

El currículo universitario por el enfoque de competencia, su pertinencia y nivel de exigencia en el contexto nacional y local

University curriculum competence based: national and local relevance and level of exigency

Gloria del Jesús Hernández Marín

Universidad Autónoma del Carmen, Campeche, México

gjherandez@pampano.unacar.mx

RESUMEN.

Con el propósito de evaluar la pertinencia que tiene en el ámbito laboral los indicadores de desempeño de las competencias específicas, establecidas en el currículo del Licenciado en Educación, se desarrolló el presente estudio descriptivo de corte transversal con una muestra constituida por 65 empleadores de diversos centros educativos de Ciudad del Carmen, Campeche, México que contaban con al menos dos egresados laborando en la institución. Se evaluó la necesidad y el nivel de desempeño requerido en 34 indicadores estructurados a partir de: (a) la Fundamentación del Programa del Licenciado en Educación, creado en el 2010; (b) el aporte de las competencias específicas del proyecto Tuning América Latina; (c) las tareas profesionales que establece el Centro Nacional para la Evaluación, en el Examen General de Egreso para profesionales de la educación, y (d) en los estándares de competencia específicas asociadas al sector educativo promovidos por el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en México. Los resultados muestran que las competencias específicas que presentan alta pertinencia son: Formación e Innovación, Evaluación y Gestión Educativa con valores de indispensables e importantes; con pertinencia media Investigación Educativa y Fundamentos Teóricos de la Educación, de igual manera se observa que el nivel de desempeño en la se requiere demostrar cada competencia, establece relación significativa con la necesidad asignada en el ámbito laboral. Es así que el estudio constituye un marco de referencia para orientar los procesos de formación del Licenciado en Educación a través de la planeación de las secuencias de aprendizaje que diseñan los profesores cada ciclo escolar.

PALABRAS CLAVE.

Competencia, Necesidad Laboral, Professional en Educación, Curriculum.

ABSTRACT.

This study determined the relevance of the exclusive competences in the Bachelor Degree in Education Program in relation to the working area. A cross descriptive study considering a sample of 65 employers from educational institutions in Ciudad del Carmen, Campeche, Mexico. Each institution had 2 alumni as employees as minimum. The need and performance level required in 34 indicators were considered and structured as: a) The Fundamentals of the Bachelor Degree in Education Program designed in 2010, b) the support based on the exclusive competences from the Tuning America Latina Project, c)



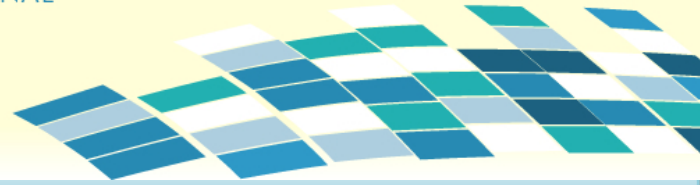
Fecha de recepción: 31-01-2017 Fecha de aceptación: 12-06-2017

Hernández-Marín, G. (2018). El currículo universitario por el enfoque de competencia, su pertinencia y nivel de exigencia en el contexto nacional y local

International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI), 9, 1-15

ISSN: 2386-4303





Professional tasks established by the Centro Nacional para la Evaluación, in its General Exam for Graduation as professional in Education, and d) in the regulations of exclusive competences related to the educational realm stated by the Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales in México. The results show that the exclusive competences which have a high pertinence are: Training and Innovation, Evaluation and Educational Management with values of essential and important, with medium pertinence Educational Research and Fundamentals of Education, in the same way, it was observed that the level of performance in which each competence needs to be demonstrated has a meaningful relation with the established need in the working realm. In this way, this study become a framework to lead the training process of the Bachelor in Education through learning sequences planning which professors design each term.

KEY WORDS.

Competence, Needs Labor, Professionals in Education, Curriculum Development.





1. Introducción.

El diagnóstico que presentó la OCDE en 1996 sobre la situación de la educación superior en México permitió analizar, según Ruiz (2002) no sólo el funcionamiento interno de las instituciones en cuanto a la calidad de la enseñanza, sino también identificó en qué medida el nivel superior respondía a las necesidades de la economía y del progreso social. Los resultados obtenidos llevaron a redefinir el financiamiento federal y llevar a cabo la reforma estructural en las Instituciones. Es sobre esta base que las políticas públicas educativas instrumentadas, desde hace más de 20 años en el país, evidencian la búsqueda de la mejora de la calidad de las personas y sus posibilidades de desarrollo a los intereses del gran capital, sin embargo, aún se continua en la búsqueda de tan anhelada calidad educativa, que parece ir demasiado lenta en México, pues al respecto Navarro y López (2011) expresan que el vínculo entre universidad y sociedad, es en mayoría de las instituciones, una responsabilidad olvidada. Por ello Vallín y Santillán (2017) recomiendan evaluar el impacto que un programa tiene en la sociedad, a través de indicadores que valoren el reconocimiento del egresado en el mercado laboral, como evidencia de competitividad con posteridad a su incorporación al campo laboral.

