan realizar la preparación de jóvenes, con la impartición de las asignaturas correspondiente que, puedan desarrollarse en el medio ambiente donde se requiera, esto nos llevará a inculcar en ellos los principios de excelencia, calidad y pertinencia .

Ya con estos principios bien cimentados, la institución educativa señala que, contribuye también a la formación de ciudadanos bien preparados profesionalmente, donde se hagan especialistas en diversas áreas del conocimiento, ya que creemos que estos jóvenes son responsables y están comprometidos éticamente con la realidad social que les rodea (ortega y Gasset, 1930, Russell 1930, Morin 2000, 2001, Martínez, 1998, 2000, 2001, Cortina 1995, 1997).

Justificación

La función fundamental de éste aprovechamiento es que, los jóvenes que egresan de la licenciatura en administración, tengan la oportunidad de incorporarse al área de trabajo, para que puedan desenvolverse ampliamente y así poner en práctica todos esos conocimientos que adquirieron en el proceso de su educación, más sin embargo, es de carácter importante saber y conocer si el currículo que tiene implementada la propia unidad académica es el adecuado y si no, en su defecto, buscar alternativas de cambio de planes y programas.

Se cree que todas las asignaturas adquieren un gran valor en los alumnos, en cualquier etapa de su formación ya que los ayuda a enfrentarse al mercado laboral competitivo, donde realizan actividades relacionadas con la toma de decisiones, y relativamente cuando esté presente cualquier otra problemática que conlleve a analizar la manera de como se desarrollen en las empresas con un mayor conocimiento.

El concepto de competencias se sigue implementando cada vez más en el ámbito educativo a nivel mundial, que les permita formar a los estudiantes con los conocimientos, las capacidades, destrezas, habilidades, valores y actitudes que las empresas están necesitando y que les permita ser competentes en las empresas hoteleras del municipio de Tepic.

El presente proyecto de investigación surge de las necesidades percibidas por el cuerpo académico que se encuentra en formación Educación, Relaciones Humanas y Turismo, lo cual se incluye como parte de un estudio más profundo y completo que pretende plantear lineamientos que se manejan en la Unidad Académica de Contaduría y Administración, basado en competencias laborales.

El trabajo parte en base al concepto de competencia; de una formación profesional que además de promover el desarrollo de ciertos atributos habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores, donde considera sumamente importante las acciones intencionales que suceden en conjunto dentro del contexto empresarial donde se desenvuelven los profesionales de la administración.

Después de egresar de la institución educativa ya inmersos en la vida profesional, la situación que se vive en la actualidad de la globalización los lleva a que busquen estrategias que los incursionen en el ámbito de actualizarse y por ende serán más competitivos.

Dentro el ambiente empresarial, se dice que: el cliente recurre al profesional que considera competente, es decir, que se encuentre capacitado para resolver algún problema que se presente o inclusive lo lleve a una mejor toma de decisiones.

Por lo demás, no todas las personas dotadas de competencia formal en virtud del título profesional que les ha sido otorgado, gozan de reputación como especialistas competentes.

Lo decisivo en éste caso es la capacidad real para resolver determinados problemas, por tanto, se ha de distinguir entre la competencia formal, como atribución conferida, y la competencia real, como capacidad adquirida.

En las organizaciones públicas y privadas es de suma importancia mantener los recursos humanos, y hablando sobre recursos humanos estos deben ser el instrumento necesario para el proceso productivo. Una empresa puede estar equipada con la infraestructura que puede ser de última generación, con recursos financieros suficientes para equipar de los

propios requerimientos de la empresa, pero si no posee el personal que se que se encuentre visiblemente capacitado para realizar las actividades en el ámbito administrativo, ésta no funcionaría correctamente.

Descripción del Problema.

En la actualidad la competitividad en empresas y países es una exigencia de capacidad de cooperación y colaboración al interior de los procesos en los que necesariamente se debe involucrar para crecer y desarrollarse el factor y esfuerzo humano, las competencias son un factor clave en cualquier empresa, la fuerza de trabajo que se manifiesta en una empresa van involucrados los conocimientos, actitudes, aptitudes, valores y habilidades que ayudan a la empresa a mantenerse y desarrollarse de manera adecuada para que tenga el crecimiento deseado y el cumplimiento de sus objetivos organizacionales.

En la unidad académica de la licenciatura en administración, actualmente los profesores implementan estrategias de enseñanza aprendizaje y técnicas didácticas diversas, con base a los cursos de capacitación que otorga la propia institución educativa, tratando de llevar a cabo los planes y programas que se encuentran establecidos junto con las características del tipo de unidad de aprendizaje que se consideran las más adecuadas.

