

De acuerdo con la LEY FEDERAL DEL DERECHO DE AUTOR
Ley publicada en el Diario Oficial de la Federación el 24 de diciembre de 1996,
México.

Capítulo II De la Limitación a los Derechos Patrimoniales

Artículo 148.-

Las obras literarias y artísticas ya divulgadas podrán utilizarse, siempre que no se afecte la explotación normal de la obra, sin autorización del titular del derecho patrimonial y sin remuneración, citando invariablemente la fuente y sin alterar la obra, sólo en los siguientes casos:

I. Cita de textos, siempre que la cantidad tomada no pueda considerarse como una reproducción simulada y sustancial del contenido de la obra;

II. Reproducción de artículos, fotografías, ilustraciones y comentarios referentes a acontecimientos de actualidad, publicados por la prensa o difundidos por la radio o la televisión, o cualquier otro medio de difusión, si esto no hubiere sido expresamente prohibido por el titular del derecho;

III. Reproducción de partes de la obra, para la crítica e investigación científica, literaria o artística;

IV. *Reproducción por una sola vez, y en un sólo ejemplar, de una obra literaria o artística, para uso personal y privado de quien la hace y sin fines de lucro. Las personas morales no podrán valerse de lo dispuesto en esta fracción salvo que se trate de una institución educativa, de investigación, o que no esté dedicada a actividades mercantiles;*

V. *Reproducción de una sola copia, por parte de un archivo o biblioteca, por razones de seguridad y preservación, y que se encuentre agotada, descatalogada y en peligro de desaparecer.*

Si usted es el autor de la obra y no desea que sea visualizada a través de este medio, favor de notificarlo por escrito a:

Universidad Autónoma de Nayarit. Dirección de Desarrollo Bibliotecario. Edificio de la Biblioteca Magna. Ciudad de la Cultura Amado Nervo s/n. Col. Los Fresnos. CP. 63190. Tepic, Nayarit.

también vía correo electrónico a: ddb@uan.edu.mx

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT

ÁREA DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES

**UNIDAD ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN
POSGRADO**



"Influencia de las características docentes en la formación profesional basada en competencias en los egresados de la UACE de la Universidad Autónoma de Nayarit"

Tesis que presenta:

Héctor Torres Ríos

Para obtener el grado de:

Maestría en Educación Superior

Directora de tesis:

M.P.E.S. María del Carmen Navarro Téllez

Xalisco, Nayarit; mayo de 2006.

AGRADECIMIENTOS

**A la memoria de mi Madre Yolanda Ríos
y para mi Padre Enrique Torres**

Por el gran esfuerzo que hicieron por educarnos
a mis hermanos y a mí. Gracias.

Te Agradezco: Míny

Por tu apoyo, acompañamiento y comprensión
en el logro de este sueño.

Gracias: Priscy, Enrique y Fany

Por el tiempo que no les pude dedicar por estar
en la maestría.

**A mis tíos María Elena y José Manuel
Gracias**

Por darme el último empujón para terminar mi
formación profesional.

A mi Directora de Tesis Mtra. Carmen

Gracias

Por su apoyo incondicional y disposición
durante el desarrollo de mi trabajo de
investigación.

**Gracias personal Directivo y
Administrativo de la
Unidad Académica de Ciencias de la
Educación**

Por su apoyo y disposición.

ÍNDICE

Dedicatoria y Agradecimientos

Índice

Introducción	1
Capítulo I	3
1. <i>El Currículum como formador del profesional en EBC</i>	3
<i>Políticas educativas y educación</i>	8
<i>El currículo de la EBC</i>	9
<i>La educación basada en competencias (EBC), un nuevo modelo de formación profesional en México</i>	10
<i>Noción de Competencia y EBC</i>	11
<i>La educación superior en México y EBC</i>	16
<i>Antecedentes de la EBC</i>	20
<i>La EBC en México (Políticas gubernamentales para el nivel medio superior)</i>	23
Capítulo II	25
2. <i>Formación Docente y Educación Basada en Normas de Competencia</i>	25
<i>El papel del docente y su formación</i>	27
<i>El Fenómeno Psicológico de la Formación Docente</i>	30
<i>La Personalidad de los Docentes</i>	34
Capítulo III	35
3. <i>La Unidad Académica en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Nayarit (Antecedentes)</i>	35

<i>Programas Académicos que Ofrece la Unidad Académica en Ciencias de la Educación</i>	36
<i>La Formación del Licenciado en Ciencias de la Educación</i>	43
Capítulo IV.	46
<i>4. Metodología</i>	46
<i>Sujetos</i>	48
<i>Materiales</i>	48
<i>Cuestionario a docentes</i>	48
<i>Análisis de las ponencias del panel de empleadores "Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La Opinión de los Empleadores"</i>	53
<i>Análisis de la opinión de los egresados de la UAN en el foro denominado: "Definiendo el nuevo perfil del profesional del área Ciencia y Humanidades de la UAN"</i>	61
Capítulo V.	64
<i>5. El Perfil Docente de la Licenciatura en Ciencias de la Educación para la Formación Profesional en Educación Basada en Competencias en la Unidad Académica en Ciencias de la Educación de la UAN</i>	64
Capítulo VI.	84
<i>6.1 Características docentes señaladas por los egresados de la UAN y empleadores del municipio de Tepic, Nayarit</i>	84
Capítulo VII.	90
<i>7. Características y Conclusiones</i>	90
<i>Referencias bibliográficas y/o hemerográficas</i>	93
ANEXOS	

Introducción

La formación de competencias se ha desarrollado desde la creación del IPN y se han fomentado dándole impulso al sistema tecnológico nacional. En las últimas décadas, en las universidades públicas esta moda educativa ha empezado a ser impuesta por las políticas educativas, que a su vez han sido propiciadas por la tercera revolución científica – tecnológica – industrial.

Como se mencionó en el IPN y el sistema tecnológico, las competencias profesionales han existido desde su creación, lo cual representa gran ventaja en la preparación de profesionistas sobre la universidad pública.

Con la "reforma universitaria" de la Universidad Autónoma de Nayarit (UAN), se pretende que algunas facultades y escuelas (ahora unidades académicas), elaboren sus programas basados en competencias profesionales, lo que traerá consigo problemáticas para el aprendizaje de alumnos y de los docentes.

La Educación Basada en Normas de Competencias (EBNC), requiere de formación y práctica docente vinculada con procesos productivos y de servicios, demandas que se le han reclamado los sectores productivos a la UAN por años, es debido a ello que se debe reflexionar en lo siguiente: ¿La formación, experiencia y la práctica docente son acordes con una Educación Basada en Normas de Competencia?

Por otro lado, de la población total del país, el 29.6% está conformada de jóvenes de los cuales solo el 17.7% son universitarios entre edades de 20 y 24 años. Históricamente la educación superior ha sido el eje motor del desarrollo de México. De ahí la importancia de la presente investigación la cual pretende identificar las características de la

formación, experiencia y practica docente de los maestros involucrados en EBNC de la Universidad Autónoma de Nayarit, trabajo que ayudará a fortalecer y complementar los programas académicos basados en competencias profesionales.

El trabajo analiza como la construcción del curriculum se realiza a través de las necesidades de los grupos en el poder, de esta manera, la propuesta educativa de EBNC nace de un modo similar. Aborda las diversas concepciones que se tienen sobre competencias en el mundo y como se concibe en México (nacimiento e implementación). Enseguida se describe como se conforma la personalidad del docente y su "culturización escolar".

En el capítulo II se describen las características de los docentes participantes en programas de EBNC, con esta información se aborda la situación de la FCE (capítulo III), hoy unidad académica de ciencias de la educación. En el apartado siguiente (capítulo IV) se analiza la forma de realizar la investigación, sus resultados y conclusiones (capítulo V).

Es importante señalar que la presente investigación no pretende criticar o demeritar el trabajo realizado por el personal de la Unidad Académica de Ciencias de la Educación (ni el que realiza la UAN, mi alma mater), sólo pretende aportar elementos en la elaboración, implementación y evaluación de los programas de competencias profesionales integrales.

Lic. Héctor Torres Ríos

*Influencia de las Características Docentes en la Formación Profesional
Basada en Competencias en los egresados de la UACE de la Universidad
Autónoma de Nayarit*

Capítulo I

1. El Currículum para la formación del profesional en EBC

El término currículum se ha conceptualizado de diversas maneras, por ejemplo: se usa para significar un documento con un plan detallado del año escolar, es decir, como sinónimo del término programa. Se ha utilizado para indicar una amplia guía para los profesores, o para explicar todas las experiencias que un aprendiz tiene bajo la guía de la escuela.

De esta manera se coincide con Lundgren (1992) en que un currículum es

1. una selección de contenidos y fines para la reproducción social, es decir, una selección de que conocimiento y que destrezas han de ser transmitidos por la educación.
2. una organización del conocimiento y las destrezas.
3. una indicación de métodos relativos a cómo han de empeñarse los contenidos seleccionados y
4. explicar las experiencias que un alumno tiene bajo la guía de la escuela.

Así, un currículum incluye un conjunto de principios sobre cómo deben seleccionarse, organizarse, transmitirse el conocimiento y las destrezas.

El mismo autor señala que detrás de cualquier currículum existe un conjunto de principios según los cuales se forman la selección, la organización y los métodos de transmisión, a tal grupo lo llama códigos curriculares e identifica cinco: clásico, realista, moral, real e invisible.

El código curricular clásico

Es el primer código curricular producido para la educación y organiza diversos campos del conocimiento, lo encontramos en la antigua Grecia y se dividía en dos bloques: el *trivium* (contaba de tres asignaturas gramática, retórica y lógica) y el *cuadrivium* (que constaba de cuatro asignaturas aritmética, geometría, astronomía y física).

Este currículum estableció un modelo de pensamiento por el cual se organizaban las asignaturas con el fin de agudizar el intelecto y elevar la mente humana sobre el mundo material. Esta educación tenía que sostenerse sobre tres partes iguales: la formación intelectual, la educación estética y la preparación física.

El *trivium* nació por las demandas educativas de la clase dirigente de Atenas y el *cuadrivium* (matemáticas) era uno de los pilares del sistema filosófico.

El código curricular realista

El desarrollo de las ciencias naturales, los descubrimientos geográficos y las revoluciones socio – religiosas cambiaron el panorama del mundo y la estructura económica y cultural, motivaron la idea de que el conocimiento podía ser adquirido por los sentidos.

De esta manera aparece Francis Bacon con la idea de que la ciencia proporciona un método inductivo mediante el cual podemos llegar a conclusiones de cómo funciona la naturaleza, concepto que revolucionara el conocimiento. Con esta idea Johann Amos Comenius idea un programa curricular basado en un ideal enciclopédico de educación basado en las nuevas ciencias naturales y en el uso de los sentidos. Lo anterior dio nacimiento al código curricular realista.

Aparecieron nuevas disciplinas en la práctica educativa, se estudiaba mecánica, geografía, historia natural y dibujo lineal. Estas estuvieron acompañadas de nuevos métodos y el uso de nuevos materiales y herramientas como: el microscopio, laboratorios, maquetas, entre otros. Es decir se buscó que las ciencias naturales arrojaran solo conocimientos prácticos.

La nueva manera de abordar el conocimiento motivó que la estructura social fuera modificándose poco a poco de manera que la composición burguesa se modificó generando una estratificación y la aparición de la clase media que expuso sus propias demandas sociales. Con ello cambió el ideal educativo de la clase dirigente y se introdujeron las ciencias en el currículum, a consecuencia de las nuevas exigencias del mundo comercializado e industrializado.

El cambio en la estructura económica se generó porque el capital monetario ganó mayor influencia y relevancia. Factores como la industrialización (el de mayor importancia) y la demanda de fuerza laboral cualificada, motivaron que los problemas del currículum se hicieran más complejos.

El código curricular moral

Los cambios del sistema feudal a la industrialización establecieron modificaciones en la estructura social, motivando migraciones de los hijos agricultores y artesanos para

buscar trabajo en las zonas industrializadas. Al romperse los lazos familiares, el conocimiento, el lenguaje, y los valores de los padres perdieron sentido, generando problemáticas sociales. Con esto nace la clase trabajadora.

Las revoluciones y el nuevo orden social obligó a los estados a introducir leyes de educación en el que sus principales pilares eran nación y religión, de este modo poder leer, escribir textos que glorificasen a la nación y entender la responsabilidad del ciudadano de un estado se sumaron al currículum.

El código curricular racional

La educación obligatoria fue establecida para garantizar un orden social y cubrir las exigencias de la rápida industrialización y urbanización, el desarrollo económico exigía una política más activa del Estado sobre las reformas en materia judicial, social y educativa.

Así, al llegar al siglo XX, la educación se convirtió en factor de desarrollo de la producción en la sociedad, se creó la necesidad de desarrollar la producción y la de que el individuo mantuviera el ritmo con su valor creciente en el mercado de trabajo.

