

# **IMPACTO DE LAS COMPETENCIAS LABORALES Y ACADÉMICAS EN EL FACTOR HUMANO DE PROGRAMAS EDUCATIVOS DEL ÁREA ECONÓMICO-ADMINISTRATIVO**

Cotera Regalado, Esperanza<sup>1</sup>, Soberanes Martín, Anabelem<sup>1</sup>, Zavala López, Miguel<sup>2</sup>,

peracotera@hotmail.com, asoberanesm@uaemex.mx, liabelso@hotmail.com,

<sup>1</sup> Universidad Autónoma del Estado de México,  
Centro Universitario UAEM Valle de Chalco,

<sup>2</sup> Plantel Sor Juana Inés de la Cruz  
Hermenegildo Galeana # 3, Col. María Isabel, Valle de Chalco Solidaridad,  
México, C.P. 56615, México. Tel. 5559714940 ext. 105, Fax 5559787577

**Temática de Participación:** Modelo educativo, planes y programas de estudio

## RESUMEN

Se puede decir que el nuevo modelo productivo gira en torno de la importancia y revaloración que se le dé al trabajo humano, ya que no sólo se basa en la capacidad física del individuo sino en su potencial, inteligencia, conocimiento y creatividad, también en como puede ser capaz de adaptarse a los cambios, de innovación y de aprendizaje continuo a lo largo de toda su vida productiva, esto logra impactar en las competencias en el ámbito laboral.

Según Rodríguez (2007) los diversos desempeños en los que se manifiesta el desarrollo de una habilidad pueden ser designados como competencias, pero estas últimas no constituyen la habilidad en sí, únicamente la evidencian. Alcanzar cierto nivel de calidad en un tipo de desempeño, puede designarse también como haber alcanzado determinado nivel de competencia para una tarea o grupo de tareas específicas. La competencia, por lo tanto, hace referencia al dominio de una práctica, sustentado por el desarrollo de alguna o algunas habilidades.

Según Chassagne, Sevilla y García (2006) la acepción de competencias impone nuevos retos a la superación y formación profesional, que debe orientarse a la estructura de competencias y mantener un diagnóstico actualizado del perfil productivo y competitivo de las organizaciones y también nuevos roles a la universidad como movilizadora de recursos intelectuales hacia la organización y a la organización en el sentido de potenciar su capacidad de aprender continuamente.

Los desafíos para la formación de las personas hoy son más amplios y complejos y se refieren cada vez más a cómo desarrollar los Recursos Humanos (RRHH) en beneficio de todos, así como estar al tanto de cuáles son las competencias que tienen mayor incidencia en el crecimiento económico y en la nueva cultura de trabajo, el de cómo superar la tradicional división entre la formación y el mercado laboral, o cuáles son las competencias necesarias para desempeñarse en una sociedad del conocimiento, incluso cómo fortalecer la vida ciudadana y la democracia, y por último cómo asegurar el aprendizaje de las personas a lo largo de su vida.

# ÍNDICE

1. Descripción del Problema .....	4
2. Objetivos.....	6
3. Metodología .....	6
4. Resultados .....	7
5. Conclusiones .....	17
6. Bibliografía.....	19

## **1. DESCRIPCIÓN DEL PROBLEMA**

En la actualidad el factor humano dentro de las empresas es muy importante por lo que es indispensable saber el impacto que tiene dentro de estas y el tipo de competencias que se tienen en el ámbito laboral, por lo que según Zayas (2010) se puede decir que un reconocido factor de competitividad son las personas; así hoy día se habla de capital intelectual, capital humano, potencial humano, talento humano todos referidos al papel que tiene el hombre en la organización.

Lo que ha influido especialmente en el ámbito laboral son los grandes cambios que se operan en el mundo contemporáneo, unidos al desarrollo de las ciencias ya que han originado cambios en los enfoques teóricos y en los métodos, surgiendo nuevos conceptos que dan respuesta a nuevas situaciones; así el término competencias invade el campo de los recursos humanos, y consecuentemente las disciplinas científicas que se emprenden.

Los programas educativos de las Licenciaturas en Contaduría (LCN) e Informática Administrativa (LIA), que ofrece la Universidad Autónoma del Estado de México esta orientado a formar profesionales de la contaduría e informática, capaces de obtener e interpretar información financiera de acuerdo a normas legales, Principios de Contabilidad Generalmente Aceptados y a las prácticas comúnmente establecidas, en sus diferentes ámbitos de actuación, para manejar eficientemente procesos y recursos en la toma de decisiones financieras, fiscales y de planeación estratégica. El programa educativo tiene como misión detectar y satisfacer las necesidades organizacionales relativas al uso y empleo de información administrativa.