Sin embargo, los docentes no cuentan con una fuente de información que les permita de manera más objetiva contar con lo que los empresarios manifiestan que los estudiantes de la unidad académica de contaduría y administración deben de tener mayor injerencia en las empresas, con ello se concluye que deben que institución educativa se debe de incursionar junto con los estudiantes a la práctica dentro de la misma empresa para con ello adquieran el conocimiento o el desarrollo de la propia empresa así con ello poder elaborar las guías didácticas apropiadas para las necesidades de cada grupo.

Permitiendo destacar el potencial de los trabajadores para establecer planes de desarrollo profesional, conocer los objetivos individuales y revisar el cumplimiento de los objetivos de la empresa.

Objetivos

- **Objetivo General.**

Diagnosticar las competencias básicas que requiere el sector empresarial del Licenciado en Administración.

- **Objetivos específicos.**

Identificar, organizar y analizar las competencias que demanda actualmente el mercado laboral.

Analizar los requerimientos de las empresas para la inserción laboral de los egresados: competencias, habilidades y aptitudes personales.

Analizar la percepción sobre la formación recibida por los egresados: fortalezas y debilidades detectadas en la relación teoría y práctica.

El Nuevo Paradigma de las Competencias

Cada época, cada escenario y cada momento histórico generan determinados retos para la educación, retos que se dan por la confluencia de una serie de demandas e intereses implícitos y explícitos de la sociedad: los maestros, los directivos de la educación, el sector político, los intelectuales, las empresas y las organizaciones sociales.

Dichas demandas se convierten en retos cuando se analizan, se comprenden, se discuten y se acuerdan ejes mínimos hacia los cuales orientar los procesos educativos. Cuando la educación simplemente responde a las demandas de uno u otro grupo, ya sean implícitas o explícitas, se termina por generar un paradigma educativo, desconociendo los intereses y las necesidades de los estudiantes, la comunidad educativa y la sociedad en general.

Sin embargo, aunque se genere un nuevo discurso paradigmático basado en valores positivos que podrían ser del interés de todos, en la práctica los intereses implícitos dificultan los cambios que permitirían alcanzar dichos valores positivos y en las reformas educativas quedan sólo los intereses de los grupos que tienen el poder. ¿Qué es un paradigma? De acuerdo con Thomas Kuhn (1996, 2000), es un conjunto de creencias, valores y argumentos compartidos por una comunidad científica en un tiempo determinado.

Durante la vigencia del paradigma, las actividades y los problemas del área tienden a resolverse con base en éste; asimismo, se generan proyectos que lo siguen, se llega de esta forma a un estado en el cual el mismo paradigma trata de mantenerse, buscando que todos los integrantes de la comunidad científica lo sigan; quien no lo hace, se aísla o es rechazado.

Mientras sea posible abordar los problemas con base en el paradigma y haya condiciones históricas que lo apoyen, ya sea en forma implícita o explícita, el paradigma se mantendrá; esto se conoce como el periodo de ciencia normal. Sin embargo, cuando comienzan a surgir nuevos intereses y dinámicas sociales, esto confluye con el modelo de competencias.

Los problemas que el paradigma no puede explicar de manera fehaciente, empieza a generar cambios que, poco a poco llevan a elaborar propuestas de paradigmas novedosos, prevaleciendo la propuesta que mejor intérprete los cambios del contexto y que dé respuestas consistentes a los nuevos problemas.

¿El modelo de las competencias es un nuevo paradigma? Históricamente, las competencias han surgido en la educación como una alternativa para abordar las falencias de los modelos y enfoques pedagógicos tradicionales, como el conductismo, el cognoscitivismo y el constructivismo, aunque se apoyen en algunos de sus planteamientos teóricos y metodológicos; no obstante, esto lo hace con una nueva perspectiva, con un cambio en la lógica, transitando de la lógica de los contenidos a la lógica de la acción.

En la década de 1990, las competencias eran muy criticadas por quienes estaban en los otros paradigmas educativos, pero poco a poco la comunidad pedagógica comenzó a aceptarlas porque brindaban respuestas pertinentes y claras en torno al currículo, el aprendizaje, la evaluación y la gestión educativa-docente.

Sin embargo, aunque el modelo de competencias generó nuevas formas de mediar los procesos de aprendizaje y evaluación en los estudiantes (García Fraile y Sabán Vera, 2008), al buscar que estuvieran en condiciones de identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas pertinentes del contexto, retomó presupuestos y técnicas didácticas y de evaluación de otros modelos pedagógicos, como el constructivismo, con el cual guarda una mayor relación.

A éste pertenece la teoría de la asimilación y retención, que genera un aprendizaje significativo y el proceso de la enseñanza polémica, tratando de que esto se oriente a la formación integral y al aprendizaje de las competencias necesarias para la autorrealización, la mejora del tejido social en lo local, lo nacional y la tierra patria, el desarrollo socioeconómico, el emprendimiento en las diversas áreas, la contribución al equilibrio y la sustentabilidad ambiental, y el fortalecimiento del arte, la cultura y la ciencia.