Al respecto el Plan Sectorial en la Educación de México 2013-2018 tiene una política educativa que incorpora los enfoques por competencia en el currículo, desde el nivel básico hasta el nivel superior, y se espera actúen como dispositivos de desarrollo social, lo que a razón será necesario enfatizar en los programas de formación ¿Qué competencia desarrollar?, ¿Cómo desarrollarla? ¿Con qué evidencias juzgar su alcance? y ¿Para qué desarrollarla? interrogantes que deben orientar la constante búsqueda de metodologías que habiliten a personas con competencias y eleven el rendimiento académico de los estudiantes de modo que éstos posean las “condiciones indispensables para afrontar los retos del contexto actual y futuro” (Tobón, Pimienta & García, 2010, p.10), en donde el currículo universitario verdaderamente, se admita como proyecto de educación para la sociedad que evoluciona y requiere transformarse con eficiencia ante los escenarios tan variables que impone la globalización.

Los aportes de esta investigación se circunscriben en el área del Currículo y Evaluación Educativa, debido a la necesidad de generar conocimientos que permitan implementar de manera eficaz los enfoques por competencia en los currículos de las instituciones de educación superior de México. En materia de evaluación educativa se tienen problemas para seleccionar y definir claramente las cualidades en los que se debe abocar, para diseñar los procedimientos que midan los atributos relevantes de alcance de una competencia, existen problemas en la precisión con la que se juzga el atributo (Thorndike y Hagen, 2006). La preocupación por la pertinencia educativa queda plasmada en la política educativa de México, al establecerse como un objetivo estratégico prioritario para que la oferta de educación superior contribuya al desarrollo del país, con la esperanza que mediante la formación de los jóvenes se dé, el logro de las competencias que se requieren para el enlace social y laboral, fundamento para una inserción ventajosa en la economía basada en el conocimiento. Condición que implica, que el profesorado también desarrolle las competencias que se vinculan con la empleabilidad Seija, Cajide, Cadavid, Antelo (2016).



Fecha de recepción: 31-01-2017 Fecha de aceptación: 12-06-2017

Hernández-Marín, G. (2018). El currículo universitario por el enfoque de competencia, su pertenencia y nivel de exigencia en el contexto nacional y local

International Journal of Educational Research and Innovation (IJERI), 9, 1-15

ISSN: 2386-4303





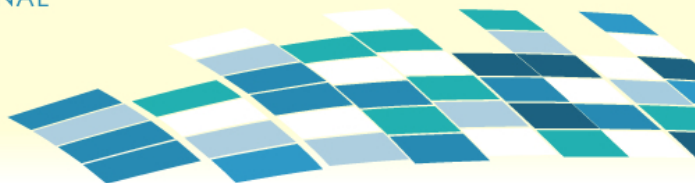
En sintonía con las demandas anteriores “los países que han adoptado la educación basada en competencias durante los últimos años lo han hecho motivados por las exigencias de la economía” (Gonczi, 2010, p.22). México tiene sus primeras experiencias educativas en el enfoque por competencia desde 1994, cuando con el apoyo del Banco Mundial desarrolla un proyecto de largo alcance, cuyo propósito fue modernizar la capacitación y la educación técnica en el país. En este marco en 1995 se crea el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, instituciones como el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, los Centros de Capacitación del Trabajo Industrial, los Centros de Estudios Tecnológicos Industrial fueron pioneras en la instrumentación de estos enfoques educativos que impactó en reformas curriculares, capacitación de los maestros en competencias y la adopción de nuevas metodologías en la enseñanza.

En el 2000 se incorporó el concepto de competencia en las políticas educativas internacionales a raíz del proyecto Tuning en Europa. En el 2004 el proyecto Tuning América Latina (PTAL) trasciende en los programas de desarrollo educativo en México. El diagnóstico general de la educación superior ofrecido en cuanto a: duración de las licenciaturas, sistema y tipo de créditos, métodos de enseñanza y aprendizaje; identificación de competencias genéricas y específicas en los currículos de algunas licenciaturas, atenuó para que las universidades enfatizaran la formación del estudiante, por el enfoque de competencia.

Por otra parte, De la Orden (2011) identificó que uno de los problemas de la educación basada en competencias es el diseño y aplicación de adecuados sistemas de evaluación para determinar, por una parte, el logro por los alumnos de las competencias previstas en el currículo y por otra la efectividad de los programas. Existe una dificultad de construir procedimientos evaluativos vinculados a las exigencias sociales, laborales y profesionales. Investigaciones realizadas sobre la pertinencia de la oferta educativa en el mercado laboral, han demostrado que el problema más grave no es el desempleo del profesionista, sino las condiciones en las que se insertan en el mercado de trabajo, ya que una proporción importante de ellos, de acuerdo a Burgos y Rodríguez (2011) ocupa un puesto para el cual no se requería estudios de nivel superior, es decir, no aplican plenamente los conocimientos y habilidades adquiridas en la universidad. Por supuesto, la universidad no existe solamente para ser eficiente al mercado, sino que además deberá contribuir al desarrollo de funciones sociales fundamentales, como el incremento de la autoestima, construcción de visiones críticas de la sociedad Rodríguez (2017) repertorios estratégicos para que el egresado desafíe su zona de confort laboral, y acepte el desequilibrio como posibilidad para seguir aprendiendo.