Además, capacita profesionales en contaduría e informática administrativa para efectuar funciones de evaluación al sistema de información, desarrollo de competencias profesionales y legales para ser asesor, estratega financiero, emprendedor o líder en cualquier tipo de ámbito que realice actividades de transacciones monetarias y de bienes dentro de un marco globalizado y en informática para recabar y organizar los datos y procesos necesarios para el buen funcionamiento de la organización y cumplimiento de sus objetivos en un mundo globalizado. El resultado final será la creación, administración o mantenimiento de servicios y sistemas de tratamiento de información administrativos integrados y eficientes para la toma de decisiones.

La organización curricular flexible al atender las necesidades de transformación de la educación, permite al estudiante: enfatizar su formación en determinada área de la práctica

profesional; realizar sus estudios según alternativas distintas de velocidad y horario, es decir, que los estudiantes puedan optar por tomar las asignaturas por semestre según sus capacidades y el tiempo disponible (por ejemplo, alargar su tiempo de formación inscribiéndose como estudiantes de medio tiempo, si sus necesidades laborales así lo requiere, o bien acortarlo inscribiéndose en un mayor número de asignaturas) y transitar a través de distintos planes de estudio, de manera que puedan ingresar en un programa impartido por alguna de las unidades académicas y complementar su formación en otro programa.

La inquietud para la aplicación de este método en el currículo de LCN y LIA surge de la observación directa realizada en la experiencia docente y de la interacción con los alumnos.

El interés fundamental es mostrar como los alumnos del área de Administración y específicamente en la Unidad de Aprendizaje de Administración por Competencias, aplicándoles la estrategia de solución de problemas, pueden:

- aprender a aprender,
- aprender a ser,
- aprender a conocer y a convivir

Por lo que antes de aplicarla surgieron las siguientes preguntas:

¿Cuáles son las competencias académicas y profesionales requeridas por la sociedad actual?

¿Cómo la Estrategia de Solución de Problemas facilitará la adquisición de conocimientos y competencias laborales en los alumnos de las licenciaturas en Contaduría e Informática Administrativa en la Unidad de Aprendizaje de Administración por Competencias en el ciclo escolar 2010-2011?

¿Al aplicarle al alumno la estrategia de Solución de Problemas adquiere conocimientos?

¿Es competente el alumno para detectar un problema a través de un enunciado o hecho hipotético?

¿Se detecta el progreso cognitivo en el alumno cuando se aplica la Estrategia de Solución de Problemas?

## **2. OBJETIVOS**

Analizar los modelos más representativos de las competencias profesionales y académicas que responden a las necesidades de la sociedad actual.

Identificar las competencias profesionales y académicas que impacten en el factor humano que intervienen en los programas educativos del área económico-administrativa.

Determinar la forma como la Solución de Problemas aplicada como estrategia de aprendizaje facilita la adquisición de conocimientos y competencias en los alumnos de las Licenciaturas en Contaduría e Informática Administrativa en la unidad de aprendizaje de Administración por competencias.

## **3. METODOLOGÍA**

La metodología empleada para poder lograr los objetivos, comenzó con la investigación documental para analizar los modelos más representativos de las competencias profesionales y académicas para identificar las competencias mencionadas más apropiadas para el factor humano que interviene en los programas educativos de área económico-administrativos.

Posteriormente, se identificó una estrategia que permita identificar si se alcanzan competencias profesionales en los alumnos de los programas educativos seleccionados.

Cuando se determinó aplicarla se utilizó la investigación acción, ya que esta tiene como objetivo producir cambios en la realidad estudiada más que llegar a conclusiones de carácter teórico. Se considera que este tipo de investigación marca el proceso a seguir para comprobar si la Estrategia de “Solución de Problemas” facilita el aprendizaje y la adquisición de competencias laborales en los alumnos de nivel superior tal como fue planteado.

## 4. RESULTADOS

Los resultados se presentan en 3 partes, la primera corresponde al análisis realizado sobre los modelos más representativos de las competencias profesionales y académicas; la segunda corresponde a la identificación de competencias profesionales y académicas más importantes para el factor humano de los participantes en programas educativos del área económico-administrativo. Y la tercera presenta la aplicación de solución de problemas como estrategia de aprendizaje.