El modelo de competencias apoya el acercamiento y entrelazamiento de las instituciones educativas con la sociedad y sus dinámicas de cambio, con el fin de que estén en condiciones de contribuir tanto al desarrollo social y económico como al equilibrio ambiental y ecológico.

Principios Comunes al Modelo de Competencias Como Nuevo Paradigma Educativo

El modelo de competencias, como nuevo paradigma educativo, tiene una serie de principios en los cuales hay amplio acuerdo, sin dejar de lado que persisten diferencias de interpretación y puesta en escena. Referencia: Tobón (2009a, 2010).

Principios con mayor consenso en el modelo de competencias
Pertinencia Las instituciones educativas deben generar sus propuestas de formación articulando su visión y filosofía con los retos del contexto y las políticas educativas vigentes.

Calidad Los procesos educativos deben asegurar la calidad del aprendizaje en correspondencia con un determinado perfil de formación, considerando la participación de la comunidad.

Formar competencias los docentes deben orientar sus acciones a formar competencias y no a enseñar contenidos, los cuales deben ser sólo medios.

El papel del docente en general deben ser ante todo guías, dinamizadores y mediadores, para que los estudiantes aprendan y refuercen las competencias. No deben ser sólo transmisores de contenidos, ya que son generadores del cambio educativo mediante la reflexión y la formación.

No se suscitan ni en las reformas del currículo, ni en las políticas esencia de las competencias, ya que éstas son actuaciones o desempeños ante actividades y situaciones cotidianas que articulan y movilizan recursos personales y del contexto externo.

Lo más acordado es que una competencia se compone de conocimientos, habilidades y actitudes en forma articulada, muchas veces no se siguen dichos principios en la interpretación, argumentación y presentación de propuestas educativas, el modelo de competencias en la educación se ha consolidado como un nuevo corpus teórico y metodológico para orientar el currículo, la gestión educativa y los procesos de aprendizaje y evaluación.

Sin embargo, aunque hoy en día se comparte una serie de principios en este modelo, la realidad es que hay enfoques o perspectivas de las competencias que enfatizan determinados aspectos y tienen visiones diferentes de los mismos principios acordados.

Los diversos enfoques de las competencias se deben a académicos que han formulado sus propuestas en este campo desde diferentes contextos, líneas de investigación, proyectos de aplicación, propósitos científicos y epistemologías de base.

Marco Conceptual.

En todo proceso de capacitación deben de efectuarse cambios, en ese proceso se van demandando nuevas capacidades, nuevas competencias, nuevos modos de ser, que se asocian en las organizaciones, dentro de las motivaciones personales y el reto que representa lograr mayor correspondencia entre la capacitación y el desempeño profesional.

El concepto de competencias en el enfoque empresarial ha prevalecido durante los últimos 15 años. Pero, en el área de administración de recursos humanos o administración de personal es relativamente reciente. Hoy en día se escucha con mayor frecuencia, el describir las características de un puesto basado en competencias. Pero, ¿cuál es el origen

del concepto de competencias? Sólo así seremos capaces de entender mejor cómo y por qué este concepto ha prevalecido.

El término competencias ha estado apareciendo por más de 25 años para dar una idea más clara que, ni los resultados escolásticos o los tests de aptitudes o inteligencia, han podido pronosticar el éxito profesional (McClelland, 1973) por lo tanto, las aptitudes y la inteligencia no son suficientes; se requiere de manera adicional el poseer ciertas competencias para poseer el conjunto de cualidades necesarias para desempeñar una actividad profesional exitosamente.

De acuerdo a Levy-Leboyer (1997) las competencias son un conjunto integrado de valores, aptitudes, características adquiridas de la personalidad y conocimientos puestos en práctica para satisfacer la misión demandada por las organizaciones, acordes con el espíritu de sus estrategias y de su cultura.

Una competencia de trabajo es “una característica subyacentes de una persona que puede ser un motivo, rasgo, habilidad, aspecto de auto-imagen, rol social o un conjunto de conocimientos que el empleado utiliza” (Boyatzis, 1982, p.21)

Para el objetivo de nuestra investigación y considerando las definiciones anteriores, establecemos los conceptos de competencias como “un conjunto de conocimientos, habilidades, características de la personalidad, actitudes y valores que puestos en práctica en un determinado contexto tendrán un impacto positivo en los resultados de la actividad desempeñada”.

Cuando la relación entre competencias y desempeño se realiza, el supuesto que surge es que, los resultados del desempeño de individuos con las competencias adecuadas se desempeñarán extraordinariamente bien.

En este mismo sentido Boyatzis (1982) establece que las competencias son características causalmente relacionadas a un desempeño efectivo y/o superior en un puesto de trabajo.

Esto significa que existe evidencia que indica que la posesión de las características (competencias) precede y conduce a un desempeño efectivo y/o superior. Boyatzis

representa esta definición de desempeño relacionada a las competencias mediante un modelo.