El código del currículum racional se construyó en el conocimiento real que se necesitaba para la vida social, en el interés por el individuo, en el desarrollo de la educación como una aplicación de la psicología y en la noción de establecer un vínculo entre la política educativa y la ciencia, es decir, un buen currículum se basaba en el conocimiento práctico, organizado en relación con el desarrollo del individuo, a la forma en la que se establece el aprendizaje y la cognición, y el vínculo de la política educativa con la ciencia

El código curricular invisible

Con la educación de masas se hace importante la intervención del Estado y la sociedad para controlar el proceso con programas de reforma del currículum, de este modo los textos sobre pedagogía y sobre todo la investigación educativa se convierte en parte clave del sistema de educación de masas, así el Estado es capaz de articular la educación para controlarla y modificarla.

El currículum y formación educativa

Los textos sobre pedagogía fueron creados por la necesidad, en la educación de masas, de controlar y gobernar la educación, por ello los teóricos del currículum analizan la función interna y externa de la educación, es decir, el análisis de cómo el proceso de la educación se adapta a las demandas de la producción y del Estado.

Resultado de lo anterior, se crea la idea de que la escuela tiene que proporcionar el máximo de crecimiento individual en los dominios cognitivo, afectivo y psicomotriz (currículum centrado en el niño). Una consecuencia de esta propuesta es que la psicología se convirtió en base de la construcción del currículum y de las teorías de instrucción, de esta manera la definición de currículum empezó a centrarse en el desarrollo del niño y no en la reproducción de la sociedad, es decir, su crecimiento y preservación.

El currículum sirve de guía a profesores por medio de un plan elaborado que contiene una serie estructurada de resultados de aprendizaje, especificaciones claras de divisiones de asignatura, número de lecciones y consejos sobre métodos de instrucción. Estos planes pueden variar en un catálogo de formas que reflejan las diferencias entre los sistemas educativos. Un sistema así concebido proporciona al profesor y alumnos

mayor o menor autonomía dependiendo como se regulen los contenidos o la metodología.

En países con un sistema escolar centralizado, patente y con un plan de estudios nacional o estatal (Suecia), los controles necesarios sobre el contenido de la enseñanza se insertan en un sistema por objetivos (por ejemplo: las guías del profesor y los libros de texto).

En países con un sistema escolar descentralizado (el caso de Estados Unidos) los contenidos se controlan por medio de exámenes y de las teorías curriculares, ya que la literatura sobre curriculum tiende a crear un consenso sobre la estructura y los objetivos curriculares básicos. Aquí es importante señalar el gran impacto en el pensamiento moderno respecto a estas teorías curriculares estadounidenses.

De esta manera podemos decir que el curriculum describe los métodos de enseñanza que se han de utilizar y la materia que debe enseñarse.

Políticas educativas y educación

Se pueden identificar dos factores como los determinantes de la política educativa en Europa Occidental desde principios de siglo, uno era el factor social, que se pensaba era un medio esencial de cumplir los fines políticos y de cambiar la sociedad. El segundo factor era la economía, la educación se planificaba de acuerdo con las demandas de mano de obra.

Con la demostraron de los economistas respecto a la existencia de correlaciones entre la inversión en educación y el crecimiento económico, en la economía de la educación se formularon dos teorías: la del capital humano y la teoría del filtro o clasificación, de acuerdo con esta última la finalidad de la educación es clasificar a los alumnos según su



capacidad. De este modo un sistema educativo es un filtro de clasificación para quienes reciben sus productos, es decir, para el mercado laboral.

Por lo cual podemos decir que un sistema educativo se rige por cuatro series de instrumentos o sistemas de gobierno:

1. el ordenamiento legal;
2. la organización económica;
3. un sistema de dirección ideológica (finés y contenido) y
4. la evaluación como un sistema de dirección

Se puede ver que el pensamiento humano es transformado por las condiciones de nuestro contexto cultural y social que crean los procesos de producción y, por la forma en que estas condiciones conforman la educación y la enseñanza (la reproducción cultural). De esta manera se forma relación entre los modos de producción y el contenido del pensamiento humano.

La reproducción social consta de procesos por los cuales se multiplica base material y la cultura existente: la reproducción del conocimiento, destrezas y valores, y la reproducción de la fuerza de trabajo en sentido amplio.

El curriculum de la EBC

La política económica adoptada en países de corte neoliberal y modernizador, dan gran impulso a la iniciativa privada y al comercio internacional como estrategia para resolver sus crisis económicas. Fenómenos como la privatización de la producción de servicios y el recorte al gasto social, generan mayores desigualdades sociales, pérdida de empleo y deterioro de los salarios, asociado a altas tasas inflacionarias y devaluaciones de la moneda. En la década pasada con la implantación del modelo de desarrollo económico

para América Latina, basado en la incorporación de las economías nacionales al proceso de globalización, llevó a México a replantear la preparación de profesionistas y técnicos.

Una de las tendencias (políticas educativas) en los últimos años en el país es implantar mecanismos de acreditación (en el currículum) de la calidad de las universidades para garantizar la formación de sus egresados. Esto es motivado por el pensamiento neoliberal y de las diferencias formativas de ciertas profesiones en los países integrantes del TLC.

En nuestro país, la acreditación de carreras universitarias esta íntimamente relacionada en las acciones de la integración económica en Norteamérica, con el Tratado de Libre Comercio (TLC).

En México el proyecto modernizador de la educación superior tiende a reestructurar el sistema educativo, científico y tecnológico, esta política determina los mecanismos de evaluación, vinculación y acreditación, los que ejercen una presión externa al desarrollo de las universidades por la vía del financiamiento, esta perspectiva centra la atención en la formación de cuadros profesionales y de investigación en necesidades del sectores muy específicos (los que la economía globalizada necesita) es decir, los empresariales.

Además se exige a las universidades, sustituir sus esquemas cerrados de por modelos flexibles, que se articulen sobre la vigencia del sentido social de las profesiones, modificar las carreras que lo requieran e incluso abrir nuevas carreras.

Lo anterior obliga a las IES a la adecuación de los currícula universitarios que se deben realizar mediante la constante revisión de planes y programas de estudio.

La educación basada en competencia (EBC), un nuevo modelo de formación profesional en México.

En la década de los noventa, inició en México la implementación de modelos de educación basada en competencia (EBC), iniciando con la educación media superior.

Es importante destacar que el papel de estos modelos educativos en los proyectos de formación universitaria, son definidos institucional y oficialmente. Debido a los cambios estructurales relacionados con la globalización económica, que desde hace poco más de 25 años han sido impuestos a los países latinoamericanos, sin tomar en cuenta las particularidades del nivel de desarrollo socioeconómico.

Esta tendencia a reformar los sistemas educativos sobre la base de competencias reconocidas, nos muestra una variedad de procesos que, para fortalecer el nuevo esquema económico, se han impulsado a fin de establecer estándares de desempeño laboral en los diferentes países. Así, las relaciones establecidas entre organismos financieros multinacionales, empresas, gobiernos y trabajadores, la EBC representa el (currículum) principal vehículo para garantizar la formación de los recursos humanos requeridos que sustentarán las nuevas formas de producción económica.

Noción de Competencia y EBC

Existen muchos términos para designar la preparación que un sujeto posee y aplica al insertarse en el mercado de trabajo para desempeñar una ocupación o profesión específica. Términos como capacidad, habilitación, calificación, manejo, desempeño, entre otros muchos, están relacionados con el potencial disponible al momento de realizar determinadas actividades laborales.

Debido a lo anterior es conveniente distinguir la conceptualización que se hace del término desde tres distintos enfoques:

- a) Competencia basada en tarea (task – based); es el “comportamiento discreto” ligado con la realización de tareas muy específicas. Difundida en los años setenta con el auge del conductismo y las técnicas de análisis de tareas.
- b) Competencia genérica; en la cual se aglomeran los atributos generales del profesional experto, necesarios para un desempeño efectivo. Es decir, conocimientos y habilidades de indole general que supondrían un pensamiento crítico y habilidades de comunicación con cierto nivel de dominio para el desempeño profesional.
- c) Competencia como relación holística integrada; en la cual toda competencia se plantea como un complejo estructurado de atributos generales (conocimientos, actitudes, aptitudes, valores y habilidades) requeridas para interpretar situaciones específicas y desempeñarse en ellas de manera inteligente.

Como puede observarse el tercer enfoque se sitúa en el desempeño característico de las nuevas demandas de organización para la producción económica, muy relacionados con el modelo productivo japonés.

En esta noción integradora, las competencias no sólo involucran conocimientos y técnicas, sino que además comprometen la ética y los valores como elementos del desempeño competente. Por lo tanto, la competencia “puede considerarse como la capacidad disponible en un determinado momento del desempeño del sujeto, en condiciones donde resulta relevante su intervención. Por medio de ese desempeño el sujeto aplica conocimientos, destrezas y aptitudes a procesos y productos, para enfrentar situaciones concretas y resolver con autonomía y organización problemas claves que contribuyan a su perfeccionamiento” (Rojas, 48, 2002).

Este término encierra una complejidad en su definición, ya que en ella están implicados saberes teóricos y prácticos sobre una base actitudinal, esto muestra la dificultad de

asilar técnicamente los aspectos que componen una competencia; sin embargo, Ibarrola y Gallart (XXXX) han delimitado siete conjuntos de competencias básicas:

- Comunicacionales, referidas a la utilización de diferentes códigos comunicacionales en el idioma materno y en otro idioma extranjero, así como el manejo de tecnologías avanzadas para la información y comunicación (computadora, videos, multimedia, fax, email, entre otros)
- Sociohistóricas o de conciencia histórica, ligadas a una sólida formación ética, para ubicar tiempos y espacios mediante la articulación entre el presente, el pasado y el futuro, apoyada en la comprensión de parámetros temporales y la construcción de una conciencia moral.
- Matemáticas, entendidas no sólo como conocimientos instrumentales, sino como estrategias para diversos procesos de razonamiento que conlleven a la contracción de conocimiento.
- Científicas de las diferentes áreas de las ciencias (exactas, naturales, sociales), con el propósito de favorecer el desarrollo de métodos sistemáticos de investigación, construcción y validación del conocimiento.
- Tecnológicas que, desde una nueva concepción de tecnología y en una perspectiva integrada y global, permitan comprender las diferentes etapas del trabajo productivo, así como los diversos ámbitos del desarrollo humano.
- Ecológicas, orientadas a impulsar la producción sin dañar las condiciones naturales del ambiente, a fin de procurar el mayor equilibrio posible en la utilización de tecnologías y el cuidado en la preservación de la naturaleza.
- Críticas y creativas, tendientes a fomentar el análisis y la valoración de situaciones, condiciones y posibilidades para el desempeño laboral, a fin de desarrollar capacidades para identificar y solucionar problemas en contextos cambiantes, efectuar trabajo en equipo y, de manera amplia, para actuar en horizontes de incertidumbre.

Por otro lado, la Educación Basada en Competencias (EBC) es una modalidad educativa en la cual a partir de normas de competencia laboral o profesional obtenidas de los requerimientos del sector productivo y de servicios, forma al educando mediante una metodología de enseñanza que enfatiza el saber hacer y utiliza una organización e infraestructura similares a las del ámbito donde dichas competencias se efectuarán.

Cuando se habla de competencia no se hace referencia a lo que la persona *sabe* sino a lo que es *capaz de hacer*; es decir, no es un saber enciclopédico sino uno que implica el uso de conocimientos, habilidades y actitudes de manera integral y pertinente. Por lo tanto, tampoco tiene que ver con aplicaciones mecánicas o rutinarias sino versátiles y apropiadas.

La competencia tiene dos características esenciales: está centrada en *desempeños* y resalta las *situaciones* o contextos donde dicho desempeño es relevante o útil. El *desempeño* es la expresión concreta de los recursos puestos en juego por un individuo cuando lleva a cabo una actividad; esta ejecución no es realizada en el vacío sino en un contexto específico; esto es, la persona además de disponer de un lenguaje de destrezas (o sea de habilidades y conocimientos) debe ser capaz de utilizarlos de acuerdo con las condiciones o demandas del medio. Como por ejemplo, saber enfrentar situaciones difíciles o nuevas, entender qué es lo apropiado hacer en un momento dado y obrar en consecuencia.

Igual de importante es poseer ciertas actitudes altamente valoradas en el medio laboral o profesional como son la responsabilidad y cumplimiento al trabajo encomendado, el esmerarse por ofrecer un desempeño de calidad y la inquietud de continuamente estarse actualizando para mejorar profesionalmente.

Las competencias tienen un orden y jerarquía representadas en un continuo donde los individuos van avanzando desde un nivel de novatos e inexpertos a otro donde

paulatinamente y luego de un proceso de formación adquieren la plena destreza de las competencias que les permitirán tener autonomía y desempeñarse independientemente. Generalmente se identifican tres clases de competencias (aunque hay diferentes tipologías): básicas, genéricas y específicas.