Como puede juzgarse el siglo XXI está definido por la continuidad de las políticas basadas en la evaluación y acreditación, no sólo de la Instituciones de Educación Superior y programas, sino de la certificación de desempeños de los profesionales para la empleabilidad. En este sentido, se hace necesario promover estudios orientados a evaluar la pertinencia de los currículos universitarios, en dónde una constante pregunta de reflexión debe de ser ¿Qué se debe aprender? Para estimular la formación de personas independientes, autónomas, creativas, críticas y reflexivas que respondan a un entorno de incertidumbre, que no conocen. Ante la responsabilidad social la Universidad Autónoma del





Carmen (Campeche, México) por responder a una formación pertinente, en el 2010 reestructuró el 100% sus programas educativos de nivel licenciatura, un diseño curricular por los enfoques de competencia, como una estrategia para la formación integral del estudiante, con ello se propuso dar respuesta a las demandas sociales y laborales de la comunidad y de la región.

Para lograr lo anterior, la universidad contempló en su organización curricular tres tipos de competencias (1) las genéricas, (2) las interdisciplinarias y (3) las específicas. Las primeras constituyen la base común de cualquier profesional que estudie en la institución, su formación es sistémica, integradoras, transversales y transferibles; las segundas identifican la formación común de los estudiantes de una dependencia de educación superior, con base a las áreas disciplinares que forman los programas educativos. La tercera y última, objeto de esta investigación, son las competencias específicas, consideradas propias de la profesión, con las que se prepara al estudiante para un desempeño laboral o profesional específico.

Es ante la necesidad por la mejora de la calidad en los programas que oferta la universidad, que la investigación estableció dos interrogantes ¿Cuál es la pertinencia que tiene en el ámbito laboral los indicadores de desempeño de las competencias específicas, establecidas en el currículo del 2010 del Licenciado en Educación?, ¿Cómo se relaciona el nivel de desempeño que se exige de la competencia específica y la necesidad asignada en el ámbito laboral de la misma? A fin de hacer contribuciones en esta área, se estableció tres objetivos para el estudio:

- (a) Evaluar el grado de pertinencia que le asigna el empleador, en el ámbito laboral a los indicadores de desempeño de las competencias específicas: de Gestión Educativa, Investigación Educativa, Evaluación Educativa, Fundamentos teóricos de la Educación y Formación e Innovación.
- (b) Determinar la relación que existe entre el nivel de desempeño en la que se requiere demostrar la competencia específica y la importancia que se le asigna en el ámbito laboral.

2. Materiales y métodos.

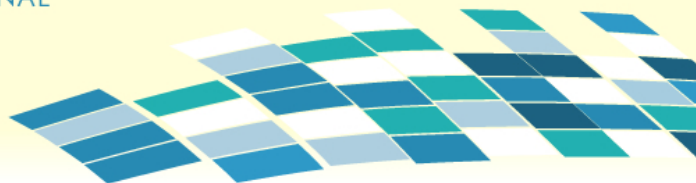
2.1 Participantes.

Los sujetos que participaron en el estudio fueron los empleadores de los profesionales de la educación de las instituciones educativas públicas o privadas de Ciudad del Carmen, Campeche, México cuyo criterio de inclusión fue que contaran con al menos dos egresados de la Licenciatura en Educación la universidad objeto de estudio.

En total participaron 65 empleadores, 23% (15) son de instituciones públicas y 77% (50) pertenece al sector privado, 53 con la función de directores y 12 subdirectores. En la muestra se registran 68 instituciones encuestadas, porque en tres de ellas, existen directores de en más de un nivel educativo y en la encuesta podían marcar más de una opción. En lo que respecta a la formación académica de los empleadores, se constituyó por 61% (40) con nivel de licenciatura, 37% (24) maestría y 2% (1) con estudios de doctorado.

Se registró 164 egresados laborando en las diversas instituciones encuestadas, en promedio cada institución tiene de dos tres graduados del programa en estudio. De acuerdo





al último informe estadístico del 2015 de ingreso y egreso de la Gestoría de la Facultad, se han graduado 188 licenciados de este programa. Asimismo, se identificó que en el nivel básico se encuentran laborando el 60% de los egresados, 25% en el nivel medio superior y con 15% el nivel superior.

2.2. Instrumento.

Para el diseño del instrumento, se tomó como base las cinco competencias específicas y sus 23 indicadores propuestos en la Fundamentación del Programa del Licenciado en Educación elaborado en el 2010 por los profesores de la Facultad de Ciencias Educativas de la Universidad en donde se llevó a cabo el estudio. Mediante un análisis comparativo, se trianguló con las 27 competencias específicas que estableció Tuning América Latina para el currículo del Licenciado en Educación en el 2008, también con las cuatro áreas que corresponden con ámbitos profesionales en los que se organiza la labor del licenciado en educación y que contempla el Examen General de Egreso, CENEVAL en México (2014), y asimismo con los diez estándares de competencia específica que promueve CONOCER y establece en términos de resultados el conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para realizar una actividad en el ámbito laboral educativo.