Para Dubnicki y Williams (1990), los empleados con desempeño sobresaliente muestran conocimiento, habilidades, comportamientos, rasgos de la personalidad y otros atributos que son determinados como factores clave de manera más frecuente, con mayor consistencia y en más situaciones que en aquellos empleados que no son sobresalientes.

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de una forma autónoma y flexible, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.” (Bunk, 1994)

Tomando en cuenta que el entrenamiento también es necesario al hablar de competencias, Levy-Leboyer (1997) establece que las organizaciones dan cada vez mayor importancia a las competencias extra-curriculares, las cuales difieren del conocimiento adquirido en la formación tradicional ya que el contexto de trabajo es específico y requiere la adquisición de competencias precisas.

Principalmente hay algunas competencias que sólo pueden ser enseñadas de forma parcial en la universidad tales como: competencias gerenciales, competencias interpersonales y aquellas necesarias para mantener “la sangre fría” en situaciones de estrés. Por tal motivo este tipo de competencias ha adquirido mayor interés de ser incluidas en la lista de competencias que un puesto demanda.

Pujol (2000) sostiene que la tendencia para el futuro desempeño profesional consistirá en la identificación previa de predictores de comportamientos alrededor de objetivos de desempeño y/o competencias por alcanzar.

La 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 o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser.” (Ibarra, 2000)

Las competencias son procesos de actuación frente a actividades y problemas de un determinado contexto, integrando actitudes, conocimientos y capacidades, y teniendo como base la excelencia en lo que se hace, con base en criterios de idoneidad establecidos de formación pública.” (Tobón, 2004)

En este estudio nos enfocaremos en competencias de profesores universitarios y qué tipo de competencias tendrán influencia en un desempeño superior. Fernández Muñoz (2003) establece que hay una doble faceta que los profesores deben enfrentar hoy en día: primero, continuar siendo profesor, y segundo, convertirse en un investigador.

Esto requerirá una preparación adecuada de conocimientos y de actualización constante, además de desarrollar nuevas capacidades y habilidades que le permitan conducirse en una sociedad con cambios permanentes como la actual. Cada profesor necesita poseer y adquirir nuevas competencias que satisfagan las necesidades de una sociedad como la del siglo XXI.

La evaluación de la fuerza de trabajo en cualquier escenario no es una propuesta fácil. Se hace aún más compleja al relacionarla con profesores universitarios por el gran número de factores intangibles y difíciles de medir que se presentan en contextos como son las universidades (Doost, 1997).

Marqués establece que los nuevos retos y demandas de la sociedad actual requieren de unas competencias básicas para todos los profesores: conocimiento en el área de enseñanza, habilidades didácticas y pedagógicas y también atributos personales (Fernández Muñoz, 2003)

Doost (1997) distingue 4 importantes aspectos que considerar al evaluar al profesorado universitario.

Primero, la preocupación por los jefes de cómo es invertido el tiempo del profesor con una orientación de insumos.

Segundo, alcanzar una meta superior al indicar los logros de los profesores con una orientación de resultados.

Tercero, el valor relativo de esos resultados.

Cuarto, los costos de los profesores distribuidos en esfuerzos orientados a la enseñanza, a la investigación y al servicio que son funciones comunes del profesor.

Mesak y Jauch (1991) concuerdan en que en la operacionalización del desempeño, los administradores deberían enfocarse en los componentes principales del trabajo de los profesores: investigación, enseñanza y servicio.

Hoy Group (1996) establece que la entrevista de incidentes críticos es la herramienta más poderosa que puede ser utilizada para identificar las competencias asociadas con un desempeño sobresaliente.

Dentro de este contexto y para llevar a cabo este proceso de enseñanza y aprendizaje es necesario hablar en el contexto de la enseñanza sobre la reforma educativa.

El sistema educativo mexicano ha realizado esfuerzos importantes en las últimas décadas para mejorar la calidad educativa, especialmente a partir del acuerdo nacional para la modernización Educativa (ANMEB mayo 1993), con el que inicio un proceso de transformación profunda mediante la implementación de un conjunto de acciones de políticas educativas .

Señalan Fullan y Stienelbauer (1997), que los procesos de cambio educativo el desarrollo profesional de los maestros es igualmente importante en sentido estratégico, la certificación, la profesionalización, y las oportunidades de desarrollo profesional para aquellos que dirigen y facilitan el proceso de cambio, en el cambio educativo guía de planeación para maestros Trillas , México, p 281.

Al respecto Fullan señala que el mayor problema que enfrentan , las escuelas y las zonas o distritos escolares no es la resistencia a la innovación, sino la fragmentación y la sobrecarga y la incoherencia que resultan de la aceptación pasiva y la falta de coordinación de muchas innovaciones diferentes.

Hoy en día en que los cambios abundan en la escuela la función del distrito es ayudarles a elegir e implementar las elecciones correctas.