### *Primer parte*

Los cambios experimentados en los dos últimos siglos por las organizaciones y su entorno son muchos y evidentes. El mercado, la estrategia, la producción, los procesos, la jerarquía, la dirección, la dirección de personas, todo ha sufrido profundas transformaciones que han derivado en lo que hoy conocemos como nueva economía, un nuevo negocio más nuevas tecnologías de información y comunicación + conocimiento de las personas en acción. Ahora bien, en estos cambios, todavía hay un elemento que ha evolucionado medianamente en el ámbito de la reflexión teórica con relación a la gestión organizacional, el humano, verdadero factor determinante de la nueva economía, pero aún existen muchas contradicciones acerca de su papel, valoración y forma de gestión en la sociedad en que vivimos (Cruz y Lezcano, 2011).

Para De Luna (2008), el Capital Humano es el aumento en la capacidad de la producción del trabajo alcanzada con mejoras en las capacidades de empleados. Estas capacidades realizadas se adquieren con entrenamiento, educación y experiencia. Se refiere al conocimiento práctico, las habilidades adquiridas y las capacidades aprendidas de un individuo que lo hacen potencialmente mejor. En sentido figurado se refiere al término capital en su conexión con lo que quizá sería mejor llamada la "calidad del trabajo".

Moss (2008) refiere al factor gente como el elemento estratégico del éxito organizacional y afirma lo siguiente: "Hoy se conocen las características generales de la organización del futuro; en cambio, aún falta elaborar el contrato social del futuro, que motivará a la gente para trabajar con ella". Las organizaciones aspiran permanentemente a que su gente posea atribuciones para resolver problemas, tenga iniciativa y haga los esfuerzos necesarios para el cumplimiento de los objetivos y necesidades organizacionales.

De acuerdo con los párrafos anteriores, la importancia del capital humano radica principalmente en la calidad del trabajo ya que este término fue acuñado para hacer una analogía ilustrativa útil entre la inversión de recursos para aumentar el inventario del capital físico ordinario, tales como herramientas, máquinas, edificios, entre otras.

Finalmente el SNC mediante el CONOCER informa que se llevan a cabo diversas acciones generadoras de valor para los trabajadores y empleadores de México, entre ellas:

- Integración de Comités sectoriales de Gestión por Competencias que definan la agenda de capital humano para la competitividad de los diversos sectores del país.
- Desarrollo de Estándares de Competencia que describen los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que una persona debe tener para realizar sus funciones con un alto nivel de desempeño. Estos Estándares de Competencia son desarrollados en conjunto por empresarios y trabajadores.

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

Expansión de la oferta de formación, evaluación y certificación de competencias de las personas para dar a México una estructura robusta y de alcance nacional, con participación en:

- ✓ Amplia del sector educativo público y privado, el sector empresarial y el sector laboral.
- ✓ Transferencia de conocimiento de mejores prácticas sobre el desarrollo de modelos de gestión con base en competencias (CONOCER, 2011).

Así pues, los desafíos para la formación de las personas hoy son más amplios y complejos y se refiere cada vez más a cómo desarrollar los recursos humanos en beneficio de todos, cuáles son las competencias que tienen mayor incidencia en el crecimiento económico y en la nueva cultura del trabajo, cómo superar la tradicional división entre formación y mercado laboral, cuáles son las competencias necesarias para desempeñarse en una sociedad del conocimiento, cómo fortalecer la vida ciudadana y la democracia, cómo asegurar el aprendizaje de las personas a lo largo de su vida.

Por lo que, tanto las competencias como el factor humano se enfrentan a grandes desafíos hoy día, esto generalmente en países desarrollados y para asumirlos se ha considerado necesario instrumentar un conjunto de políticas, estrategias y medidas, que están siendo analizadas globalmente.

Este desafío ha producido, como no podía ser de otra manera, una exigencia creciente de formación tanto en el momento de incorporación a las organizaciones como en un momento posterior, a través de la formación continua, para permitir la adecuada adaptación de las cualificaciones de la fuerza laboral a los cambios que provoca el cambio técnico en el entorno laboral (Serna, 2003).

### **Interacción Universidad – Empresa**

La expansión del papel del conocimiento en la sociedad y de la universidad en la economía puede ser analizado en términos de la Triple Hélice de universidad-industria y gobierno (Leydesdorff 2001) con la debida mención de que algunos investigadores apuntan que la “triple hélice” realmente puede tener más de tres elementos, precisamente porque la vinculación abarca algún otro sector de la sociedad. Y más aún, el modelo de la triple hélice no se limita al ámbito local, regional o nacional.