Los tres marcos de referencia anteriores permitieron obtener una matriz de indicadores de desempeño de las competencias específicas en: (1) Gestión educativa, (2) Investigación Educativa, (3) Evaluación Educativa, (4) fundamentos teóricos de la educación y (5) formación e innovación. Con esto se elaboró el cuestionario que se validó por juicio de expertos, dando como resultado 34 indicadores de desempeño distribuidas en cinco Competencias Específicas.

2.3 Fiabilidad del instrumento.

En general se presenta una aceptable fiabilidad en los ítems proporcionada por el Coeficiente Alpha de Cronbach 0.84 para los indicadores de desempeño que valoran su necesidad asignada en el ámbito laboral, y 0.83 para el nivel de desempeño que se requiere demostrar las competencias específicas establecidas en el Programa de Educación.





Tabla 1
Fiabilidad del instrumento por cada competencia específica

Competencia Específica	Necesidad asignada en el ámbito laboral			Nivel de Desempeño en la que se requiere demostrar		
	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items	Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
Gestión Educativa	.90	.90	10	.84	.84	10
Investigación Educativa	.96	.97	6	.97	.97	6
Evaluación Educativa	.69	.69	4	.77	.78	4
Fundamentos teóricos de la educación	.83	.84	6	.81	.82	6
Formación e Innovación	.84	.84	8	.77	.77	8

Los ítems de la competencia específica de Evaluación Educativa denotan una fiabilidad, media o regular en capacidad discriminativa. En general el instrumento, es aceptable, pues supera el 0.75 que establece Hernández, Fernández y Baptista (2010, p. 302).

2.4 Análisis de datos.

Para contestar, la primera pregunta del estudio: ¿Cuál es la pertinencia que tiene en el ámbito laboral los indicadores de desempeño de las competencias específicas, establecidas en el currículo del 2010 del Licenciado en Educación? se procedió mediante las puntuaciones establecidas en la operatividad de variables en relación al comportamiento de los indicadores con alto grado de pertinencia entre 5 y 4; Media Pertinencia 3, Nula Pertinencia 1y 2. Se obtuvo la puntuación de dominancia para cada indicador de desempeño y para describir el nivel que se exige en las cinco competencias específicas en el ámbito laboral, se llevó a cabo un análisis de rango y de varianza, también se identificó la correspondencia entre cada uno de los agrupamientos formados por la demanda del empleador. El análisis estadístico de rango y de variabilidad determinó la pertinencia en el campo laboral de los 34 indicadores de desempeño de las competencias específicas de Gestión educativa, Investigación Educativa, Evaluación Educativa, Fundamentos Teóricos de la Educación y Formación e Innovación.

En la segunda pregunta de investigación ¿Cómo se relaciona el nivel de desempeño que se exige de la competencia específica y la necesidad asignada en el ámbito laboral de la misma? Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson en congruencia con la escala de la variable a medir, por intervalo, apropiado para el nivel de medición de la escala que se empleó en este estudio.





3. Resultados .

Tabla 2

Pertinencia de los indicadores de desempeño de las competencias específicas

Competencia específicas	Necesidad Ambito Laboral	Nivel Requerido
1. Gestión Educativa	4.06	3.93
2. Investigación Educativa	3.58	3.41
3. Evaluación Educativa	4.34	4.22
4. Fundamentos teóricos de la Educación	3.97	3.88
5. Formación e innovación	4.12	4.00

Se identificó que los indicadores de desempeño de las competencias específicas que presentan alta pertinencia por los empleadores son los que corresponden a: Formación e Innovación, Evaluación Educativa y Gestión Educativa; con pertinencia media Investigación Educativa y Fundamentos Teóricos de la Educación.

Para determinar cómo se relaciona el nivel de desempeño que se exige de la competencia específica y la necesidad asignada en el ámbito laboral, se obtuvo el coeficiente de correlación de Pearson, determinando lo siguiente: La necesidad asignada en el ámbito laboral de la primera competencia específica de Gestión Educativa, se calificó con alta pertinente para la formación del Licenciado en educación y su relación con el nivel de desempeño que se exige demostrar, de acuerdo con los empleadores, presenta una correlación positiva.

Tabla 3

Pertinencia de la competencia específica de Gestión Educativa y su relación con el nivel de desempeño que se exige.

Competencia Específica		Pertinencia	Nivel de Desempeño
Gestión Educativa	Pertinencia	1	.589**
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		
Desempeño	N	65	65
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		
Desempeño	N	65	65
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		
Desempeño	N	65	65
	Correlación de Pearson		
	Sig. (bilateral)		

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

Para la segunda competencia específica de Investigación Educativa, la necesidad asignada en el ámbito laboral fue evaluada por los empleadores con pertinencia media y su relación con el nivel de desempeño en el que se exige demostrar, estableció correlación positiva fuerte, al nivel regular de requisición en el campo laboral.