Como señala Justa Ezpeleta (2003), se impulsaron cambios pedagógicos y organizacionales sin los necesarios cambios estructurales en la administración del sistema educativo.

Competencias genéricas

Son aquellas que comparten profesionales de diversas disciplinas. Según Díaz Barriga (2006) incluyen las competencias para la vida social y personal y las competencias académicas que se deben formar en la educación básica como un instrumento que permita el acceso general a la cultura o bien el logro de la mayor integración posible de un aprendizaje en el sentido amplio del término, esto es, una síntesis de contenido, habilidad y capacidad de resolución de situaciones inéditas.

Competencias transversales

Son aquellas que comparten personas de disciplinas similares y constituyen un conjunto de facultades que habilitan para generar acciones efectivas de manera compartida con personas que tienen lenguajes comunes en el desempeño profesional.

Esta definición adoptada por los participantes del Proyecto 6×4 UEALC coincide con el enfoque de Díaz Barriga (2006) al manifestar que “en el caso de los planes de estudio, es factible reconocer diversas competencias que surgen de la necesidad de desarrollar esos conocimientos y habilidades vinculadas directamente a una disciplina, así como aquellas que responden a procesos que requieren ser impulsados por un trabajo que se realice desde un conjunto de asignaturas del plan de estudios”

Competencias específicas

Agrupan las relacionadas directamente con el quehacer profesional, y normalmente son el objeto directo de análisis en los procesos de definición de competencias en las diversas disciplinas; son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución. (Huerta, Pérez y Castellanos, 2000 citado en Proyecto 6×4 UEALC, 2.008).

Competencias recibidas y aplicadas

Entre los objetivos de la investigación se encuentra el de evaluar los contrastes entre la formación recibida y la aplicación de las competencias en la actividad laboral del graduado en Administración. Este enfoque se adoptó del Proyecto Tuning América Latina (2007).

Las instituciones de educación superior tienen la obligación de gestionar la formación permanente del docente, y aquí es donde se consigue una alta preparación, pues ya que esto nos lleva a conocer los nuevos contenidos para adaptarse a la reforma educativa y de servir con mérito a la carrera profesional, lo cual diremos que en las instituciones educativas, se han ido introduciendo ideas, modelos y realizando experiencias en que se postula una concepción para la mejora en todos sus aspectos.

El proceso educativo dentro de las instituciones de educación superior es concebido como participativo y creativo se sustenta en el equilibrio entre el saber, el hacer y el ser.

Uno de los puntos importantes que genera esta reforma es, asumir la responsabilidad de cambiar siempre y cuando sea en beneficio de la sociedad ya que para eso fue diseñada y podemos decir que aquí en este proceso se da la tarea del diálogo y el trabajo interdisciplinario.

La restructuración de las universidades en base al aprendizaje e investigación intermultidisciplinarios no implica cambios solamente en el diseño de programas y currículum, sino también modificaciones significativas en la planificación y organización de la infraestructura de laboratorios y talleres.

Para el mejor desarrollo del aprendizaje en la actualidad y dentro del cambio pertinente que se hace en las instituciones de educación superior es la tecnología que empieza a revolucionar en todas las áreas de la investigación.

El uso concurrente de las computadoras y multimedia permite el desarrollo de nuevos enfoques pedagógicos, incluyendo el aprendizaje activo e interactivo.

Con una integración adecuada de la tecnología al currículum, es más fácil que los docentes se puedan alejar de sus papeles tradicionales como instructores en una sola dirección para convertirse en facilitadores del aprendizaje.

Sin embargo esto no puede ser una panacea, pero los docentes deben de tener una visión clara de los propósitos de las nuevas tecnologías y de las formas más efectivas de integrarlas en el diseño y presentación del programa para poder adaptarse a este entorno cambiante es importante tener flexibilidad.

Las instituciones de educación superior necesitaran la capacidad para reaccionar rápidamente estableciendo nuevos programas, reconfigurando programas existentes y eliminando programas obsoletos

El asistir a la universidad es como un proceso permanente de enriquecimiento de los conocimientos, de la capacidad técnica pero también y quizás sobre todo como una estructuración privilegiada de la persona y de las relaciones entre individuos entre grupos y entre naciones.

Aquí se puede hacer resaltar la función primordial de la UNESCO que se basa en la esperanza de un mundo mejor capaz de respetar los derechos del hombre y de la mujer, practicar el entendimiento mutuo y hacer del progreso del conocimiento un instrumento de promoción del género humano y no de discriminación.

Tomando en cuenta y haciendo referencia a la importancia que tiene que las instituciones de educación superior deba hacer un esfuerzo para entender las señales que la sociedad manifiesta y si está cambiando constantemente, la universidad tiene que seguirla, ya que el compromiso es generar profesionales que correspondan al entorno productivo.