La integración de la investigación científica de las universidades con la realidad de las empresas es la base del concepto conocido como la triple hélice. Además la relación entre el conocimiento y la práctica requiere un mediador, un papel que deben ejercer los poderes públicos. Este es el reto a tres bandas que propone un concepto innovador ya extendido tanto en Estados Unidos (EE.UU) como en el centro de Europa y que según los expertos es clave para la realidad empresarial de la Comunidad Valenciana.

Durante las conferencias programadas, los expertos incidieron en la necesidad de fortalecer y coordinar el apoyo mutuo entre las empresas, los poderes públicos y las universidades. Para ellos la cooperación que plantea la triple hélice es vital. Prueba de ello es que está recibiendo el soporte adecuado en entornos de vanguardia y está presente en las investigaciones internacionales más recientes (Cervera, 2011).

En conclusión, la interacción entre estos tres ámbitos se esta desarrollando significativamente en el contexto de la sociedad de la información, la tecnología y el conocimiento. Hoy en día, alejándose de modelo clásico de centros estáticos de saber y formación, las universidades

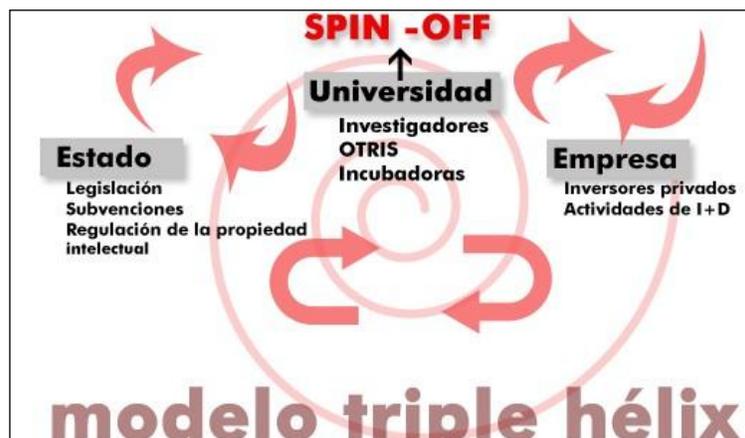
reverten a la sociedad, de manera activa y creciente, muchas de las reflexiones que acogen en sus centros. Es decir, Universidad, Empresa y Gobierno están obligados a seguir trabajando juntos, perfeccionando los sistemas de colaboración.

Por lo que, actualmente ya existen empresas, como es el ejemplo de una tienda departamental que ha creado una universidad virtual para sus empleados con licenciaturas de acuerdo con sus necesidades, esto con la finalidad de que las personas que laboran en ella tengan conocimientos acorde a su puesto y sus capacidades.

El caso anterior es el de la tienda Liverpool con la Universidad Virtual Liverpool (UVL), al igual que la Universidad Disney o mejor aun Petróleos Mexicanos (UVP) o mejor conocido como Pemex Exploración y Producción (PEP), Motorola; Grupo BIMBO, Grupo ADO.

A continuación se muestra en el Diagrama el modelo propuesto por Leydesdorff y Etzkowitz Triple Hélice, como ya se había mencionado anteriormente el que muestra la relación entre Estado, Universidad y Empresa.

**Diagrama 1.**Modelo Triple Hélice



**FUENTE:** Universidad Europea de Madrid 2012.

### **Segunda parte**

De acuerdo a los párrafos anteriores, se diseña la técnica DACUM que significa (Developing A CURRICULUM), en español significa Desarrollo de un Currículum. Nace en los años 60's dada la necesidad para solucionar problemas prácticos de entrenamiento a iniciativa de una provincia, pero es hasta los 70's que se inician las fases para desarrollar y diseñar dicha técnica.

Este consistía en identificar las habilidades hasta producir los planes instruccionales y recursos para poder utilizarlos como guías por los instructores quienes tuvieron que modificarlas para

satisfacer las necesidades individuales de sus estudiantes y para poder trabajar dentro de las limitaciones impuestas por sus propias instituciones (Andrade, 2005).

En conclusión DACUM describe qué es lo que tienen que aprender los estudiantes. Así mismo, es considerada como una técnica eficiente y flexible de instrucción, siempre y cuando sea aplicada efectivamente, proveyendo accesibilidad a la educación. Para efectos de éste trabajo, se abordarán las competencias que tiene el Licenciado en Contaduría como se muestra en la siguiente tabla:

**Tabla 1.** Formación en Competencias para el Profesional Contable.

<b>FORMACIÓN EN COMPETENCIAS PARA EL PROFESIONAL CONTABLE</b>			
<b>TIPOS DE COMPETENCIAS</b>	Responsabilidad Social:	Actuar de acuerdo a los requerimientos del entorno	La información contable depende de las diferentes áreas de la comunidad (económica, política, social, financiera, ambiental y demás)
	Formación Ética:	Tener elementos para ejercer la profesión de forma que sean socialmente útiles y reconocidos	Es indispensable que el comportamiento del contador en cuanto a sus relaciones con todos en el entorno en el cual se desenvuelve como (colegas, usuarios, otros profesionales y el resto de la sociedad) se de en términos de una honestidad e integridad.