Básicas: Se refieren al conjunto de destrezas necesarias para que cualquier persona pueda realizar un trabajo, aún el menos calificado, estas son: leer, resolver operaciones elementales, saber comunicarse correctamente en forma oral y escrita, y algunas más.

Genéricas: Son las que permiten desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, por ejemplo: la habilidad para analizar e interpretar información, organizar el trabajo propio y el de los demás, investigar, planear, trabajar en equipo; o efectuar el trabajo con higiene y seguridad, dar buena atención al cliente, entre otras.

Específicas: Se refieren a los saberes y procedimientos técnicos vinculados a una función productiva concreta. Ellas son lo característicos de cada especialidad del campo de trabajo como, por ejemplo, poder seleccionar y operar instrumentos para el corte y pulido de piezas de metal, ajustar los controles de máquinas y herramientas de tipo semiautomático, manejo de instrumental quirúrgico, manejo de reactivos, elaboración de planos, etc.

Como se mencionó, las competencias se derivan de las normas, las cuales son elaboradas de acuerdo a las prescripciones y requerimientos de los sectores laborales y profesionales. Es decir, una norma técnica de competencia laboral "es un conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que son aplicados al desempeño de una función productiva, a partir de los requerimientos de calidad esperados por el sector público" (Ibarra, 1996).

Las normas describen las habilidades y aptitudes necesarias en el lugar de trabajo. Se busca al elaborarse que sean comunes a cada profesión, sector laboral o rama productiva. Se caracterizan por:

- ↳ Explicitar basándose en resultados lo que debe suceder en el lugar de trabajo.
- ↳ Describir lo que la persona debe ser capaz de hacer; los criterios para juzgar si lo que hizo estuvo bien hecho y las condiciones donde se demuestra la aptitud.
- ↳ Las normas reflejan las destrezas requeridas para un desempeño eficiente de la función laboral, como, por ejemplo, hacerlo con calidad, eficiencia, seguridad, etc.
- ↳ Muestran también, la capacidad para responder a los cambios tecnológicos y métodos de trabajo y hacen particular énfasis para que el individuo pueda transferir la competencia de una situación de trabajo a otra.
- ↳ Las normas son independientes de cualquier programa formativo.

Características Esenciales de la Competencia

- Esta centrada en el desempeño.
- Destaca las condiciones donde dicho desempeño es relevante.
- Constituye una unidad o totalidad.
- Forma parte de un continuo y existen varios niveles.
- Es comparada con normas.

La educación superior en México y EBC

Existe consenso entre distintos actores sociales sobre la insatisfacción por los resultados que el sistema educativo en su conjunto está obteniendo. Se le critica la falta de relevancia, es acusado de promover la inequidad social, se le echan en cara sus ineficiencias, burocratismo, rigidez, abultamiento, coincidiendo todas las opiniones en

que los niveles de calidad distan mucho de ser los deseables. "El sistema educativo mexicano se ha separado paulatinamente de las exigencias del desarrollo nacional. Ha dejado de ser un instrumento de igualdad y justicia. Sobre los criterios de calidad y mejoramiento educativo se han impuesto en los últimos años los intereses corporativos y burocráticos del sector, más atentos a la puja por sus respectivos feudos y clientelas que a las urgencias educativas de la nación. En consecuencia, los pocos indicadores disponibles sobre la calidad del proceso educativo señalan, sin excepción y en todos los niveles, que México es un país con promedio escolar inferior a cinco, un país de reprobados." (Guevara Niebla, 1992)

Esta falta de calidad se refleja en las empresas que se quejan que los egresados del sistema educativo no tienen las competencias requeridas por el sector productivo y de servicios, por lo que estas tienen que desarrollar programas de capacitación y reentrenamiento. Esto sucede sobre todo en el nivel superior.

Estos resultados no son extraños, ya que si examinamos a detalle lo que sucede en el aula encontramos que se fomenta una enseñanza centrada excesivamente en la transmisión de información, privilegiando los aprendizajes memorísticos y superficiales sin interés por lograr que el alumno tenga una comprensión significativa de lo enseñado. El resultado es la falta de dominio de conocimientos, habilidades y destrezas establecidas en los programas de estudio; estas deficiencias se van perpetuando de un grado a otro.

Los ejemplos más notorios de esta parcialización del conocimiento son la poca importancia dada a la educación artística, la preparación para el trabajo y el uso de las tecnologías o al desarrollo de actitudes positivas. En síntesis, en las escuelas mexicanas se privilegia más la información que la formación, el verbalismo sobre la práctica de lo aprendido, el academicismo sobre los saberes vitales.

En la educación superior es notoria la desvinculación entre los requerimientos del mercado profesional y lo que se enseña en las universidades e institutos tecnológicos, por lo que muchos egresados consideran que lo más importante para su desempeño profesional fue adquirido principalmente en la práctica laboral.

De lo antes mencionado es importante señalar que *gran parte* de lo enseñado en las escuelas es irrelevante para la vida presente y futura del educando. Hay un excesivo peso de los aspectos "disciplinarios" en detrimento de una preparación que le permita responder apropiadamente a las demandas de la vida contemporánea.

En la EBC los principales actores tienen un rol diferente, el primero de ellos es que tengan un papel más activo. Lo cual implica una relación estrecha entre saber y saber hacer esto trae como resultado el aprendizaje. Para lograrlo es necesaria la relación alumno – docente – contenidos; apoyado por un adecuado equipamiento.

Por ello, la aplicación de EBC lleva a realizar necesariamente modificaciones substanciales en la filosofía educativa, praxis pedagógica, organización e infraestructura escolar.

Esto es así porque en la EBC el punto de partida de la enseñanza, es la realidad laboral o profesional, por lo tanto hay toda la intención de diseñar experiencias de aprendizaje que partiendo de situaciones similares a las que el educando encontrará en su medio de trabajo, vayan guiándolo por medio de un proceso gradual y de práctica continua al dominio de las competencias requeridas y de antemano precisadas.

De este entorno, surge la necesidad de modificar radicalmente nuestras habituales prácticas educativas para buscar opciones integrales, dejando de lado las viejas separaciones entre la teoría y la práctica, lo académico y lo laboral; o del predominio de

una forma de conocimiento (como es la cognoscitiva) sobre otras como son las ejecuciones y actitudes.

Un entorno educativo de estas características implica que el educando y el profesor tienen papeles distintos a los que usualmente se les asigna; el alumno será un participante activo en este proceso y hará una práctica continua de lo aprendido.

El docente, será el experto que asume diferentes roles de acuerdo al grado de dominio obtenido por los alumnos. Dado que la enseñanza de competencias busca sobre todo desarrollar habilidades, destrezas y actitudes es conveniente que siga el principio de: "Primero lo haré yo, después lo haremos juntos; después lo harás tu solo". (Guzmán Jesús, 1998). En otras palabras la instrucción debe comenzar con una exposición o demostración de la habilidad a aprender por parte del maestro para lo cual solicitará al estudiante que evoque los conocimientos previos pertinentes para el tema a dominar y se percate de la vinculación de la actividad desarrollada con otros conocimientos (Valls, E., 1993). A continuación debe proporcionar una práctica guiada y por último promover la ejecución autónoma o libre del alumno.

De lo anterior se desprende que los principios didácticos concretos para la enseñanza serían:

- ☞ **La imitación de modelos.** Es muy ilustrativo exponer al alumno a ver la ejecución completa de la tarea por parte del experto, de manera que el alumno vea como debe hacer la actividad y cuál es el resultado esperado.
- ☞ **La enseñanza directa por parte del profesor o de otros alumnos,** en este caso se espera del alumno una intensa actividad mental consistente en: atención activa a la instrucción, recordar las especificaciones, procedimientos e instrucciones, comprender el significado de la actividad propuesta, llevar a la práctica lo indicado, así como ser capaz de cambiar sus acciones conforme

a la retroalimentación o correcciones recibidas por parte del instructor y mantenerse motivado (Valls y Coll, 1992).

Conviene resaltar un aspecto que frecuentemente es omitido o se da por hecho, este es: el de la **infraestructura y equipamiento**. La EBC busca contar con escenarios similares o iguales a los de la práctica laboral, tenerlos es imprescindible para una adecuada formación de las competencias, dado que es muy difícil reemplazarlas por otro tipo de enseñanza. Por ejemplo, si estamos enseñando la competencia de búsqueda de información en internet, evidentemente más temprano que tarde será necesario que el alumno haga la práctica real con una computadora, al no existir forma mejor para demostrar el dominio de la destreza.

Por parte del profesor se espera que sea claro con respecto a cómo debe ejecutarse el procedimiento, resaltando los componentes y la secuencia adecuada del mismo. Debe también explicar los beneficios resultantes de desplegar correctamente el procedimiento. Ha de aclarar las condiciones o contextos donde debe darse, los posibles errores que se pueden cometer, resaltar los puntos esenciales del procedimiento así como proporcionar pistas y ayudas adecuadas para avanzar (Valls y Coll, 1992). Igualmente alentará al educando a realizar las ejecuciones con la mayor calidad posible.

Antecedentes de la EBC

En Alemania e Inglaterra, países de tradición tanto en la producción industrial como en la formación específica para el trabajo, el proceso de implantación se inició desde hace más de 20 años.

En Alemania (1979), este modelo comenzó a aplicarse en el contexto de una "desespecialización" de la formación profesional. En Inglaterra (1975 – 1981), el debate acerca de las competencias surgió ligado al de la evaluación, el rendimiento y la

capacitación, orientándose después hacia el desarrollo de normas de realización de la formación y el rendimiento de la misma. Posteriormente, estos modelos pasaron a países de influencia inglesa como Australia y Nueva Zelanda, en los cuales se han instaurado políticas educativas en todos los niveles educativos, vinculados con grupos de negocios y sindicatos comerciales para impulsar diversos programas de competencia.

En los ochenta, se desarrolló en Francia el debate sobre competencias a partir de la crítica a la pedagogía tradicional, demasiado apegada al tecnicismo de los conocimientos escolares. El enfoque de competencias entró en conflicto con estructuras e instituciones existentes.

En Portugal y España, el concepto de competencia también ha sido sometido a debate. Simultáneamente se ha modificado y desarrollado el sistema oficial de formación profesional. En los dos países se han adoptado y desarrollado estrategias similares a las de Francia e Inglaterra.

En Dinamarca y los países bajos, se han establecido sistemas de formación profesional similares a los de Alemania, aquí no existe el debate en la EBC, ya que según los expertos el sistema de formación profesional produce los trabajadores competentes que el mercado laboral necesita. Este fenómeno favorece la consolidación de las relaciones entre la educación y el empleo.

Por otro lado en los Estados Unidos Americanos y Canadá, desde los sesenta, se generalizó la aplicación de estándares de competencia para acreditar el cumplimiento de indicadores de calidad definidos. En años recientes, se han implementado normas de competencia en profesiones como la docencia, trabajo social, ortopedia, en educación de nivel medio y en ocupaciones artesanales.

L. Mertens (1996), sostiene que la implantación de los modelos de EBC se ha efectuado en tres formas distintas:

- a) Por medio de políticas gubernamentales, a partir de un consejo nacional responsable de integrar un sistema de competencias laborales, así como de coordinar todos los esfuerzos afines provenientes de empleadores y de trabajadores en una gestión central (de Estado). En este caso se encuentran países como: Inglaterra, Australia y actualmente México.
- b) Mediante regulaciones del mercado de trabajo, instituidas por las propias fuerzas del mercado. Esta estrategia combina acciones de autodirección con las de la iniciativa privada, para controlar y limitar costos, evitando la intervención estatal. Es el caso de USA.
- c) Impulsado por empresarios y sindicatos como los principales actores sociales que sostienen tanto el sistema de formación como el de las políticas del mercado de trabajo, lo que ha generado una variedad de enfoques entre empresarios y sindicalistas sobre las implicaciones de la formación y la capacitación. Esto ha generado la integración de consejos representados por sindicatos, empresas, representantes gubernamentales y educadores, con el propósito de negociar socialmente acuerdos diversos. Es el caso de Francia, Alemania, Italia, Canadá y Japón.

En la actualidad, el debate respecto a la EBC, se centra en mejorar la relación educación – empleo por medio de la flexibilidad en los sistemas educativos, empleando diversas estrategias como:

- Subsistemas educativos interactivos,
- Planes educativos modulares
- Procesos de acreditación,
- Certificación de competencias,

- Flexibilidad en la oferta educativa.

La EBC en México: Políticas gubernamentales para el nivel medio superior

En el país al inicio de la década pasada se implementaron diversas políticas educativas tendientes a impulsar la EBC.

En los años 30, la educación tecnológica fue apoyada por el Estado sobre todo en instituciones de nivel medio superior y superior. El IPN (1937), es un claro ejemplo de ello, además de la formación de escuelas prevocacionales y vocacionales, entre otros. Que son claro ejemplo de una estrategia oficial del reclutamiento y formación de cuadros técnicos intermedios requeridos por el país, con una visión educativa sustentada en la práctica.