Las instituciones de educación superior tiene una función fundamental, ser productora de conocimientos y esto hace que tenga la responsabilidad con la sociedad ya que genera individuos con , habilidades profesionales, culturales , donde también se da a la tarea de construir valores, que sean competitivos respondiendo con productividad eficiencia y eficacia.

La relevancia de fortalecer a los docentes, puede verse reflejada en diversas situaciones que intervienen en el ámbito educativo, mediante la aplicación de métodos de enseñanza y aprendizaje apropiado, para desarrollar diversos tipos de conocimientos o habilidades en el aula, así como el uso de material didáctico adecuado para formar y preparar a los estudiantes.

La construcción de modelos educativos, diseño curricular, planes de estudios y las planeaciones de las unidades de aprendizaje son generalmente enfocados a desarrollar conocimientos y destrezas en el alumnado. Lo manifiesta Cuevas (2010).

El mejoramiento del trabajo docente, no depende únicamente de los procesos de capacitación y actualización, pero si pueden contribuir a que los profesores reflexionen acerca de su inserción en el tiempo que les ha tocado vivir, para que participen de una manera protagónica en la construcción de un porvenir mejor, tarea que redundará en la construcción de una pedagogía basada en el conocimiento profundo de su objeto.

Dentro de la institución educativa, se analizan los planes y programas de cada una de las asignaturas por medio de las academias, con la finalidad de que adopten mejores estrategias para impartir los conocimientos.

El desarrollo del personal puede tener diversas ramificaciones: puede alterar las actitudes y el comportamiento del maestro; puede colaborar a profesionalizar la práctica docente; puede estimular un espíritu de grupo entre los profesores.

Pero la principal justificación para el desarrollo del personal es la de preparar al maestro para que ayude al alumno a alcanzar todo su potencial. Al respecto en los últimos años se ha podido demostrar sistemáticamente la relación que existe entre el desarrollo del personal y el rendimiento escolar.

Uno de los principales desafíos para el desarrollo de personal, se da en el hecho de que el maestro debe posicionarse dentro de la investigación educativa y en aquellas estrategias que pueden ayudarle a satisfacer las necesidades específicas de sus alumnos, para posteriormente traducir estos resultados, en prácticas concretas para emplearse en el aula de clases.

La tendencia actual se orienta hacia un tipo de capacitación basada no solamente en reformas al currículo y a la metodología educacional, sino más bien en ofrecer al docente la oportunidad de reflexionar, interactuar y “sumirse en el mundo de la mente”.

Aquellas experiencias que involucraron la integración de la reflexión al programa de desarrollo del personal han demostrado que hay tres elementos (Comportamiento, ideas y sentimientos), que son esenciales para el desarrollo del personal y que constituyen a la vez componentes necesarios de la reflexión.

Adicionalmente, las actividades de reflexión escrita deben ir acompañadas por oportunidades de diálogo con pares (Olsen, 1991; Hillkirk, Tome y Wandress, 1989). Citado por Arancibia (1994).

Este término de competencias es polisémico y confuso, adquiriendo cada vez más relevancia en el discurso cotidiano actual, a pesar de sus distintos usos y enfoques teóricos.

La noción de formación o educación basada en competencias surge en el contexto laboral de la formación técnica o profesional, y desde este campo se traslada al sistema educativo como una necesidad de ajustar la formación recibida y acreditada con las actividades desempeñadas en los puestos de trabajo.

Metodología

El presente trabajo se constituye en una investigación aplicada-documental y de campo, la cual permite la observación en contacto directo con el objeto de estudio y el acopio de testimonios, que permiten confrontar la teoría con la práctica en la búsqueda de la verdad objetiva.

Esta investigación partirá de técnicas de obtención de información de carácter proyectivo ya que comenzará con un rastreo documental, el cual estará encaminado a la búsqueda bibliográfica que permita recolectar información existente sobre trabajos realizados en nuestro país, al igual que países latinoamericanos que hayan trabajado el tema de las

competencias

Igualmente se tendrán en cuenta los trabajos desarrollados por otros países importantes en el desarrollo del concepto y su aplicación a la formación.

Paralelo a esto se explorarán las entidades nacionales que están aplicando el tema de las competencias en la educación en el país.

Para esto se utilizarán fuentes primarias de información como libros, monografías, artículos, revistas, informes técnicos, diarios, periódicos, tesis y como fuentes secundarias se tendrán en cuenta los depósitos de información como las bibliotecas, las hemerotecas, los archivos del programa de administración y de las empresas.

La investigación tiene un carácter inductivo-deductivo desde la funcionalidad de las herramientas cualitativas y cuantitativas, aplicadas al cumplimiento de los objetivos de la investigación.

El componente metodológico de carácter inductivo y deductivo aplicado a esta investigación está centrado en el análisis y la síntesis principalmente, ya que se pretende conocer la tendencia profesional – académica en la formación de los profesionales de Administración de la Unidad Académica de Contaduría y Administración a la vez que las necesidades de la empresa para allí a través de una contratación universidad/empresa evidenciar los vacíos, las necesidades, los complementos y adaptaciones que deberán plantearse

La técnica de investigación documental y de campo se realizaran encuestas, entrevistas con los alumnos egresados que trabajan en alguna empresa hotelera y a los empresarios.