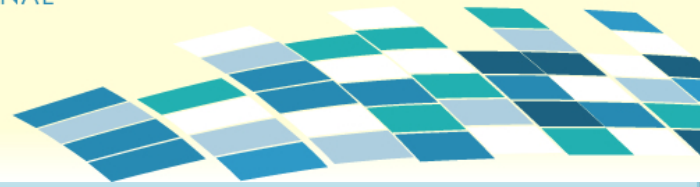


Tabla 4

Pertinencia de la competencia específica de Gestión Educativa y su relación con el nivel de desempeño que se exige

Competencia Específica Investigación Educativa		Pertinencia	Nivel de Desempeño
Pertinencia	Correlación de Pearson	1	.893**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	65	65
Desempeño	Correlación de Pearson	.893**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La tercera competencia específica de Evaluación Educativa demostró alta pertinencia, al ser calificada por los empleadores, como necesaria en el ámbito laboral para los licenciados en educación, estableció relación alta con el nivel de desempeño que se exige de ella con una correlación positiva de 0.01.

Tabla 5

Pertinencia de la competencia específica de Evaluación Educativa y su relación con el nivel de desempeño que se exige.

Competencia Específica Evaluación Educativa		Pertinencia	Nivel de Desempeño
Pertinencia	Correlación de Pearson	1	.706**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	65	65
Desempeño	Correlación de Pearson	.706**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

La cuarta competencia específica de Fundamentación Teórica, obtuvo una evaluación de pertinencia media, por parte de los empleadores, se demuestra una relación entre la necesidad asignada en el ámbito laboral y el nivel regular en el desempeño que se requiere demostrar.

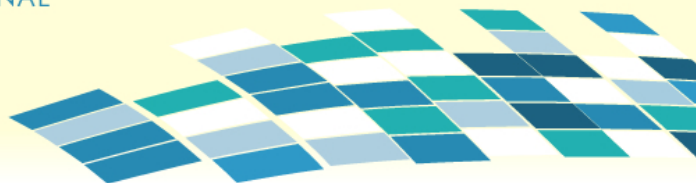
Tabla 6

Relación entre la pertinencia del indicador y el nivel de desempeño que se exige de la competencia específica de Fundamentación Teórica.

Competencia específica Fundamentación Teórica		Pertinencia	Nivel de Desempeño
Pertinencia	Correlación de Pearson	1	.667**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	65	65
Desempeño	Correlación de Pearson	.667**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).





En cuanto a la quinta competencia específica que establece el programa de educación: Formación e Innovación, se valió por los empleadores con pertinencia alta, y estableció una relación significativa, con un nivel elevado del desempeño que se requiere demostrar en el ámbito laboral.

Tabla 7

Relación entre la pertinencia del indicador y el nivel de desempeño que se exige de la competencia específica de Formación e Innovación.

Competencia específica Formación e Innovación		Pertinencia	Nivel de Desempeño
Pertinencia	Correlación de Pearson	1	.640**
	Sig. (bilateral)		.000
	N	65	65
Desempeño	Correlación de Pearson	.640**	1
	Sig. (bilateral)	.000	
	N	65	65

** . La correlación es significativa al nivel 0,01 (bilateral).

4. Discusión.

La evaluación de las competencias representa ventajas respecto a la incorporación de una amplitud de atributos en su descripción, se destaca públicamente las competencias que deben saber hacer los profesionales de la educación, y lo que se espera de ellos. Las competencias específicas que presentan alta pertinencia son las relativas a la Gestión Educativa, Evaluación y Formación e Innovación con valores de indispensables e importantes. La competencia de Fundamentos Teóricos de la Educación e Investigación, presentaron pertinencia media, pues los empleadores las valoraron con necesidad de mediana importancia. No se encontró resultados de alguna competencia específica que se evaluara con nula pertinencia, de 34 indicadores de desempeño que conforman las cinco competencias específicas, fueron consideradas por los empleadores como necesarias en la formación, en este sentido se rescata la responsabilidad de la Universidad Autónoma del Carmen, al establecer itinerarios de formación orientados a un perfil de egreso pues de acuerdo con Hawes y Troncoso (2006) constituyen un compromiso y una promesa ante la sociedad. Por ello una vez validadas en el ámbito laboral, Díaz (2015) recomienda “superar el planteamiento de temas enraizados en los contenidos de las disciplinas, y plantear situaciones-problema vinculadas con contextos significativos” (p. 181).

El nivel de desempeño en la se requiere demostrar cada competencia específica, estableció relación significativa con la necesidad asignada en el ámbito laboral, con ello se demuestra la pertinencia que tienen los indicadores de desempeño que conforman el perfil de egreso del licenciado en educación. Por ejemplo la competencia específica uno, Gestión Educativa que involucra el empleo de referentes teóricos-metodológicos, utilización de políticas institucionales, análisis crítico en marcos jurídicos, evaluación de directrices internacionales en materia educativa y caracterización de los componentes de la planeación y gestión, mantuvo correlación significativa al nivel del .01, exigida por los empleadores se demuestre en un nivel alto de desempeño. Lo que al respecto Posner (2005) considera que los