En 1978 se creó el CONALEP, organismo educativo descentralizado que ofrece formación profesional técnica terminal (nivel medio superior). En los años siguientes (ochentas), se diversificó la oferta educativa con el crecimiento del sistema de educación tecnológica (SET) en el mismo nivel educativo, encabezada por el CONALEP, y los Centros de Estudios Científicos y Tecnológicos (CECYT), seguidos de la Subsecretaría de Educación e Investigación Tecnológica (SEIT), de la cual depende la Dirección General del Centro de Capacitación (DGCC), la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI), la Dirección General de Educación Tecnológica Agropecuaria y del Mar (DGETAM) y la Dirección General de Institutos Tecnológicos (DGIT); estableciéndose diversos planteles educativos a lo largo y ancho del país. Otros los identificamos como: Centro de Estudio Tecnológico Industrial y de Servicios (CETIS), el Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial y de Servicios (CECATIS), el Centro de Bachillerato Tecnológico Forestal (CBTF) y Centro de Enseñanza Tecnológica del Mar (CETM). Y en la pasada década la creación de las Universidades Tecnológicas (UT), con el nivel de técnico superior universitario.

La EBC surgió en México a partir de un acuerdo combinado entre al Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STyPS) con consultas a organismos empresariales, sindicales y civiles, aunque siguiendo las directrices técnicas y financieras del Banco Mundial. El antecedente más cercano es un proyecto de educación tecnológica y de modernización de la capacitación definido por la SEP y la STyPS (1993), con la colaboración de empresarios y corporaciones de trabajadores. De este proyecto nació el establecimiento del Sistema Normalizado de Competencias Laborales (SNCL) en 1995, dos de cuyos enlaces son el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) y el Sistema Nacional de Capacitación para el Trabajo (SNCT).

En la implantación de este modelo (EBC) en México, se han considerado primordialmente tres criterios:

- a) El primero se refiere a la definición de "normas de competencia" por ramas de actividad profesional, tarea a cargo del SNCL.
- b) El segundo criterio apunta hacia el establecimiento de mecanismos de evaluación, verificación y certificación de conocimientos, habilidades y destrezas de los individuos – sea cual sea su forma de adquisición, siempre que se cumplan las normas técnicas de competencia laboral –, bajo la responsabilidad del SCCL.
- c) El tercer criterio atiende a la elaboración de un catálogo de competencias estandarizadas, desagregable por ramas, clases y fases de actividad y producción, acompañado de otro catálogo y matriz de los currículas, con una lista de carreras, asignaturas y cursos agrupados por competencias normalizadas; ambos productos a cargo del SNCT.

Capítulo II

2. Formación Docente y Educación Basada en Competencias

De acuerdo a los planteamientos antes expuestos, la formación docente en EBC ha de estar encaminada fundamentalmente a desarrollar competencias pertinentes para acometer su labor de manera fundamentada, efectiva, responsable e íntegra desde el punto de vista ético.

Es por ello que se considera que no es posible separar la formación profesional de los profesores y la de la persona que interactúa con el medio social, institucional, laboral y familiar; así como de las condiciones sociopolíticas del país y de la institución que repercuten en la docencia.

Heller plantea que la formación está estrechamente ligada a la cultura y designa de manera fundamental el modo específicamente humano de dar forma a las disposiciones y capacidades del hombre.

Desde esta perspectiva la tarea de formarse, se torna agradable y llena de satisfacciones cuando la persona se siente involucrada y cuando la asume como un compromiso intelectual y formal. En opinión de Ferry (1990) "formarse no puede ser más que un trabajo sobre sí mismo libremente imaginado, deseado y perseguido, realizado a través de medios que se ofrecen o que uno mismo se procura".

La formación docente según Marcelo la define como: "el proceso sistemático y organizado mediante el cual los profesores en formación o en ejercicio se implican individual o colectivamente, en un proceso formativo que, de forma crítica y reflexiva

propicia la adquisición de conocimientos, destrezas y disposiciones que contribuyen al desarrollo de su competencia profesional”.

De acuerdo con Gonczy (1996), son tres las concepciones más sobresalientes de la formación docente:

- a) La labor de entrenamiento en tareas discretas,
- b) El desarrollo de capacidades generales (pericia),
- c) Promoción de habilidades relativamente específicas.

La primera visión equipara la competencia con el análisis de tareas propuesto por la psicología conductista, la preparación del profesor se aborda mediante técnicas de análisis ocupacional. Se creía que dicho enfoque, sustentado en una tecnología educativa identificada como racionalidad técnica. Desde esta perspectiva puede hablarse de una preparación que tenía como eje la capacitación o entrenamiento en habilidades y técnicas de enseñanza puntuales (confección de objetivos, diseño de textos programados, redacción de cartas descriptivas, etc.). Es decir, instrucción sustentada en la administración de información y en ejercicio de manejo y control de aula. Esta visión ignoraba, los atributos relevantes que definen la tarea docente, los procesos de grupo, el complejo mundo real donde se desempeña el profesional de la docencia y el papel del juicio profesional en el desempeño inteligente.

Desde esta perspectiva se analizan dos cuestiones; la primera es las características personales de los profesores que los hacen eficaces y la segunda, la delimitación de los métodos de enseñanza efectivos. Sin embargo, estos planteamientos presentan serios problemas tanto teóricos como metodológicos al eludir la consideración de los procesos cognitivos y emocionales que se encuentran en la base de los comportamientos manifiestos, que los posibilitan y permiten explicarlos. Estas perspectivas pueden ubicarse en el llamado paradigma proceso – producto, donde se asume una relación

casuística entre la conducta de los profesores mientras enseñan (proceso) con el rendimiento escolar de los alumnos (producto)

La segunda concepción sobre la formación docente se concentra en dotar al profesor de ciertos atributos relevantes de índole general y cognitiva, que se consideran cruciales para el desempeño profesional de los enseñantes. Esta visión puede ubicarse en la línea de investigación referida a las diferencias aprendiz – experto. Siguiendo las ideas de Shulman e Imberman, estamos ante un nuevo paradigma el mediacional, donde el foco de la formación docente se encuentra en el establecimiento de estrategias y habilidades de pensamiento y toma de decisiones, en donde se resalta la capacidad del profesor de sistematizar, procesar y comunicar la información.

El tercer modelo se ha denominado enfoque integrado – relacional u holístico, donde las competencias que hay que desarrollar en un profesional (docente) pueden ser definidas como: “un complejo estructurado de atributos requeridos para el desempeño inteligente en situaciones específicas”, así se incorpora el atributo nodal del juicio profesional. En esta propuesta se toman en cuenta los conocimientos, valores y habilidades requeridos para entender e intervenir en una situación profesional particular, destacando de igual manera, el papel que juegan el contexto y la cultura del trabajo, la intencionalidad de las actuaciones, los conflictos de valores y procesos de toma de decisiones institucionales o personales, así como la existencia de más de una forma de plantear y solucionar problemas, destacando, de acuerdo con Schön la necesidad de concebir al docente como un profesional reflexivo.

El papel del docente y su formación

El conocimiento profesional de los profesores se articula en tres planos:

- a) Conceptual. El *saber* o conocimiento psicopedagógico que abarca conocimientos teóricos y conceptuales
- b) Práctico, el *saber hacer* que implica el despliegue de habilidades estratégicas para la docencia,
- c) El reflexivo, el *saber porqué* se hace algo, la justificación crítica de la práctica.

Según Ferry un proceso formativo para la docencia tiene como características las siguientes:

- Es una doble formación. Implica aspectos de índole académica y pedagógica.
- Es una formación de tipo profesional vinculada a determinadas necesidades sociales y ubicada en el contexto de un sistema o institución educativa específica.
- Es una formación de formadores.
- Es una formación caracterizada por el modelo educativo que se difunde a través de la misma.

El andamiaje propuesto por Brunner permite explicar el papel mediador del docente quien en su calidad de agente educativo, presta al aprendiz una serie de ayudas para acercarlo a su nivel de desarrollo potencial, retirando dichas ayudas progresivamente, hasta que el alumno asume la autonomía y el control de su aprendizaje. Un docente experto y estratégico no presta tales ayudas indiscriminada ni rigidamente, sino, la ajusta en función de sus alumnos, al contexto y la tarea a realizar.

El hilo conductor de este proceso para un cambio didáctico significativo parte de la problemática que genera la misma práctica docente y las propias concepciones espontáneas sobre la docencia, es decir, la utilización de las situaciones problemáticas reales que enfrenta el docente es la plataforma para construir el conocimiento didáctico integrador que trascienda el análisis crítico y teórico para llegar a propuestas concretas y realizables. La importancia que tiene, el que un proceso de formación docente esté

orientado por la reflexión crítica se puede describir por lo que dice John Dewey, quien diferenciaba el pensamiento reflexivo del rutinario, dice que el pensamiento reflexivo es "el examen activo persistente y cuidadoso de toda creencia o forma supuesta de conocimiento a la luz de los fundamentos que la sostienen y las conclusiones a las que tiende".

Al respecto Schon plantea la reflexión como un proceso de encuadre, exploración y estructuración de problemas dentro de un contexto profesional dado. En el terreno de la formación docente la reflexión puede cumplir uno o varios de los siguientes propósitos:

- a) Obtener información de lo que se hace y como se hace,
- b) Dirigir propositivamente la enseñanza y
- c) Transformar las prácticas de la enseñanza en cuanto la reflexión propicie una reconstrucción personal o colectiva de la docencia.

Cabe mencionar que la reflexión no es un fin en si misma, ni una técnica puntual, ni puede ser independiente de los contenidos sobre los que se reflexiona; está condicionada por la finalidad que persigue, por la orientación que se tiene y por el nivel de profundidad que se propicia.

Para Schon una práctica profesional reflexiva es un continua reflexión crítica sobre nuestras percepciones, pensamientos y acciones, y sobre el contexto profesional de práctica con la perspectiva de desarrollar y cambiar nuestra propia práctica y el contexto social de la enseñanza.

En opinión de Henderson, un profesor reflexivo además de estar preocupado por el contenido académico, o por las habilidades básicas que puede desarrollar en sus alumnos, se pregunta a sí mismo, por la manera en que estos aprenden, por la relación entre lo que trata de enseñar y sus intereses y experiencias personales, es decir, no basta

con que el alumno memorice bajo coerción si no que es mejor estimular la participación activa y la motivación por aprender.

Por otra parte resulta más fructífera y auténtica la formación de docentes en servicio *in situ* en donde formador y profesores trabajen directamente con el grupo de alumno y con relación a los contenidos de la disciplina que el profesor enseña. Lo que entiende Brown, como la conformación de una comunidad de aprendizaje. Donde tienen cabida no solo los docentes y sus alumnos sino los formadores, los asesores psicopedagógicos o los investigadores educativos, siempre y cuando todos trabajen colaborativamente y prospectivamente para mejorar las prácticas de enseñanza y aprendizaje que ocurren en el aula.

El Fenómeno Psicológico de la Formación Docente

En la mayoría de los programas educativos actuales el profesor es un experto que conduce el proceso de enseñanza, la práctica docente es improvisada como consecuencia de estar limitado al desarrollo de lo planeado en forma aislada en el interior del aula a través de lo indicado en el programa de asignatura a impartir. El método de enseñanza que utiliza es la exposición "magistral" sin reflexionar sobre sus implicaciones, desvincula la teoría de la práctica, fomenta la pasividad y propicia la dependencia, situaciones que obstaculizan el aprendizaje en los alumnos y posteriormente en los egresados.

Pero ¿cómo entender este fenómeno?, la psicología social nos dice que todo ser humano aprende las conductas que le exige su cultura (conocimientos, valores, folklore, tradiciones, mitos, leyendas y toda manifestación creada por el ser humano).

Los individuos aprenden la cultura de varias maneras, la socialización modela nuestras costumbres, deseos y hábitos, siendo estos los grandes regularizadores del

comportamiento de los individuos dentro de un grupo. Ciertas cosas se les enseñan directamente, por ejemplo, se le dice a un docente nuevo lo que es correcto y lo que es incorrecto dentro de una organización y se le informa de las cosas que no puede hacer hasta que no haya cumplido ciertos requisitos como un determinado número de horas clase.

Otros aprendizajes se deducen de controles directos, este proceso se deriva de la necesidad del individuo de ser aceptado por el grupo social, es decir, a través del aprendizaje e interiorización de normas morales y el modo en que han de conducirse con respecto a los otros, cuando se les recompensa de alguna manera por conductas y tendencias aceptables para quienes les rodean, y se les castiga de manera informal, espontánea y sin planeación por aquellas conductas que consideran inaceptables, demostrando su desaprobación mediante el ridículo, la crítica o el ostracismo o bien a través de controles más formales como los reglamentos, procedimientos regularizados y protocolos, ejemplo de ello es cuando al docente se le ofrecen más horas clase o tiempo completo por concordar con el grupo directivo dentro de la organización, en caso contrario se le relega o incluso se le expulsa de dicha organización.