CONCLUSIONES

El entorno no se perfila nada fácil ya que nos enfrentamos a tiempos inciertos con herramientas intelectuales de otras épocas, de otros tiempos, en que se observaba la realidad como estable, homogénea y determinada.

Lo que tenemos constatado en nuestro día a día es que vivimos en un mundo incierto, mutante, complejo e indeterminado, sujetos a lo imprevisto y a lo inesperado, sujetos a varias emergencias para las cuales no estamos preparados. Nuestra carencia de preparación es grande ante las situaciones complejas e imprevistas que nos acontecen en lo cotidiano, así lo maneja Moraes M. Cándida.

Con ello se exhorta a la propia universidad una educación orientada a la calidad equidad y pertinencia, con ello van inmersas las competencias para que los egresados de la propia institución educativa se incorporan al sector laboral sin contratiempo alguno.

No obstante la colaboración y búsqueda del intercambio académico, la vinculación existente en la universidad con el mundo empresarial y en la transformación de los planes y programas de estudio, en los que se diseña una imagen del alumno con posición activa, es de suma importancia que se desarrolle junto con la coordinación de formación y capacitación, el implementar cursos a los docente con la finalidad de coadyuvar y conseguir mayores fortalezas en el ámbito de la educación.

Ya desde el inicio del ejercicio profesional, varios profesores buscan aquellas alternativas que se presten para acrecentar en las escuela y con ello combatir la incipiente formación como profesionales de la enseñanza.

Esto se debe de considerar como una invitación al personal docente que se encuentran inmersos en el procesos de enseñanza y aprendizaje que labora dentro de cualquier institución educativa, para que renueve su forma de trabajar en el aula, así de ésta manera se retome el camino para que sea mejor en su área.

Es tan rápido el mundo de los descubrimientos científicos que la institución educativa debe de manejar como principal función de proporcionar a los docentes las estrategias, herramientas, técnicas o didácticas pedagógicas suficientes y necesarias para la mejora del proceso enseñanza y aprendizaje.

En los cambios y transformaciones que vivimos cotidianamente dentro de La Universidad Autónoma de Yucatán y sus docentes están abiertos a la innovación, pero a la vez se muestran aun conservadores en el ámbito del proceso enseñanza y aprendizaje pues les cuesta demasiado trabajo ir cambiando constantemente pues cuidan su tradición y no arriesgan en su estilo de hacer y de ejercer la docencia.

Tal parece que si las cualidades como la curiosidad el respeto la crítica y la diversidad de formas de entender el mundo, o de comprenderlo fueran las que identificaran los conceptos de innovación y tradición que en sus más nobles acepciones han caracterizado a las mejores universidades a lo largo del tiempo.

Los procesos de cambio de renovación son procesos grupales de trabajo en equipo de colaboración de participación, la Universidad dentro de la planeación que maneja se debe decir que la innovación se da en estos momentos da cambios estructurados, como consecuencia tenemos la reforma.

El aprendizaje es una manifestación continua de todo ser humano, cualquiera que sea la razón siempre existe algo nuevo por conocer y experimentar, durante el proceso instruccional de nuestra vida desde la incursión de preescolar hasta el nivel superior se nos brinda una serie de información que nos apoyará a resolver problemas cotidianos, pues va a ser básicamente para lo que fuimos formados en cualquiera de las áreas que hayamos elegido conforme a nuestro perfil.

Es conveniente que durante este proceso se fijen estrategias de aprendizaje y técnicas didácticas apropiadas, con base en los tipos de inteligencia que predominen en la población estudiantil, que se encuentran en la licenciatura en administración, de la Universidad Autónoma de Yucatán, con la finalidad de obtener los elementos necesarios para mejorar la práctica docente, que esto nos conduce a adquirir un mejor desarrollo del aprendizaje.

Los estudiantes de educación superior se encuentran en una etapa de desarrollo y maduración de la vida adulta y son principalmente protagonistas del aprendizaje, esto permitirá que los estudiantes se enfrenten a situaciones reales en su vida .

Estos fenómenos nos permiten derivar opiniones generales donde se manifiesta una situación crítica que vivimos en la actualidad ya que estamos enfrentándonos a hechos delicados que afecta emocional, moral y económicamente a los individuos el cual se manifiesta en nuestra sociedad, en el medio ambiente que nos desenvolvemos, o en las estructuras políticas que se encuentran ya establecidas.

La unidad académica de contaduría y administración considera que durante éste paso del proceso enseñanza aprendizaje es de vital importancia para que la finalidad educativa se cumpla el de preparar individuos para el trabajo y la innovación, capaces de enfrentar los retos de hoy.