estándares contribuyen a desarrollar habilidades que ayudarán a las personas a entender el mundo en donde el currículo debe dar una prioridad más alta al “razonamiento de nivel superior y en las prácticas de la enseñanza, dado que los estándares esperan que los estudiantes sean capaces de usar el conocimiento de una disciplina más allá de un salón de clase” (p. 98), y debido a que el desempeño en el campo laboral, determina la vigencia de la competencia específica que se le exige al egresado universitario Huerta, Penadillo, Kaqui (2017) será imprescindible que el colegiado de profesores desarrollen un mapa funcional de desempeños fundamentales, de acuerdo a cada campo de acción que tenga el Licenciado en Educación. Incorporar al diseño de secuencias didácticas esquemas de actuación que permitan, que el estudiante alcance gradualmente los niveles de desempeño deseados, además de las tendencias mundiales, y las competencias genéricas Seija et al. (2016) digital, aprender a aprender, espíritu emprendedor que se vinculan con la empleabilidad.

Los empleadores asignaron una necesidad, medianamente importante, a la competencia dos: Investigación Educativa y estableció correlación considerablemente positiva 0.83** con el mismo nivel (regular) en la que se exige, los indicadores de desempeño concernidos con el diseño de proyectos, delimitación objetos de investigación, determinar perspectivas teóricas, valorar el trabajo de campo, desarrollo del informe de investigación y aplicar actitud ética en análisis de investigación. Esta competencia de investigación tiene el propósito de formar un profesional que participe en procesos de construcción y aplicación del conocimiento a partir de la explicación de fenómenos educativos, solucionar problemas desde una perspectiva científica y construcción de marcos teóricos de la realidad educativa. La demanda de mediana importancia en los profesionales de la educación pudo verse limitada en su valoración, porque más del 60% de la muestra, estuvo centrado en el nivel básico, situación que por las características del Sistema Educativo de este nivel en la región (Ciudad del Carmen Campeche) a los docentes en el campo laboral, no se les exige un desarrollo en investigación. Las políticas educativas a nivel nacional hacen mayor énfasis de este desempeño en los profesores de nivel medio y superior, aunque cabe recalcar que un sesgo en la valoración pudo deberse a la formación académica de los empleadores encuestados, pues el 61% (40) contó con nivel de licenciatura, 37% (24) maestría y 2% (1) con estudios de doctorado. Los resultados de esta competencia, orienta un posible estudio, que determine variables asociadas de la competencia investigativa, y la innovación que emprende en el campo de laboral, nuestro egresado.

En lo que respecta a la competencia específica tres: Evaluación Educativa, se validó por los empleadores con una correlación positiva aceptable 0.70** (significativa al nivel del 0.01). Existe implicación con necesidad asignada en el ámbito laboral y con el nivel de desempeño a demostrar. Los indicadores de desempeño que constituyen esta competencia son referentes al diseño de programas de evaluación curricular o didáctica, implementación de procesos de evaluación, desarrollo de procesos de evaluación con ética, y valoración del impacto de los proyectos o programas. Al ser ésta competencia específica la más demandada por los empleadores de los diferentes niveles educativos que respondieron la encuesta, se visualizan oportunidades de formación continua en los profesionales de la educación, al igual que se responde a una problemática actual en la que se puede situar aspiraciones de innovación pedagógica en la mayoría de los colegios de la comunidad,





asociado a una perspectiva de educación para el desarrollo sostenible, en el que la UNESCO (2017) exige cambios trascendentales en los métodos pedagógicos que se aplican actualmente, con el fin de promover la adquisición de competencias relacionadas con como el pensamiento crítico, la elaboración de hipótesis de cara al futuro y la adopción colectiva de decisiones.

El nivel de desempeño que se exige de la competencia cuatro: Fundamentos Teóricos de la Educación, mostró correlación significativa media 0.66, respecto con la necesidad asignada por los empleadores. Su demanda es medianamente importante y consideró que los profesionales de la educación deben poseerla en un nivel regular. Esta competencia tiene el propósito de que el licenciado en educación pueda explicar y sustentar los procesos de formación basados en marcos teóricos sustentados, para no caer en un enfoque de formación de competencia utilitarista, sino más bien en congruencia con Bellocchio “un pragmatismo que recupera la teoría” (p.25, 2010), en un entendimiento de enfoque evolucionado que pretende rescatar con la educación el desarrollo humano en armonía con las estructuras sociales, económicas y políticas en la que se ve inmerso una persona instruida. Esta competencia, es fundamental para un Licenciado en Educación debido a su campo de intervención con personas, es complejo. Dependerá de su complejo cognoscitivo para interpretar, diseñar y construir procesos formativos en el que actuará en la solución de problemas condicionados por un tiempo y un contexto, por ello, debe seguirse fortaleciendo, aunque en el campo laboral no sea muy demandado.