Los individuos también aprenden por imitación o por identificación. El idioma se aprende por imitación, del mismo modo los estándares, los ideales y hasta el modo de pensar. El aprendizaje por imitación requiere la presencia de modelos, tales modelos los toman de grupos de referencia y el efecto es más poderoso si los representan personas importantes para el docente y/o para los estudiantes, a estas personas se les conoce como agentes culturales.

Con el tiempo, los individuos habrán aceptado de tal modo estos modelos de control, valores y conductas que se convierten en parte de sí mismos, lo que en términos psicológicos se llama "internalización".

La imitación y la identificación no siempre son procesos conscientes. La adaptación social con frecuencia se produce por una absorción inconsciente. Una persona puede aprender lo que es correcto o es incorrecto sin desarrollar necesariamente una razón fundamental y definida de valores y carácter, es decir sin reflexionar sobre lo que es correcto y lo que es incorrecto y por qué. Estos individuos son conformistas y gozan de buena reputación por la virtud de haberse adaptado a los que los rodean y haber adoptado una conducta apropiada.

El aprendizaje es un proceso de satisfacción de necesidades, búsqueda de objetivos y reducción de tensiones. Las conductas aprendidas son respuestas a impulsos, ya sean naturales o adquiridos, es decir, el impulso es el motivador de todo aprendizaje. Los impulsos pueden aparecer por necesidades básicas tales como alimento y afecto; o por necesidades secundarias, búsqueda de aceptación social o aprobación por parte de personas importantes. La satisfacción de estos impulsos (primarios y secundarios) está determinado culturalmente.

En el aprendizaje los impulsos deben complementarse con las situaciones y los medios que lo motivaron. Esto es conocido como pautas o señales, éstas, tienen un significado que está determinado socialmente.

Por último, los individuos producen respuestas y sólo aquellas respuestas que reciben recompensas son las que tienden a permanecer y van eliminando aquellas por las que son castigados. Todas las culturas premian diferentes tipos de respuestas, de acuerdo a los valores, costumbres y tradiciones que comparten.

El contexto social añade una dinámica a la estructura de aprendizaje social. Esto es, por ejemplo cuando el docente nuevo aprende a obtener recursos (para satisfacer sus necesidades primarias como obtener sus alimentos por ejemplo) por su trabajo siguiendo los métodos aprobados por las personas importantes en la organización. Con el tiempo,

busca la aprobación de su trabajo (necesidad secundaria como la aceptación del grupo). Las necesidades secundarias están totalmente delineadas por la cultura. Los impulsos secundarios producen los indicios que determinan cuándo, dónde y cómo actuar. Estos impulsos se adquieren a través de la experiencia de cada individuo y se inculcan mediante la interacción social en el proceso de aprendizaje.

“Los temores y las angustias, el deseo de prestigio, los apetitos por alimentos especiales, son ejemplo de impulsos adquiridos. Y, puesto que todos los impulsos secundarios se constituyen como incentivos con el objeto de participar en una sociedad dominada por un sistema de cultura particular, los tipos de respuestas y reacciones producidas, lo mismo que las recompensas que sirven para reducir los diversos impulsos, están todas motivadas por esta adaptación original” (Irving, 1945).

Los individuos aprenden las conductas que creen que necesitan y que son adecuada en un sentido o en otro. Esta adecuación es definida por cada persona mediante la internacionalización de las exigencias culturales de los “individuos importantes” de su entorno.

Así, a través de la imitación, la internalización, el control mediante recompensas y castigos, y la enseñanza directa, el individuo adquiere y conforma una cantidad de impulsos secundarios que reemplazan a los impulsos anteriores en cuanto a la motivación de la conducta y el aprendizaje a medida que el individuo se socializa.

El aprendizaje en el proceso de socialización es un acto social que se cumple con la presencia física o simbólica de otros individuos. Las respuestas están estructuradas en algún medio ambiente de relaciones interpersonales. Muchos grupos e individuos mantienen una relación primaria y, por consiguiente, actúan como agentes culturales que organizan el proceso de socialización.

La posibilidad de cambios se realiza a través de agentes diferentes a la familia: los compañeros de trabajo, la escuela, la iglesia, las amistades y el vecindario. Estos grupos ejercen enseñanza directa, en la mediada en que controlan la conducta mediante recompensas y castigos tales como la aceptación, el rechazo o el aislamiento. según si el individuo se adapta o no a ciertas conductas esperadas. Estos estándares, además de los recibidos en el hogar, determinan las expectativas de conducta y establecen los esquemas de relaciones interpersonales y las propias expectativas de los individuos.

La Personalidad de los Docentes

La universidad nació como corporación eclesiástica de los profesores o de los aspirantes a serlo, estas corporaciones académicas, desde sus inicios, reunieron a miembros de diferentes filiaciones: monjes o seculares, sacerdotes o laicos, teólogos o filósofos, humanistas o científicos y, en suma, a una gama que se hizo con el tiempo más variada, siempre y cuando se mantuviera dentro de los criterios de inclusión.

En el modelo de educación "tradicional", centrado en la clase magistral, en los intereses de la sociedad adulta, en la transmisión y memorización de una cultura, y una ideología dogmática que forma a los educandos para la cultura y una ideología dogmática, que dibuja a los educandos para la competencia, propicia la pasividad receptiva y la sumisión desmedida a la autoridad; existe un perfil del docente que es adquirido por socialización.

Morris (1978), menciona que los cambios que suceden en la educación serán relevantes y efectivos en la medida que se considere la importancia que tiene la *personalidad* de los docentes para que se posibilite el cambio real en el ámbito institucional, lo cual requiere de un rompimiento con el hábito y la rutina. Para ello se necesita renovar la forma de pensar acerca de los hechos y reevaluar todos los viejos supuestos sobre los que se han formulado los quehaceres educativos (Carrizales, 1986).

Capítulo III

3. La Unidad Académica en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Nayarit

Antecedentes

Esta unidad académica está ubicada en el municipio de Xalisco, Nayarit, inicia como Escuela en 1991 y ofrece la Licenciatura en Ciencias de la Educación en un edificio Propiedad de la U.A.N., dicha construcción tenía características de Casa Habitación, donde originalmente se daba alojamiento al Centro de Investigaciones Económicas y después al equipo de Basketbol del CIMEBA, Por lo que se tuvo que adecuar el edificio en:

- Aulas
- Área Administrativa
- Biblioteca
- Dirección
- Otros servicios

Con el apoyo de los Estudiantes se pavimentó con concreto el patio central con un total de 160 m², y 5 cm., de espesor. En 1998 se construyeron 2 aulas en 128 m² con apoyo de CAPFCE. En 1998 la Unidad Académica se incorpora a la Red de Posgrados en Educación de la región Centro - Occidente para favorecer las áreas sustantivas a través de convenios y programas interinstitucionales. En 1999 se construyeron 2 aulas más en planta alta, escalera de acceso, baños para mujeres y hombres, un espacio para instalar la Biblioteca Especializada que actualmente cuenta con aproximadamente 2,400

volúmenes. El 27 de Marzo de 1996 la Escuela se eleva a Facultad y ofrece a la Sociedad:

Programas Académicos que Ofrece la Unidad Académica en Ciencias de la Educación

La Unidad Académica en Ciencias de la Educación oferta los siguientes programas:

- Licenciatura en Ciencias de la Educación; desde el año de 1991 teniendo 11 generaciones egresadas.
- Licenciatura en Psicología Educativa; desde el año de 1997 con 4 generaciones.
- Maestría en Educación Superior; desde el año de 1996, con 4 generaciones
- Diplomados en el área de educación
- Cursos de actualización profesional y disciplinaria.
- Especialidad en Educación Superior; inicia el 24 de Octubre de 1997.

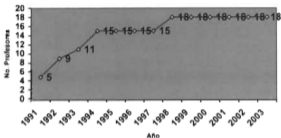
Su misión es:

Contribuir a la Formación de Profesionales de alta calidad en el campo educativo con pertinencia, que responda a las necesidades sociales, en un ambiente innovador, interdisciplinario con un amplio sustento científico, humanista que contribuya de manera prospectiva en la solución de los problemas del entorno.

Personal

En la Unidad Académica laboran trabajadores administrativos y docentes, los cuales en su mayoría cuenta con nivel de postgrado y son investigadores, además de destacar profesionalmente en el medio regional.

Crecimiento de la Planta Docente de la Unidad Académica



Categoría del Profesorado Adscrito a la Unidad Académica

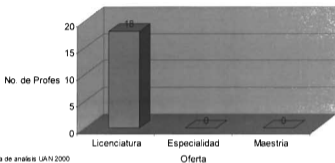
Tiempo Completo
39%



Hora/Semana/Meses
61%

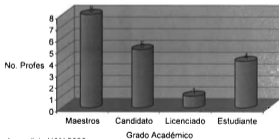
Académicos	Licenciatura	Maestría	Doctorado	Total	%
Tiempo completo	6	0	0	6	33.3
Medio Tiempo	4	0	0	4	22.2
Hora Semana Mes	8	0	0	8	44.4
Total	18			18	100.0

Profesores adscritos en los distintos niveles que ofrece la Unidad Académica



Mesa de analisis UAN 2000

Docentes por Nivel Académico



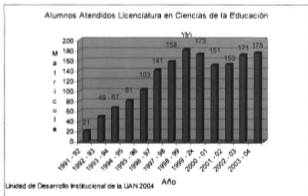
Mesa de analisis UAN 2000

Personal Administrativo	Total
Intendencia	2
Actividades Secretariales	2
Biblioteca	1
Veladores	2
Jardinero	1
Total	8

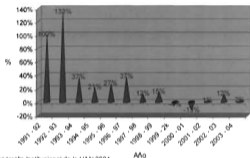
3.3 Instalaciones

Instalaciones	Total
Aulas	6
Laboratorio de computo	1
Biblioteca	1
Oficinas administrativas	4
Baños	2

Población Atendida

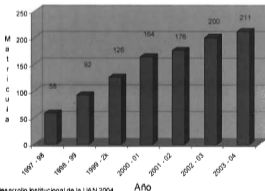


Incremento de Matricula en
Licenciatura en Ciencias de la Educación



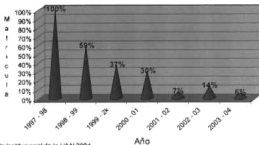
Unidad de Desarrollo Institucional de la UAN 2004

Alumnos Atendidos en
Licenciatura en Psicología Educativa



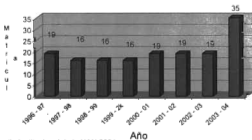
Unidad de Desarrollo Institucional de la UAN 2004

Incremento de Matricula en
Licenciatura en Psicología Educativa



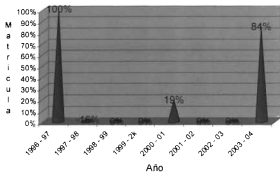
Unidad de Desarrollo Institucional de la UAN 2004

Alumnos Atendidos en
Maestria de Educación Superior



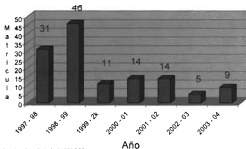
Unidad de Desarrollo Institucional de la UAN 2004

Incremento de Matricula en Maestria en Educación Superior

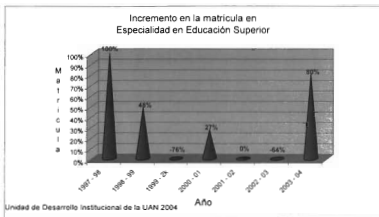


Unidad de Desarrollo Institucional de la UAN 2004

Alumnos Atendidos en Especialidad en Educación Superior



Unidad de Desarrollo Institucional de la UAN 2004



La Unidad Académica de Ciencias de la Educación atiende aproximadamente a un total de 430 estudiantes inscritos en todos sus programas académicos (2002)

La Formación del Licenciado en Ciencia de la Educación

La licenciatura en ciencias de la educación es un programa académico semiescolarizado, con asistencia a cursos los días viernes y sábados de 7:00 A. M. a 15:00 P.M., tiempo en el cual se imparten 5 unidades didácticas curriculares con una duración una cuatro horas / semana / mes, estas pueden ser abordadas como taller, curso, seminario o una combinación.

Es importante señalar que existe un nuevo plan de estudios es escolarizado con asistencia de martes a jueves de 7:00 a.m. a 13:00 p.m. (turno matutino), no hay turno vespertino.

Las unidades didácticas curriculares se trabajan mediante la exposición por parte de alumnos o maestros y en algunas asignaturas se cuenta con antologías conformadas por las lecturas recomendadas en el programa de unidad didáctica curricular (sin ejercicios extraclase). En muy pocos casos se realizan prácticas en otras instituciones.

Por su parte en el laboratorio de computo cuenta con maquinas con procesador 486 (obsoletas) y sin internet, el acceso solo se hace cuando se cursan las unidades didácticas curriculares de computación I y II, en otros momentos es muy difícil el acceso.