Obtener información primaria, cualitativa, documental sobre los egresados, académicos y empleadores en las condiciones prevalecientes del buen desarrollo de las competencias básicas del egresado de la Unidad Académica de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Nayarit, en el ámbito de las empresas de Tepic, con ello nos lleva a explorar las necesidades de formación mediante competencias básicas en la empresa.

Esta investigación impacta en el desarrollo del cuerpo académico para que dentro de este proceso de investigación se conozca en sí cuales son las competencias que un licenciado en administración debe de tener al egresar de la universidad, cuáles son sus conocimientos, que aptitudes y actitudes debe manejar para incursionarse al mercado laboral.

Bibliografía

- Acosta, E (2000) *Educación en la Búsqueda de la excelencia*. La Habana Cuba.
- Albarnoz. O (1996) *La calidad de la educación Superior*. Universidad Central de Venezuela Barrón T. Concepción, (2000) *la Educación basada en competencias*.
- Brunner, José ,J (1990) *Educación Superior en América Latina cambios y Desafíos*. Editorial fondo de cultura económica.
- Bueno, E. (1988) *El capital Intangible como clave estratégica en la competencia actual*. Boletín de Estudios Económicos, Asociación de Licenciados de la Universidad Comercial de Deusto, 1988, agosto, No 164, p. 1.
- Comboni Salinas, Sonia; Juárez N., José Manuel *La educación superior en América Latina: perspectivas frente al siglo XXI Política y Cultura*, núm. 9, invierno, 1997, pp. 7-27 Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Xochimilco Distrito Federal, México.
- Conferencia Mundial Sobre educación Superior (1998) *la contribución al Desarrollo nacional y regional documento temática*. París. UNESCO.
- Consejo Superior de Educación (1996) *Criterios de evaluación de Universidades de Chile*.
- Chiavenato, Idalberto. (2014). *Introducción a la Teoría General de la Administración*. 8ª. Reimpresión. 8ª Edición. México: Editorial McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (1999). *Administración de Recursos Humanos, 5ta. edición*. Santa Fe de Bogota: Mc Graw Hill.
- Chiavenato, i. (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Mexico: McGraw Hill.
- Chiavenato, I. (2007). *administración de recursos humanos, 8va edición*. Mexico: McGraw-Hill.
- Doost, R. K. (1997) Faculty evaluation: an unresolved dilemma. *Managerial Auditing Journal*, Bradford;Vol. 12.

Dubnicki, C.; Williams, J. B. (1990) *Selecting and developing outstanding performers*. Health Forum Journal, November-December.

Entrena, M. (2002) *Gestión de la información orientada a las competencias profesionales*. Capital Humano, Septiembre, N° 158, pg 12; 4 pgs.

Escudero, Muñoz, J:M: (1981) *Modelos Didácticos* Barcelona Oikos-Tau

Fernández Muñoz, R. (2003) *Competencias profesionales del docente en la sociedad del siglo XXI*.

García, Garrido, (2005) *La Universidad en el siglo XXI* Madrid, UNED Revista Española de Educación Comparada, 11 15-36

Gómez, C. Víctor M (2000) *Cuatro temas críticos de la educación Superior en Colombia, Estado Institución pertinencia y equidad Social*.

Group, Dalziel, Cubeiro & Fernández.(1996) *Las competencias: clave para una gestión integrada de recursos humanos*. Ediciones Deusto. Bilbao.

Kent, R (1996) *Evaluación y acreditación en la educación Superior Latinoamericana*.

Levy-Leboyer, C. (1997- 2000) *Gestión de Competencias*. 1ª. Ed. París.

Martínez, Eduardo y Mario Leteter (1997) *Evaluación acreditación Universitaria*

Münch, Lourdes (2012). *Fundamentos de Administración*. 9ª Edición, México: Editorial Trillas. •

Robbins, Sthephen & DeCenzo, David (2009). *Fundamentos de Administración*. 6ª Edición. México: Editorial Pearson Prentice Hall

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

Mesak, H. I; Jauch, L. R. (1991) *Faculty performance evaluation: modeling to improve personnel decisions.*

Montebello, A. R. (2001) *Effective competency modeling and reporting: a step-by-step guide for improving individual and organizational performance.*

Organización y Gestión Educativa, (1993)N° 1, pg 4; 4 pgs. Field, L. M. *How Competent are your managers.*

Referencias Boyatzis, R.E. (1982) *The Competent Manager: A model for Effective Performance*, Wiley-Interscience, USA.

Singer, P (1984) **Ética aplicada** Barcelona Ariel

Tobón T. Sergio. Prieto P. Julio. García F. Antonio México, 2010 *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias* Pearson Educación, ISBN: 978-607-442-909-1

Puig, J:M: (1996) *La construcción de la personalidad moral*

Pujol, A. (2000) *La evaluación en la organización: Evaluación del desempeño de las personas, de los grupos y de la institución.*