**FUENTE:** Elaboración propia con datos de Valera (2009)

**Tabla 2.** Formación de Competencias de Autoeducación para el Profesional Contable.

<b>COMPETENCIAS DE AUTOEDUCACIÓN</b>	Desempeñarse adecuadamente en distintas situaciones comunicativas	Saber identificar, acceder y manejar fuentes de información, según los requerimientos y mantener una actitud crítica y reflexiva frente a hechos o fenómenos.
	Fijar posiciones claras y sustentarlas adecuadamente	Identificar y formular problemas y desarrollar y presentar propuestas de solución

**FUENTE:** Elaboración propia con datos de Valera (2009)

**Tabla 3.** Formación de Competencias de Comunicación para el Profesional Contable.

<b>COMPETENCIAS DE COMUNICACIÓN</b>	Facilidades de comunicación oral y escrita.	Trabajo en equipo
	Liderazgo.  Suministrar datos de calidad, oportunos, comprensibles y transparentes.	Capacidad de desarrollar relaciones públicas.

**FUENTE:** Elaboración propia con datos de Valera (2009)

En las tablas anteriores se muestra detalladamente las competencias que deben desarrollar los Licenciados en Contaduría con el fin de desempeñar mejor su trabajo en sector productivo. De acuerdo con lo señalado con anterioridad, es necesario hacer una comparación entre las Competencias Académicas y las Competencias Laborales como se muestra en el cuadro siguiente:

**Tabla 4.** Comparativo de las Competencias

<b>COMPETENCIAS ACADÉMICAS</b>	MODELO COGNITIVO	Desempeño Criterios De Desempeño Tareas
<b>COMPETENCIAS LABORALES</b>	CONOCIMIENTO COMPETITIVIDAD CRECIMIENTO	Recopilación Y Análisis De Evidencias Certificación Por Órganos Regulados Ante Conocer

**FUENTE:** Elaboración propia con datos de CONOCER, 2011

De acuerdo con lo mencionado, en la tabla 4 muestran algunas de las comparaciones entre las Competencias Académicas y Laborales, con la finalidad de resumir lo señalado en el presente trabajo.

### *Tercera parte*

Estrategia de “Solución de Problemas” facilita el aprendizaje y la adquisición de competencias laborales en los alumnos de nivel superior tal como fue planteado, además para que el estudiante asuma las competencias por medio de la estrategia de “solución de problemas” para abordar situaciones de aprendizaje en el aula y en la vida diaria (en el contexto escolar y social). Con esto el alumno generaría planes de trabajo que validen soluciones, procedimientos y conceptos para construir el conocimiento y justificarlas y podría contar con la capacidad para arriesgar una solución poniéndola a consideración ante un grupo.

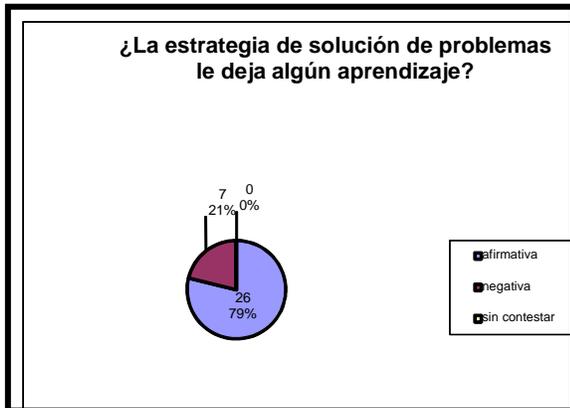
Al grupo le ha sido aplicada la estrategia (por citar un ejemplo) en el siguiente orden:

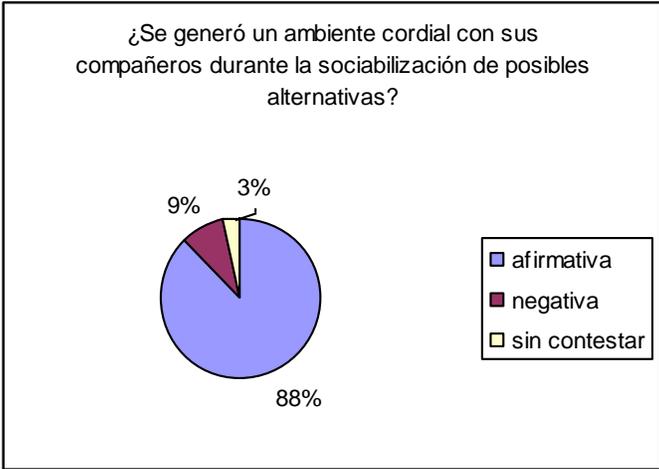
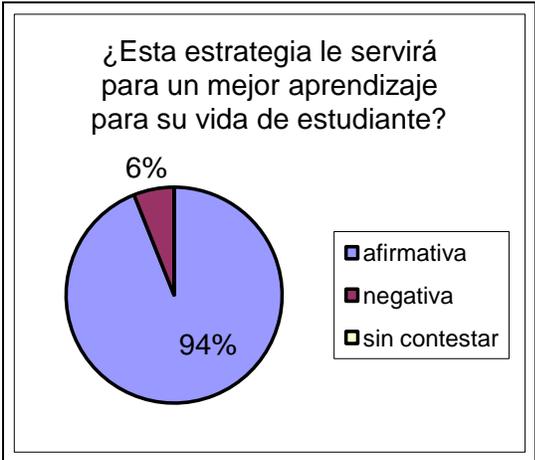
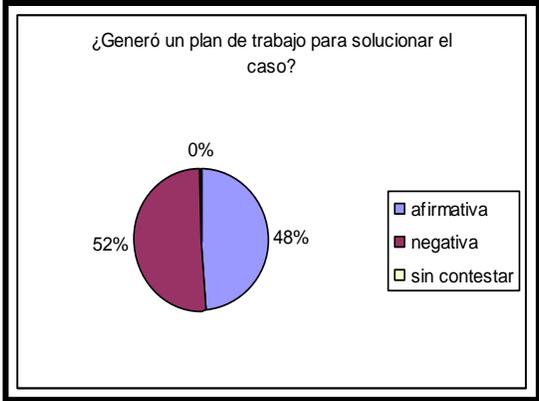
1. Lectura del caso “Una pesadilla sin fin”.
2. Hicieron una lista y contestaron la siguiente interrogante "¿Qué sabemos?"
3. Se guió y orientó a los alumnos para que presentaran alternativas.
4. Hicieron una lista de las posibles soluciones.
5. Hicieron una lista de las acciones a ser tomadas con una línea del tiempo.

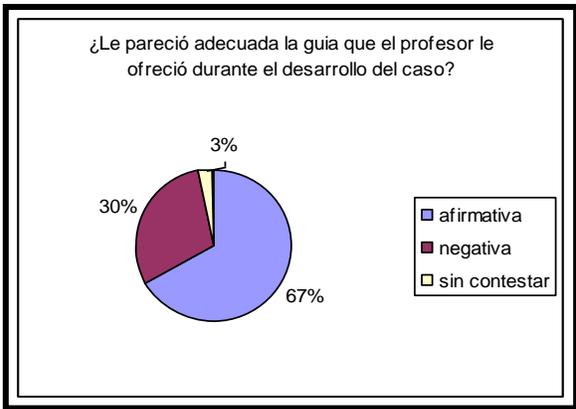
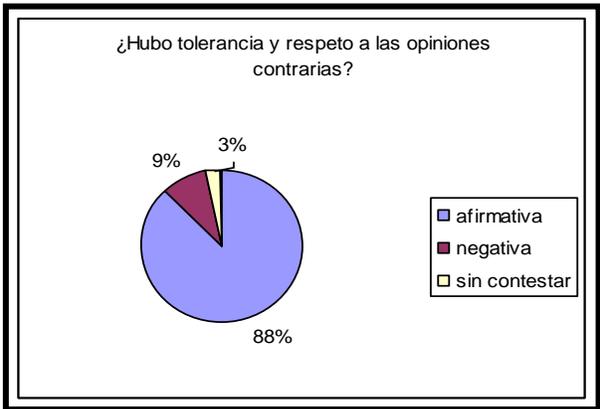
6. Hicieron una lista. “¿Qué necesitamos saber?”

7. Escribieron su solución con su documentación que la respaldaba, y la entregaron.

A continuación se presentan algunos de los resultados más representativos de aplicar la estrategia de solución de problemas:







Como resultado de la aplicación del cuestionario que se empleo se puede dar cuenta que el alumno esta dispuesto a aprender a aprender lo que necesita es que el docente prepare los

problemas que servirán de ejemplo en la clase que imparte para que el alumno salga de la zona de confort a la que está acostumbrado.