Como ya se mencionó, la Unidad Académica cuenta con pocos espacios físicos lo que limita muchas de las actividades académicas.

Las aulas son de las mejor equipadas en la UAN ya que cuentan con pintarrón, mesabancos, escritorio, cortinas, pantalla de proyección, ventiladores y tripie para rotafolio, al inicio del semestre se dota a cada profesor con un juego de marcadores y un borrador.

Otros recursos con que cuentan los alumnos son: una videoaula, proyectores de acetatos, televisión, videocasetera, grabadora y proyector de diapositivas, material que debe solicitarse por anticipado a la subdirección académica.

El plan de estudios está conformado por 40 unidades didácticas curriculares (ver anexo no. XX) con un valor en créditos de 308, se divide en cuatro líneas de formación: instrumental, filosóficosocial, psicopedagógica y administración. Esta diseñado en ocho semestres los cuales se cursan en cuatro años, al final de los cuales el profesional de las Ciencias de la Educación está preparado para incrustarse en cualquier institución educativa desarrollando actividades de Docencia, Investigación, Administración Educativa, Diseño Curricular, Capacitación

Regularmente la mayoría de los alumnos solo se ven los fines de semana cuando asisten a la Unidad Académica, en pocas ocasiones asisten de martes a jueves (los lunes no abría la Escuela) excepto para realizar un trámite administrativo o por alguna tarea urgente. Por lo general las reuniones se realizan en la Cd. de Tepic, en el campus de la UAN, casas de los alumnos u otros lados.

Para poder titularse se tiene que presentar una defensa de tesis o presentar el examen EGEL-P, presentación de tesina, entre otros.

Capítulo IV

4. Metodología

Para obtener las características del docente se aplicó un cuestionario dirigido a los docentes la Licenciatura en Ciencias de la Educación.

También se realizó un análisis (se explica en el apartado 4.2.2 y 4.2.3) de las intervenciones de los empleadores y egresados la universidad realizado por la Unidad de Desarrollo Institucional (UDI) en el año de 2004, dentro del Estudio de Pertinencia de los Programas Educativos de la UAN, a través del panel denominado “Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La opinión de sus empleadores” y el foro “Definiendo el nuevo perfil del profesional del área Ciencia y Humanidades de la UAN”, respectivamente, donde se identificaron las carencias de los egresados de la UAN y las competencias que deben poseer los docentes.

A través de un análisis estadístico se establecieron los vínculos entre el conjunto de características (variables analizadas) de los docentes estudiados dentro de la investigación. Mediante un proceso estadístico descriptivo se realizó el estudio, es decir, organizar, recopilar, resumir, analizar, interpretar y comunicar de información numérica, teniendo como objetivo describir cuantitativa y cualitativamente las “características de los docentes” de la LCE.

A través de la distribución de frecuencias se representan (tabular y gráficamente) las categorías numéricas (cualitativas y cuantitativas) de la variable (“características docentes”) junto con el número de entidades (docentes) que se clasifican en cada categoría. Los datos son agrupados en intervalos de clase cualitativos y cuantitativos.

Con la distribución de frecuencias se determinan a simple vista la frecuencia con que se presentan los valores que se quedan en los distintos intervalos de clase, de este modo se van identificando "las características docentes".

También se emplea la distribución de frecuencias acumulada para determinar el número de docentes que muestran una "misma característica".

Asimismo se emplea la distribución de frecuencias relativa para observar la proporción o porcentaje de docentes que se incluyen en los distintos intervalos de clase, es decir, que muestren determinada característica. Del mismo modo se emplea la distribución de frecuencia relativa acumulada donde el porcentaje de docentes pertenecientes a varios intervalos muestra que dieron la misma respuesta.

Cada distribución de frecuencias está acompañada de un histograma para hacer más significativa la interpretación de los datos, de acuerdo a (Wayne, 1997).

1. los valores de la variable que está considerando se muestra en el eje horizontal, las frecuencias con que ocurren estos valores en el eje vertical,
2. cada intervalo de clase de la distribución de frecuencias se representa por una barra en el histograma,
3. las barras tienen la misma amplitud de los intervalos de clase correspondiente,
4. la altura de una barra dada corresponde a la frecuencia con que ocurren los valores en el correspondiente intervalo de clase. Es decir, para un conjunto de datos dado, los intervalos de clase con frecuencias grandes, se representan en el histograma con barras altas y los intervalos de clases con frecuencias pequeñas con barras cortas.

5. las barras se dibujan adyacentes entre sí. Lo que tiene por objeto dar a entender gráficamente la naturaleza continua de los datos que se están considerando.
6. el área total que aparece en el histograma, la proporción encerrada en una barra determinada es igual a la proporción que la frecuencia del intervalo de clase correspondiente tiene respecto al número total de observaciones.

También se utiliza el promedio a partir del cual se describen los datos hacia un lado y hacia otro de la distribución de frecuencias. Es decir, que valores se repiten más y cuales menos.

4.1 Sujetos

Se estudió a los docentes adscritos o invitados que imparten alguna asignatura en la Licenciatura en Ciencias de la Educación de la Unidad Académica en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Nayarit, se tomarán aquellos sujetos que integren las características antes definidas hasta completar 18. Número considerado como población total de docentes de la LCE. Obteniéndose finalmente 15 cuestionarios contestados y tres que no fueron regresados.

4.2 Materiales

4.2.1 El Cuestionario a docentes

Las "características del docente" de la UACE es un conjunto de variables, que se construyen a través de identificar rasgos por medio del análisis de los resultados del cuestionario (ANEXO 1), es decir: su práctica docente, profesional, estudios realizados, tiempo disponible, capacitación recibida en competencias (pedagógica y disciplinaria), tiempo dedicado a la investigación, al posgrado, a la producción docente y a otras actividades.

La construcción del cuestionario comprende siete apartados y consta de 35 preguntas cerradas, en él se identifican las características del docente desde el punto de vista de los actores (docentes) y su práctica en la Unidad Académica de Ciencias de la Educación, en los ámbitos:

- I. Formación (experiencia Laboral nueve preguntas),
- II. Estudios Realizados (cinco preguntas),
- III. Capacitación en Educación Basada en Competencias (tres preguntas),
- IV. Otros Estudios (cinco preguntas),
- V. Práctica Docente (alumnos y grupos, cuatro preguntas),
- VI. Producción Docente (cuatro preguntas) y
- VII. Otras Actividades académicas (cinco preguntas).

Así se establecen las relaciones en los problemas generados a partir de la unidad entre personalidad y rol en la docencia, investigación y práctica. En cada uno de los grupos de preguntas se identifica lo siguiente:

- I. Formación: son las experiencias de trabajo construidas a lo largo de su vida profesional, se identifica:
 - a. cuanto tiempo trabaja como profesional de su disciplina que no sea docencia,
 - b. si las actividades que realiza guardan relación con las asignaturas que imparte,
 - c. los años de experiencia como profesionista,
 - d. en que empresa presta sus servicios como profesionista,
 - e. en que rama productiva se ubica sus actividades,
 - f. los años de experiencia docente en la UAN,
 - g. los años de experiencia docente en otras instituciones y
 - h. el tipo de contrato que tiene como docente de la UAN.

Con esta información se identifica como las experiencias de trabajo han colaborado a la construcción de competencias profesionales en el área disciplinar y pedagógica del docente.

- II. Estudios Realizados: son los estudios realizados por el docente para su preparación como profesional, en donde se detectó:
 - a. El grado académico que tiene,
 - b. La institución donde egresó,
 - c. Si está titulado,
 - d. El año de egreso y
 - e. Los estudios realizados en los dos últimos años.

La información recolectada en este apartado, refleja las características de su preparación profesional así como la actualidad de sus conocimientos y construcción conceptual de la institución que lo formó.

- III. Capacitación en Educación Basada en Competencias: es la preparación que ha recibido el docente con motivo de la implementación del nuevo modelo académico de la UAN y la UACE, aquí se obtiene la siguiente información.
 - a. Capacitación recibida en EBNC,
 - b. La definición que conoce sobre EBNC,
 - c. La definición de competencia laboral,

Los resultados obtenidos en este apartado muestran el concepto que tienen los docentes respecto a las competencias profesionales y laborales.

- IV. Otros Estudios: es la preparación como profesional de la educación (docente), en este apartado se averigua:
 - a. Si ha realizado estudios en pedagogía,

- b. La institución donde los realizó
- c. Si esta titulado,
- d. El año en que egreso
- e. Si ha realizado recientemente estudios en pedagogía.

En este bloque de preguntas se muestran aquellas características del maestro como profesional de la educación, la vigencia de sus conocimientos y la construcción conceptual de la institución que lo formó.

- V. Práctica Docente: son las actividades que realiza el maestro como profesional de la educación, aquí se identifica:
- a. Los grupos que atiende por semana,
 - b. Numero de horas clase asignadas a la semana,
 - c. Numero de horas clase asignadas en otra institución y
 - d. Numero de alumnos que atiende.

En este bloque de preguntas se identifica el tiempo que utiliza el docente dentro de su práctica.

- VI. Producción Docente: son las publicaciones o material académico elaborado por el docente, donde se obtiene:
- a. Si elabora y/o publica trabajos relacionados con los contenidos de sus asignaturas,
 - b. Cuando publico su último trabajo,
 - c. Que tipo de material didáctico utiliza más para sus clases y
 - d. La actividad académica más utilizada con sus alumnos.

En este apartado del cuestionario se identifica el tiempo que el maestro invierte en desarrollar las actividades comprendidas en producción docente.

- VII. Otras Actividades académicas: es el tiempo dedicado por el docente a otras actividades de la vida académica, se obtuvo la siguiente información:
- Cantidad de horas dedicadas a actividades académicas sin estar frente a grupo,
 - Participación en programas de posgrado,
 - Cantidad de horas como participante en programas de posgrado,
 - Si es docente de posgrado, cantidad de alumnos que atiende, número de horas en reuniones de academia y

Este grupo de preguntas identifica el tiempo que ocupa el profesor en otras actividades académicas que sumado a los bloques V y VI nos da el total de tiempo invertido en diversas actividades y por consiguiente el tiempo que le queda para desarrollarse en otros ámbitos fuera de lo académico, que le ayuden a desarrollar competencias profesionales o por lo menos a identificarlas, es decir, la suma de los bloques V + VI + VII = + 40 horas a la semana, le queda poco tiempo al docente para desarrollar otras actividades.

Por último se le brinda un espacio al docente para que exprese una opinión general. Este espacio pretende captar todos aquellos señalamientos que el docente quiera hacer sobre el cuestionario.

Las respuestas están estructuradas de tal forma que permiten identificar y medir la respuesta que el docente desea dar, regularmente cuenta con dos lugares de contestación, en la línea superior identifica su respuesta y en la inferior marca el grado de ejecución que le da. Por ejemplo en la pregunta:

¿Realiza investigación en la UAN?

Ninguna			Participo como colaborador				Soy investigador de la UAN		
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

Aplicación

El cuestionario se aplicó en diversos momentos durante un mes, en la mayoría se les dejaba entre una y cinco horas (aunque algunos docentes se tomaron días para responderlo). El propósito es que lo contestaran tranquilamente y después eran recolectados.

Revisión y procesamiento

Los instrumentos se revisaron para constatar que estuvieran todos los docentes y que no faltara ninguna respuesta, a continuación fueron numerados y se procedió a construir la base de datos en el programa de análisis estadístico SPSS, a través del cual se obtuvieron tablas de frecuencias y gráficas que reflejan las contestaciones de los docentes, con las que se construyó las "características del docente" de la LEC y de las cuáles se presentan los resultados y análisis en el Capítulo V.

4.2.2 Análisis de las ponencias del panel de empleadores "Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La Opinión de los Empleadores"

Para obtener las características del docente se realizó una investigación de los documentos presentados por los representantes de los empleadores de los egresados de la UAN en el estado, así como de las respuestas planteadas al final de su ponencia en el panel de empleadores denominado "Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La Opinión de los Empleadores".

El análisis se efectuó a través de la revisión documental de las transcripciones realizadas por la M. en C. Ma. del Carmen Navarro Telles, la Licenciada en Ciencias de la Educación Yulima López García y su equipo, quienes organizaron el evento, a través de la Unidad de Desarrollo Institucional de la UAN, los cuales amablemente proporcionaron dichos documentos.

En los documentos que contienen la ponencia se localizaron las ideas expresadas por el empleador sobre las necesidades profesionales que tiene como demandante al contratar a un egresado y las que *debe tener un docente*. Esta información se vació en una tabla que contiene los siguientes elementos:

- Empleador: se transcribe el nombre del participante en el panel.
- Opinión: se extrajeron las ideas donde se refleja algún atributo que debe tener el egresado y que fueron reiterativas a lo largo de su intervención.
- Características requeridas en el alumno o docente: la opinión del empleador se transforma en una característica requerida.
 - o Estudiante: se registro la característica que requiere
 - o Docente: se registro la característica que debe poseer.