La quinta competencia específica, Formación e Innovación, se valió por los empleadores con pertinencia alta, y estableció r de Pearson 0.64** una relación significativa al nivel del 0.01, con el desempeño que se requiere demostrar en el ámbito laboral. En esta se validaron indicadores de desempeño referentes al desarrollo de propuestas de formación, capacitación y actualización, empleo de referentes teóricos y metodológicos para el uso de Tecnologías de Información y Comunicación (TIC) en educación, diseño de estrategias tecnológicas para la enseñanza y el aprendizaje, producción de materiales educativos acordes a diferentes contextos, elaboración de diagnósticos de necesidades para la orientación educativa y realización de propuestas de intervención sobre la base de un contexto en específico.

Los 34 indicadores de desempeño de las competencias específicas del Licenciado en Educación, son demandados en el mismo nivel, en la que el empleador exige se demuestre el desempeño, debido a que se señalan coeficientes de determinación entre 0.58 y 0.89 que ofrecen una buena predicción de una variable, respecto a la otra. Este hallazgo enfatiza una evaluación movilizadora del currículo con los diversos actores involucrados en este programa de estudio, que genere como lo cita Rangel (2015) un currículo vivo complementario a una didáctica cotidiana que enriquezca metodologías que los docentes y estudiantes viven y desarrollan en diversos ambientes de aprendizaje y no solo como simples indicadores estandarizados.

Los empleadores de los centros de educación media superior y superior mostraron preferencia por la competencia de Gestión e Investigación Educativa, en este sentido cabe observar congruencia con el perfil de egreso, pues se propone un ámbito de desempeño, más para estos niveles educativos. Aunque los resultados identifican que más del 60% de los egresados laboran en el nivel básico, claro que también, es importante destacar que





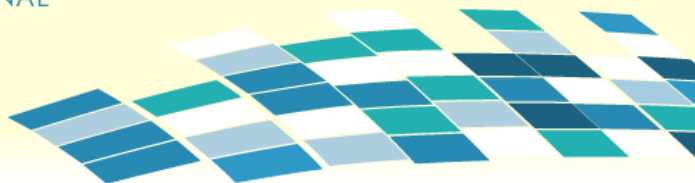
existe en Ciudad del Carmen, sólo 32 centros educativos de nivel medio superior y superior en los que el egresado del programa tiene posibilidad de emplearse, por ello el mercado laboral evidencia poca capacidad de absorción en este nivel. Esta situación deberá analizarse con el grupo de académicos que tiene bajo su responsabilidad este programa, ya que visto de esta manera se recomienda profundizar en investigaciones que relacionen la sociedad, educación y la estructura económica que sostiene el estado de Campeche, no sólo hacer análisis prospectivos sobre la vigencia de los programas educativos de la Universidad, sino también redimensionar el crecimiento sostenido de los nuevos profesionales que requiere Ciudad del Carmen y Campeche, ya que la implicación de estos factores condiciona la capacidad de empleabilidad del Licenciado en Educación, y de continuar con esta dinámica de capacidad en la absorción, se correrá el riesgo de saturar los mercados y de generar subempleo de estos profesionales Ibarola (2016) si crece la oferta de población económicamente activa con escolaridad superior, disminuye su valor de cambio; lo que da lugar al subempleo ilustrado.

También se recomienda crear exámenes de media carrera que evalúen el grado de alcance en la que el estudiante va adquiriendo las competencias específicas, con ello se generaría un meta-análisis de los niveles curriculares y del proceso formativo que se ira concretando. El monitoreo eficaz dará lugar a una didáctica menos homogénea y más incluyente que considere planes transversales de apoyo al currículo, para atender factores relacionados con el fracaso escolar, rezago y absentismo que sufre actualmente la Licenciatura de Educación.

Otra oportunidad que ofrece los hallazgos del estudio, es emprender innovaciones en la flexibilidad curricular, mediante el diseño de rutas alternas de adquisición de una competencia, con ello privilegiar el alcance de una competencia específica, en diversos contextos, por ejemplo la incorporación de la tecnologías, los campos reales laborales, el desarrollo de proyectos en donde se pueda generar esquemas de actuación, para un estudiante, que de manera gradual adquirirá la idoneidad de un desempeño profesional.

Finalmente, se sugiere para futuras investigaciones involucrar a los diversos actores de la comunidad académica y de la sociedad para dar continuidad a los estudios sobre la formación de profesionales de la educación, no perder de vista la perspectiva integral y realista con la que se forma al recurso humano, pues es necesario explorar las oportunidades sociales, económicas y políticas a las que tiene acceso el egresado de educación, a fin de que la institución educativa, donde se realizó la investigación, continúe con su responsabilidad social de formar jóvenes con las competencias que se requieren para impulsar un estado más próspero y socialmente incluyente que logre una economía basada en el conocimiento; esperanza puesta en los currículos diseñados por los enfoques de competencia.