La estrategia llamada aprendizaje basado en problemas (ABP) obliga a los estudiantes a retomar teoría, herramientas y técnicas que han sido puestas a su disposición en la unidad de aprendizaje de Administración por Competencias reafirmando los conocimientos.

- El ABP facilita a los estudiantes la adquisición de conocimientos a través del constructivismo
- El docente se percata de los adelantos cognitivos del alumno cuando es capaz de exponer y fundamentar
- El alumno sí genera nuevos conocimientos
- El alumno sí adquiere competencias laborales
- El alumno es capaz de hacer una lectura crítica y analítica de un enunciado.
- Los estudiantes habitualmente no generan un plan de trabajo.
- El antiguo paradigma no ha podido ser erradicado en los estudiantes.

Se considera necesario que el **docente**:

- ✓ Conozcan la estrategia, mediante la implementación de cursos teórico-prácticos.
- ✓ Hagan un análisis de las posibilidades de aplicación de la estrategia en relación a la unidad de aprendizaje.
- ✓ Implementen la estrategia debidamente fundamentada en la realidad basada en el contexto laboral.
- ✓ Se conviertan en guía para acompañar al alumno en su aprendizaje
- ✓ Diseñen los instrumentos de evaluación para comprobar que la aplicación de la estrategia está logrando su objetivo.

Que el **alumno**:

- ✓ Este dispuesto a cambiar su paradigma de aprendizaje.
- ✓ Tome conciencia de las bondades de la estrategia.
- ✓ Reconozca los beneficios que le traerá su utilización.
- ✓ Se apropie de la estrategia para ponerla en práctica en cualquier momento que lo juzgue pertinente.

### La **institución:**

- ✓ Flexibilizar sus instrumentos de evaluación
- ✓ Que se pueda aplicar en todas las unidades de aprendizaje.
- ✓ Supervisar su correcta aplicación

Es cierto que después de aplicar cada estrategia debemos valorar que ha funcionado que debemos mejorar y tener bien identificados los temas y ejercicios prácticos que abarquen información relacionada con la disciplina en estudio, de tal forma que se mantenga el principio de una educación integral.

Finalmente, no hay que olvidar que la educación por competencias propicia que el docente no es la autoridad máxima del aula de clases, ya que desarrolla estrategias para fomentar la convivencia entre éste con sus alumnos. Así, el docente debe permitir que el estudiante lo vea también como un compañero, con el cual se puede contar, para resolver cualquier problema. Para ello debe de propiciar un ambiente agradable de trabajo, permitiendo que todos participen en comentarios, no sólo de la disciplina sino en comentarios de su sentir y manera de participar en la solución de problemas que los asemeja a al trabajo real en el campo laboral.

## **5. CONCLUSIONES**

- ✓ Actualmente la universidad, las empresas y el gobierno promueven las competencias como una herramienta para llevar a cabo actividades de un área específica las cuales evidencien su desempeño correcto en el ámbito laboral, profesional y académico.
- ✓ El Licenciado en Contaduría debe estar preparado para enfrentar el futuro, dentro del ámbito económico de las empresas y organizaciones de negocios como fuentes generadoras de los cambios que están transformando al mundo, esto, debido a que ya no sólo se necesita que el hombre tenga conocimientos, sino que los lleve a cabo en la práctica. La certificación de competencias es de gran importancia, pues es darle un plus al desarrollo del profesionista.
- ✓ Por lo anterior, es importante mencionar que para que existan las competencias, es necesario que haya competidores, y éstos son los empresarios, los cuales deben ser

apoyados por el gobierno como se hace hoy día con las Pequeñas y Medianas Empresas (PyMES).