En el ejemplo siguiente se presenta un ejemplo de la matriz (ANEXO 2).

El perfil del profesional del área de Ciencias Básicas, desde la perspectiva de los empleadores

Empleador	Opinión	Características requeridas en el	
		estudiante	docente
Ingenio el Molino Lic. José Miguel Gutiérrez Muro Director General del Ingenio el Molino	Jóvenes estudiantes para que pudieran poner un pequeño negocio cuando egresen, es difícil, cierto por que cuando uno egresa no se tienen los recursos económicos para hacerlo y tampoco la experiencia-práctica,	Ser emprendedor Práctica profesional	Ser emprendedor Experiencia profesional

De la sesión de preguntas y respuestas se rescataron todas aquellas respuestas que sugieren el desarrollo de competencias en el alumno y el docente, vaciándose en tablas con los elementos ya mencionados, por ejemplo. (ANEXO 3)

El perfil del profesional del área de Ciencias Básicas, sesión de preguntas y Respuestas

Empleador	Respuestas	Características requeridas en el	
		Estudiante	docente
Ingenio el Molino Lic. José Miguel Gutiérrez Muro Director General del Ingenio el Molino	egresado de la universidad, su experiencia práctica es muy poca o nula,	Practica profesional	Experiencia profesional

Una vez que las tablas son completadas, los datos son transferidos a una matriz donde se acumulan todas aquellas características repetidas por un participante (empleador, egresado o espectador) la de repuestas dadas a las preguntas de los asistentes al panel y sus opiniones. De la frecuencia de sus resultados se determinan aquellas características que no poseen los docentes de la UAN.

A continuación se muestran las matrices agrupadas por áreas de conocimiento.

ESQUEMA DE CARACTERÍSTICAS A DESARROLLAR
“Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La Opinión de los Empleadores”

Necesidad de Formación en:	Opinión de:	Características a desarrollar en el egresado	Características que debe tener el docente
		(Matriz de Características)	
Ciencias Básicas	Empleador del Ingenio el Molino Lic. José Miguel Gutiérrez Muro	<ul style="list-style-type: none"> 1 Autoaprendizaje 1 Autoconcepto 1 Autoformación 1 Elaborar proyectos 1 Compromiso social 1 Implementar proyectos 1 Investigador 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Autoaprendizaje 1 Orientador 4 Autoformación 1 Elaborar proyectos 1 Compromiso social 1 Implementar proyectos 1 Investigación 1 Lectura

		1 Lectura 1 Liderazgo 2 Practica profesional 2 Emprendedor 2 Trabajo en equipo 1 Vinculación	1 Liderazgo 2 Experiencia profesional 2 Emprendedor 2 Trabajo en equipo 1 Vinculación
Idem	Sesión de preguntas y respuestas	1 Autoformación 1 Comunicación 1 Comunicación oral 1 Comunicación escrita 1 Comunicación corporal 4 Cultura de calidad 1 Cultura ambiental 2 Ingles 5 Práctica profesional 1 Compromiso social 1 Liderazgo 3 Relaciones humanas 1 Emprendedor 1 Trabajo en equipo	1 Autoformación 1 Comunicación 1 Comunicación oral 1 Comunicación escrita 1 Comunicación corporal 4 Cultura de calidad 1 Cultura ambiental 2 Dominio del ingles 5 Experiencia profesional 1 Compromiso social 1 Liderazgo 1 Posgrado 3 Relaciones humanas 1 Emprendedor 1 Trabajo en equipo

ESQUEMA DE CARACTERÍSTICAS A DESARROLLAR

“Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La Opinión de los Empleadores”

Necesidad de Formación en:	Opinión de:	Características a desarrollar en el egresado	Características que debe tener el docente
		(Matriz de Características)	
Ciencias Económico – Administrativas	Coca Cola Mtro. Antonio Salas Zapata	2 ética profesional 1 Creatividad	2 ética profesional 1 Creatividad
Ciencias Económico – Administrativas	Lic. María del Rosario Tirado	1 Autoformación 1 Creatividad 1 Elaboración de proyectos 2 Emprendedor 6 Ética profesional 2 Lectura 1 Manejo de Internet	1 Autoformación 1 Creativo 1 Implementar proyectos 2 Emprendedor 6 Ética profesional 2 Lectura 1 Dominio de Internet

		3 Práctica profesional 3 Relaciones humanas 3 Trabajo en equipo	4 Experiencia profesional 2 Relaciones humanas 3 Trabajo en equipo
Ciencias Económico – Administrativas	Sesión de preguntas y respuestas	Ninguna	Ninguna

ESQUEMA DE CARACTERÍSTICAS A DESARROLLAR

“Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La Opinión de los Empleadores”

Necesidad de Formación en:	Opinión de:	Características a desarrollar en el egresado	Características que debe tener el docente
		(Matriz de Características)	
Ciencias Biológico agropecuaria y pesquera	INIFAP Mc. Leocadio Mena Hernández Director Estatal	1 Autoformación 2 Compromiso social 1 Elaborar proyectos 1 Emprendedor 1 Investigación 1 Manejo de software 1 Manejo de tecnología 2 Practica profesional	1 Autoformación 2 Compromiso social 1 Implementar proyectos 1 Emprendedor 1 Investigador 1 Manejo de software 1 Dominio de tecnología 2 Experiencia profesional
Ciencias Biológico agropecuaria y pesquera	Dr. Ramiro Ramirez Necochea CIEES	1 Administrador 2 Autoformación 1 Compromiso ambiental 1 Compromiso social 1 Comunicación escrita 1 Comunicación oral 2 Cultura de calidad 1 Entender la globalización 1 Ética profesional 1 Gestor de información 1 Habilidades de pensamiento 1 Investigación 1 Manejo de la ciencia	1 Administrador 2 Autoformación 1 Compromiso ambiental 1 Compromiso social 1 Comunicación escrita 1 Comunicación oral 2 Cultura de calidad 1 Entender la globalización 1 Ética profesional 1 Gestor de información 1 Habilidades de pensamiento 1 Investigación 1 Manejo de la ciencia
Biológico agropecuaria y pesquera	Sesión de preguntas y respuestas	1 Compromiso con el entorno 1 Ingles	1 Compromiso con el entorno 1 Dominio del ingles

ESQUEMA DE CARACTERÍSTICAS A DESARROLLAR

“Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La Opinión de los Empleadores”

Necesidad de Formación en:	Opinión de:	Características a desarrollar en el egresado	Características que debe tener el docente
		(Matriz de Características)	
Ciencias Sociales y Humanidades	INEA Lic. Livia Flores Castro Directora	2 Administración 1 Compromiso social 3 Docencia 2 Elaboración de proyectos 1 Ética profesional 4 Habilidades del pensamiento 3 Investigación 3 Planeación	2 Administración 1 Compromiso social 3 Pedagogía 2 Participar en proyectos 1 Ética profesional 4 Habilidades del pensamiento (análisis, síntesis) 3 Investigación 3 Planeación
Ciencias Sociales y Humanidades	COPARMEX Lic. María de la Luz Barragán	1 Administración 2 Computación 1 Cultura de calidad 1 Derecho 1 Derecho internacional 2 Economía 1 Elaboración de proyectos 4 Emprendedor 1 Ética profesional 1 Gestor de información 3 Inglés 1 Liderazgo 1 Relaciones humanas 2 Trabajo en equipo	1 Administración 2 Dominio de computación 1 Cultura de calidad 1 Derecho 1 Derecho internacional 2 Economía 1 Elaboración de proyectos 4 Emprendedor 1 Ética profesional 1 Gestor de información 3 Dominio Inglés 1 Liderazgo 1 Relaciones humanas 2 Trabajo en equipo
	UNIVAM Lic. Luz Angélica Ceballos Chávez	3 Autoformación 1 Creatividad 1 Emprendedor 4 Ética profesional 1 Habilidades del pensamiento 1 Inglés 1 Liderazgo 1 Relaciones humanas	3 Autoformación 1 Creatividad 1 Emprendedor 4 Ética profesional 1 Habilidades del pensamiento 1 Dominio Inglés 1 Liderazgo 1 Relaciones humanas

		1 Trabajo en equipo 1 Transdisciplinaridad	1 Trabajo en equipo 1 Transdisciplinaridad
	Poder Judicial Lic. Julio Cesar Romero	1 Administración 1 Calidad educativa 1 Docencia 1 Informática jurídica 1 Interpretación de textos 1 Investigación 1 Práctica profesional 1 Relaciones humanas	1 Administración 1 Calidad educativa 1 Pedagogía 1 Informática jurídica 1 Interpretación de textos 1 Investigación 1 Práctica profesional 1 Relaciones humanas
Idem	Sesión de preguntas y respuestas	1 Compromiso social 1 Comunicaron oral 1 Comunicaron escrita 1 Comunicaron corporal 1 Emprendedor 2 Ética profesional 1 Iniciativa 2 Liderazgo 1 Manejo de tecnología 1 Toma de decisiones 2 Trabajo en equipo	1 Compromiso social 1 Comunicaron oral 1 Comunicaron escrita 1 Comunicaron corporal 1 Emprendedor 2 Ética profesional 1 Iniciativa 2 Liderazgo 1 Manejo de tecnología 1 Toma de decisiones 2 Trabajo en equipo

ESQUEMA DE CARACTERÍSTICAS A DESARROLLAR

“Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La Opinión de los Empleadores”

Necesidad de Formación en:	Opinión de:	Características a desarrollar en el egresado	Características que debe tener el docente
		(Matriz de Características)	
Ciencias de la Salud	Secretaria de Salud Dra. Guadalupe Alarcón Fuentes Directora de Política y Desarrollo en	1 Autoformación 5 Compromiso social 1 Conocimiento de legislación 1 Creatividad 4 Cultura de calidad 1 Emprendedor 2 Manejo de computadora 4 Manejo de estadísticas demográficas 2 Manejo de software	1 Autoformación 5 Compromiso social 1 Manejo de legislación 1 Creatividad 4 Cultura de calidad 1 Emprendedor 2 Dominio de computadora 4 Dominio de estadísticas demográficas 2 Dominio de software 2 Dominio de tecnología

	Educación y Salud	2 Manejo de tecnología 3 Manejo del perfil epidemiológico 2 Practica profesional 1 Trabajo en equipo	3 Manejo del perfil epidemiológico 2 Experiencia profesional 1 Trabajo en equipo
Ciencias de la Salud	CIEES Dra. Angélica Rosalva Martínez Rodríguez Evaluadora	2 Administración 1 Autoformación 3 Compromiso social 1 Diagnostico 1 Docencia 1 Ética profesional 1 Gestión 1 Gestión de la información 3 Habilidades de pensamiento 1 Ingles 2 Intervención 1 Legislación 1 Liderazgo 2 Trabajo en equipo	2 Administración 1 Autoformación 3 Compromiso social 1 Diagnostico 1 Pedagogia 1 Ética profesional 1 Gestión 1 Gestión de la información 2 Habilidades de pensamiento 1 Ingles 2 Intervención 1 Legislación 1 Liderazgo 2 Trabajo en equipo
Ciencias de la Salud	CIEES Mtro. Víctor López Cámara Evaluador	1 Conocimientos teóricos 1 Docencia 1 Genética 1 Investigación 2 Practica profesional	1 Conocimientos teóricos 1 Pedagogo 1 Genética 1 Investigación 2 Practica profesional
Ciencias de la Salud	IMSS Dr. Ignacio Trinidad Cano Hernández Hospital General de Zona No. 1	2 Compromiso social 1 Cultura de calidad 1 Investigación 1 Relaciones humanas	2 Compromiso social 1 Cultura de calidad 1 Investigación 1 Relaciones humanas
Idem	Sesión de preguntas y respuestas	No se encontró	No se encontró

Las características señaladas en las matrices se agruparon por áreas de conocimiento y se procedió a realizar el análisis estadístico descriptivo que se muestra en el Capítulo IV.

4.2.3 Análisis de la opinión de los egresados de la UAN en el foro denominado: "Definiendo el nuevo perfil del profesional del área Ciencia y Humanidades de la UAN"

En los documentos que contienen las transcripciones de las intervenciones de los egresados se localizaron las ideas expresadas sobre las necesidades profesionales que tienen al egresar de la licenciatura. Esta información se vació en una matriz que contiene los siguientes elementos:

- Egresado: se transcribe el nombre del participante en el foro.
- Opinión: se extrajeron las ideas donde el egresado refleja algún atributo que debe tener el egresado y que fueron reiterativas a lo largo de su intervención.
- Características requeridas en el estudiante o docente: la opinión del egresado se transforma en una característica requerida.
 - o Egresado: se registró la característica que requiere
 - o Docente: se registró la característica que debe poseer.