5. Referencias bibliográficas.

- Bellocchio, M. (2010). *Educación basada en competencias y constructivismo: Un enfoque y un modelo para la formación del siglo XXI*. México: ANUIES.
- Burgos, B., Rodríguez, A. (2011). Estudio de pertinencia de la oferta de la Universidad de Sonora. *Documentos de Investigación Educativa*. Universidad de Sonora. Recuperado de http://www.planeacion.uson.mx/pdf/estudio_pertinencia_oferta_educativa_2009.pdf
- Centro Nacional para la Evaluación de la Educación/CENEVAL (2017). Guía para el sustentante. Recuperado de <http://egel2014.aexiuv.com/guias-egel/GuiaEGEL-EDU.pdf>
- Comisión Sistema Nacional Certificación de Competencias Laborales (2010). *Mirada comparativa sobre métodos para identificar competencias laborales*. Chile. Recuperado de <http://www.oitcinterfor.org/publicaci%C3%B3n/mirada-comparativa-sobre-m%C3%A9todos-identificar-competencias-laborales>
- CONOCER, (2017). Registro Nacional de Estándares de Competencia, México. Recuperado de <http://www.conocer.gob.mx/index.php/estandaresdecompetencia>
- De Ibarola, M. (2016) Claroscuros en las relaciones entre la escolaridad y el trabajo configuraciones y límites. *Revista Páginas de educación*, 9 (2), 1-33. Recuperado de http://www.die.cinvestav.mx/Portals/die/SiteDocs/Investigadores/MIbarrola/LecturasDoc2017/Claroscuros_Mdel_final_2_ET_V3_final.pdf?ver=2016-12-08-125350-097
- De la Orden, A. (2011). *Reflexiones en torno a las competencias como objeto de evaluación en el ámbito educativa*. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 13(2) Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol13no2/contenido-delaorden2.html>
- Díaz Barriga Frida Arceo. (2015). *El currículo por Competencia en la Educación Superior*. PUCP. Recuperado de <http://docentes.unibe.edu.do/wp-content/uploads/2017/04/El-curriculum-por-competencias-en-educacion-superior.pdf>
- Gonczi, A. (2010). *Análisis de las tendencias internacionales y de los avances en la educación y capacitación basada en normas de competencias*. En Arguelles y Gonczi, Educación y Capacitación basada en Normas de Competencia: una Perspectiva Internacional (pp. 19-54). México: Noriega Editores
- Hawes, B., & Troncoso, K. (2006). Perfil de Egreso. Departamento de Educación en Ciencias de la Salud, Unidad Curricular, facultad de Medicina. Recuperado de <http://www.gustavohawes.com/Educacion%20Superior/2010Perfil%20de%20egreso.pdf>
- Huerta, M., Penadillo R., Kaqui (2017). Construcción del currículo universitario con enfoque por competencia. *Revista Iberoamericana de Educación*. 74, 83-106. Recuperado de <http://www.rieoei.org/rie74a03.pdf>
- Jato, S., E.; Cajide Va, J.; Muñoz C., M. A; y García A., B. (2016). La formación del profesorado universitario en competencias lifelong learning a partir de las demandas de empleadores y egresados. *Revista de Investigación Educativa*, 34(1), 69-85. DOI:10.6018/rie.34.1.215341
- Martínez, F., D; Burgos, H., N., Meza M., W. (2016). Caracterización de las competencias laborales de los egresados del Programa de Psicología de la Universidad de la Costa CUC. *Tesis Psicológica*, 11 (1), 216-235. Recuperado de <http://www.uacm.kirj.redalyc.org/articulo.oa>





- Navarro, E., M. & López, V., G. (2011). Universidad y Sociedad: ¿Responsabilidades Olvidadas? *Revista Chilena de Ingeniería*, 1 (2), 166-167.
- Posner, G. (2005) *Análisis del currículo*, (3ra. Ed.). México: Mac Graw Hill. Traducción por Martínez Sarmiento M.
- Programa Sectorial de Educación (2013-2018). *Gobierno de la República Mexicana*. Recuperado <http://pnd.gob.mx/>
- Rangel, H. (2015). Una mirada internacional de la construcción curricular. Por un currículo vivo, democrático y deliberativo. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 17(1), 1-16. Recuperado de <http://redie.uabc.mx/vol17no1/contenido-rangelt.html>
- Rodríguez, I., O. (2017). Las potencialidades del proyecto educativo de la universidad veracruzana Intercultural: una crítica al desarrollo desde la noción del Buen vivir. *Revista de la Educación superior*, 46 (181) 1-18. Doi: 10.1016/j.resu.2016.08.004.
- Rodríguez, P., I. (2017) Formación profesional de los egresados y su inserción en el mercado laboral. *Revista Electrónica sobre Tecnología, Educación y Sociedad*, 4 (7). Recuperado de <http://www.ctes.org.mx/index.php/ctes/article/view/626/658>
- Ruiz, del C. (2002). *Educación Superior y Globalización educar, ¿para qué?* México: Plaza y Valdez.
- Thorndike, R., L. y Hagen, E., P. (2006). *Medición y evaluación en Psicología y educación*, México: trillas.
- Tobón, T. S., Pimienta, P. J., y García F. (2010). *Secuencias Didácticas: Aprendizaje y evaluación de las competencias*. México: Pearson
- Tuning América Latina, Proyecto: Proyecto (2004-2008). *Competencias Específicas de Educación*. Recuperado de <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>
- UNESCO (2017). *Educación para el desarrollo sostenible*. Recuperado de <http://www.unesco.org/new/es/our-priorities/sustainable-development/>