- ✓ Muchas pequeñas empresas han logrado expandir su organización aumentando sus servicios al consumidor. Así pues, existen muchos más empresarios que han logrado entrar en el modelo de las competencias.
- ✓ Los docentes deben desarrollar cualidades para compartirlas en las actividades diarias que se tengan en el salón de clases, con los alumnos, directivos y administrativos; esto es, en todo el ámbito educativo.
- ✓ A partir de los conocimientos significativos conceptuales, procedimentales y actitudinales el alumno va adquiriendo competencias para enfrentar las situaciones cotidianas. Por lo tanto, la educación por competencias permite al alumno adquirir conocimientos de manera significativa, desarrollar habilidades y actitudes positivas que lo lleven a la ejecución de determinada tarea o actividad. Es decir, debe saber, saber hacer y saber ser y convivir; ya que el mundo de hoy requiere personas y profesionales que sean capaces de hacer las cosas bien, lograr las metas y colaborar en equipos de trabajo que desempeñen la tarea para la cual fueron constituidos.
- ✓ Los conocimientos deben ser adquiridos por el alumno de forma significativa; es decir, contruidos por el propio alumno, a partir de sus conocimientos previos, y a través de experiencias vivenciales de aprendizaje, proyectos de investigación que le permitan aproximarse y apropiarse del conocimiento y por tanto, constituir una experiencia significativa en su proceso de formación.
- ✓ La educación por competencias toma en consideración diversos factores (sociales, culturales, morales, éticos, familiares, didácticos, actitudes, valores, rasgos personales, habilidades básicas, etc.), que integra como un todo para desarrollar al máximo las competencias de los alumnos, mediante actividades y procedimientos que van a provocar en los mismos el deseo de aprender más y mejor y la firme convicción de analizar detalladamente cualquier problema. También les permitirá ver cada materia o cátedra de un área como parte un todo, que mantiene una estrecha relación con otras cátedras pertenecientes a otras áreas, en la cual todas juntas les proveen de conocimientos, herramientas y valores para desenvolverse eficientemente en cualquier aspecto de su vida.

## PROPUESTAS

1. Orientar a los alumnos mediante talleres que vinculen el modelo de competencias dentro de su plan de estudios.
2. Informar a la población estudiantil el proceso de certificación por parte de los organismos correspondientes.
3. Difusión de la importancia de las competencias en el ámbito profesional y laboral.
4. Dar a conocer puntos de convergencia de las competencias académicas con las profesionales y laborales.
5. Buscar vínculos con el CONOCER con la finalidad de gestionar convenios de certificación.
6. Promover las certificaciones de que ofrece el Colegio de Contadores Públicos de México (CCPM) u otros organismos, a través del Instituto Mexicano de Contadores Públicos (IMCP).

## 6. BIBLIOGRAFÍA

Andrade, R. (2005). Un acercamiento al enfoque por competencias profesionales. México: Universidad de Guanajuato / Universidad Marista de Querétaro. Recuperado el 18 de Julio de 2011 en: <http://kino.iteso.mx/~luisg/>.

Cervera L. (2005). Triple hélice, la unión de empresas, universidades y poderes públicos, Recuperado el 12 Julio 2011 en: <http://www.uv.es/motiva/seminario290905pdf.pdf>

Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales CONOCER (2011). ¿Qué es el Conocer?, Recuperado el 10 de Marzo 2011 en: <http://www.conocer.gob.mx/>

Chassangne I. O., Sevilla M. J. A. y García F. F. (2006). El impacto de la educación postgraduada en la cultura innovadora de las empresas. Un caso de estudio. Encuentros Académicos Internacionales. Recuperado el 20 de Mayo 2012 en: <http://www.eumed.net/eve/resum/06-02/oci.htm>.

Cruz y Lezcano (2011) La responsabilidad social empresarial del Licenciado. En contabilidad y finanzas y su papel en la formación de profesionales competentes. Recuperado el 9 de junio de 2011 en: <http://www.eumed.net/rev/cccss/12/cblg.htm>

De Luna, Á. (2008). Capital humano. Gestión por competencias en la administración pública. México: Editorial Trillas.

Leydesdorff, L. (2001): "Knowledge-based Innovation Systems and the Model of a Triple Helix of University-Industry- Government Relations", Recuperado el 2 de Julio 2011 en <http://www.leydesdorf.net>.

Moss, R. (2008). La gente: el corazón de la organización del futuro. Madrid, España: Ediciones Granica.

Serna, H. (2003). Gerencia estratégica. teoría-metodología alineamiento, implementación y mapas estratégicos. Índices de gestión. Bogotá, Colombia: 3R Editores 9ª edición.

Rodríguez G. G. (2007) "*¿Qué son las competencias laborales?*" en Contribuciones a la Economía, enero 2007. Texto completo en: <http://www.eumed.net/ce/2007a/grg-comp.htm>

Valera, L. (2009). Cuadernos de Educación y Desarrollo. Propuesta de Competencias Profesionales para los estudiantes de la Carrera de Contabilidad y Finanzas, Recuperado el 20 de Septiembre de 2011 en: <http://www.eumed.net/rev/ced/01/lvf.htm>

Zayas A. P. (2010). "*Las competencias. Una visión teórico-metodológica*" en Contribuciones a la Economía, disponible en: <http://www.eumed.net/ce/2010a/pmza.htm>