Una vez que las tablas se completaron, los datos se transfirieron a una matriz donde se acumularon todas aquellas características repetidas por un participante (egresado o espectador). De la frecuencia de sus resultados se determinaron aquellas características que deben poseer los egresados y docentes de la UAN.

A continuación se muestra la matriz agrupada por áreas de conocimiento.

ESQUEMA DE CARACTERÍSTICAS A DESARROLLAR

Foro de egresados: "Definiendo el nuevo perfil profesional del área... (Ciencias Básicas, Biológico Agropecuarias y pesquera, de la Salud, Económico – Administrativas, Sociales y Humanidades) de la UAN"

Necesidad de Formación en:	Opinión de:	Características a desarrollar en el egresado	Características que debe tener el docente
		(Matriz de Características)	
Ciencias Básicas	Ing. José Luis Pérez Estrado	1 Autoconcepto 2 Compromiso social 1 Comunicación 1 Elaboración de proyectos 1 Emprendedor 3 Ingles 1 Manejo de legislación 1 Manejo de software 7 Práctica profesional 1 Redacción 2 Relaciones humanas	1 Orientador 1 Relaciones humanas 1 Realizar proyectos 2 Dominio del ingles 1 Conocer legislación 1 Manejar software 4 Experiencia profesional 1 Emprendedor
Ciencias Biológico agropecuaria y pesquera	M.V.Z. Marco Sánchez Bejos	1 Administración 3 Compromiso social 2 Conocimiento en legislación 2 Elaboración de proyectos 2 Emprendedor 1 Gestión de la información 1 Ingles 1 Manejo de computadora 1 Manejo de software 2 Planeación estratégica 2 Práctica profesional 1 Relaciones humanas	1 Administración 3 Compromiso social 2 Dominio de legislación 2 Participación en proyectos 2 Emprendedor 1 Gestión de la información 1 Ingles 1 Domino de computadora 1 Domino de software 2 Planeación estratégica 2 Experiencia profesional 1 Relaciones humanas
Ciencias de la Salud	Dr. Raúl Arturo Jiménez medicina humana	1 Autoformación 1 Docencia 2 Investigación	1 Autoformación 1 Pedagogo 2 Investigador
Ciencias de la Salud	Dra. Ma. Candelaria Martínez Odontología	1 Compromiso social 1 Consultaría 2 Intervención 1 Prospectiva	1 Compromiso social 1 Consultor 2 Investigador 1 Prospectiva
Ciencias de la Salud	QFB. Esthela Díaz Gutiérrez	1 Investigación	1 Investigación
Ciencias Económico - Administrativas	Lic. Inf. Casimiro Peña Quiroz	1 Administración 2 Administración pública 1 Autoformación 2 Docencia	1 Administración 2 Experiencia pública 1 Autoformación 2 Pedagogo

		<ul style="list-style-type: none"> 2 Elaboración de proyectos 1 Emprendedor 1 Ética profesional 2 Habilidades del pensamiento 2 Investigación 12 Práctica profesional 1 Relaciones humanas 1 Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> 2 Participación en proyectos 1 Emprendedor 1 Ética profesional 2 Habilidades del pensamiento 2 Investigador 12 Experiencia profesional 1 Relaciones humanas 1 Trabajo en equipo
Ciencias Sociales y Humanidades	LCE. Héctor Torres Ríos	<ul style="list-style-type: none"> 1 Autoconcepto 2 Compromiso social 1 Computación 1 Comunicación 1 Consultoría 1 Estadística 4 Habilidades del pensamiento 3 Investigación 1 Manejo de tecnología 1 Planeación 2 Inglés 1 Práctica profesional 1 Prospectiva 1 Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Planeador 1 Habilidades del pensamiento 1 Orientador 2 Compromiso social 1 Manejo de computadora 3 Investigador 2 Consultor 1 Comunicador 1 Dominio de tecnología 2 Inglés 1 Experiencia profesional 1 Asesor 1 Pedagogo 1 Integrador de equipos
Ciencias Sociales y Humanidades	LPE. Karla Ramírez Álvarez	<ul style="list-style-type: none"> 1 Compromiso social 2 Práctica profesional 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Compromiso social 2 Experiencia profesional
Ciencias Sociales y Humanidades	LCE. Norma Liliana Galván Meza	<ul style="list-style-type: none"> 1 Investigación 1 Práctica profesional 1 Relaciones humanas 1 Trabajo en equipo 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Investigación 1 Experiencia profesional 1 Relaciones humanas 1 Trabajo en equipo
Ciencias Sociales y Humanidades	Lic. Rigoberto García Ortega de la Licenciatura en Derecho	<ul style="list-style-type: none"> 1 Administración 1 Autoformación 2 Computación 1 Inglés 1 Investigación 1 Práctica profesional 1 Salud 	<ul style="list-style-type: none"> 1 Administrador 1 Autoformación 2 Dominio de la computadora 1 Dominio del inglés 1 Investigador 1 Experiencia profesional

Las características señaladas en las matrices se agruparon por áreas y se procedió a realizar el análisis estadístico descriptivo que se muestra en el Capítulo VI.

Capítulo V

3. El Perfil Docente para la Formación Profesional en Educación Basada en Normas de Competencia en la Unidad Académica en Ciencias de la Educación de la Universidad Autónoma de Nayarit

Resultados obtenidos

Frecuencias

Categoría	Subcategoría	Escala de Likert										Total	Promedio	Desviación Estándar	Máximo	Mínimo			
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10								
EBC	Es un atributo general para un desempeño efectivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Es un conjunto de valores, conocimientos, actitudes y habilidades para desempeñarse inteligentemente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Se refiere a la EBC por cursos, quizá aislados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Se refiere a la EBC sin estar integrado a un programa que de una visión integral y práctica de la formación de este tipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Es un atributo general para un desempeño efectivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	
	Es un conjunto de valores, conocimientos, actitudes y habilidades para desempeñarse inteligentemente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Se refiere a la EBC por cursos, quizá aislados	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Se refiere a la EBC sin estar integrado a un programa que de una visión integral y práctica de la formación de este tipo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Es un atributo general para un desempeño efectivo	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10
	Es un conjunto de valores, conocimientos, actitudes y habilidades para desempeñarse inteligentemente	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	10	10	10	10	10	10	10	10

Como podemos apreciar en la tabla de frecuencias, en el rubro de que es EBC, el promedio de los profesores dijo que son atributos generales para un desempeño efectivo, sin embargo la mayoría de los profesores piensa que es un conjunto de valores, conocimientos actitudes y habilidades para desempeñarse inteligentemente. Esto se puede explicar con el rubro anterior, ya que, el promedio de los docentes solo tiene referencia a la EBC por cursos, quizá aislados sobre lo significa la EBC sin estar integrado a un programa que de una visión integral y práctica de la formación de este tipo.

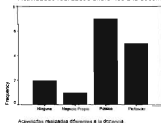
Tablas de Frecuencias

Actividades realizadas diferentes a la docencia

	Frecuencia	Porcentaje	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ninguna	2	13.3	13.3	13.3
Negocio Propio	1	6.7	6.7	20.0
Público	7	46.7	46.7	66.7
Particular	5	33.3	33.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 46.7% de los docentes trabajan para el estado, el 33% para organizaciones particulares y sólo el 7% tiene un negocio propio. Esto refleja que el 40% (33+7) de los docentes tienen relación con competencias laborales.

Actividades realizadas diferentes a la docencia

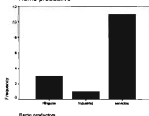


Ramo productivo

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ninguna	3	20.0	20.0	20.0
Industrial	1	6.7	6.7	26.7
servicios	11	73.3	73.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

Existe una relación alta entre la profesión y el sector (ramo) económico, ya que el 73% de los docentes tiene algún vínculo con el sector servicios y el 27% trabaja en un sector diferente. Esto indica que casi $\frac{3}{4}$ partes de los docentes tienen experiencia con competencias en el sector servicios.

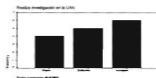
Ramo productivo



Realiza investigación en la UAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ninguna	4	26.7	26.7	26.7
	Colaborador	5	33.3	33.3	60.0
	Investigador	6	40.0	40.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

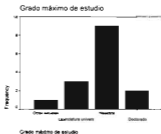
El 73% de los docentes mantiene relación con la investigación dentro de la UAN, lo que implica la dedicación de tiempo a esta actividad.



Grado máximo de estudio

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Otros estudios	1	6.7	6.7	6.7
	Licenciatura universitaria	3	20.0	20.0	26.7
	Maestría	9	60.0	60.0	86.7
	Doctorado	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

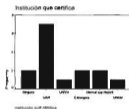
El 73% de los docentes tiene un posgrado, esto refleja una alta capacitación en los profesores.



Institución que certifica

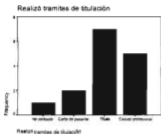
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ninguna	2	13.3	13.3	13.3
UAN	7	46.7	46.7	60.0
UNIVA	1	6.7	6.7	66.7
Extrangerera	2	13.3	13.3	80.0
Normal sup Nayarit	2	13.3	13.3	93.3
UNAM	1	6.7	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 46.7% de los docentes es egresado de la UAN, si sumamos el 13.3% formados en la Normal Superior, nos da un 60% de profesores formados con paradigmas regionalistas. Este fenómeno no permite el enriquecimiento profesional que generarían distintas instituciones.



Realizó tramites de titulación

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid No contesto	1	6.7	6.7	6.7
Carta de pasante	2	13.3	13.3	20.0
Título	7	46.7	46.7	66.7
Cédual profesional	5	33.3	33.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

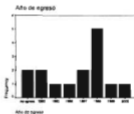


El 80% de los docentes está titulado, pero sólo el 35% realizó su trámite de cédula profesional, que es un documento requerido para ejercer la profesión en forma particular.

Año de egreso

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid no egreso	2	13.3	13.3	13.3
1992	2	13.3	13.3	26.7
1995	1	6.7	6.7	33.3
1996	1	6.7	6.7	40.0
1997	2	13.3	13.3	53.3
1998	5	33.3	33.3	86.7
1999	1	6.7	6.7	93.3
2000	1	6.7	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

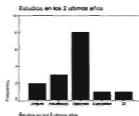
El 86.7% de los docentes egreso antes de 1999, lo que muestra una separación de 7 años de su conocimientos adquiridos durante su formación con los contenidos que imparte.



Estudios en los 2 últimos años

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ninguno	2	13.3	13.3	13.3
Actualización	3	20.0	20.0	33.3
Diplomado	8	53.3	53.3	86.7
Especialidad	1	6.7	6.7	93.3
23	1	6.7	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

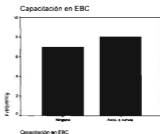
El 87% de los docentes recibió algún tipo de capacitación recientemente.



Capacitación en EBC

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ninguna	7	46.7	46.7	46.7
Asistió a cursos	8	53.3	53.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 53% de los docentes manifiesta haber tomado capacitación en EBNC y el 47%, no recibió capacitación alguna. Existe una gran disparidad entre la planta docente, ya que no existe homogeneidad entre los propósitos EBNC de la Unidad Académica.

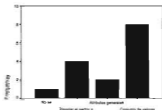


Que es EBC

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid No se	1	6.7	6.7	6.7
Vincular el sector productivo con la escuela	4	26.7	26.7	33.3
Atributos generales habilidades y conocimientos	2	13.3	13.3	46.7
Conjunto de valores	8	53.3	53.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 53% de los docentes muestra un conocimiento actual de lo que es EBNC, del 47% restante muestra un conocimiento tradicional (13%), y el resto (26%) muestra una concepción de los años 70. Esta claro que no existe un criterio homogéneo en los docentes para establecer programas de EBNC.

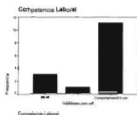
Que es EBC



Que es EBC

Competencia Laboral

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid No sé	3	20.0	20.0	20.0
Habilidades para usar contenidos	1	6.7	6.7	26.7
Comportamiento y conocimiento	11	73.3	73.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	



La mayoría de los docentes 73% identifica lo que es una competencia laboral (teóricamente), y el 27% restante no.

Estudios en Pedagogia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Sin estudios	7	46.7	46.7	46.7
Licenciatura	2	13.3	13.3	60.0
Maestria	6	40.0	40.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

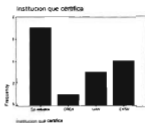
Poco más de la mitad de los docentes 53% a realizado estudios en pedagogia. El 47% de los profesores no ha tenido formación alguna, lo que indica que no tienen las herramientas teóricas o practicas para transmitir o enseñar una competencia de manera adecuada.



Institucion que certifica

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative e Percent
Valid Sin estudios	7	46.7	46.7	46.7
CREN	1	6.7	6.7	53.3
UAN	3	20.0	20.0	73.3
ENSN	4	26.7	26.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 47% de los docentes que fue formado en pedagogía, en la UAN (20%) y en la ENSN (27%), lo cual confirma la formación regionalista de la Unidad Académica.



Tramites de titulacion

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid No contesto	6	40.0	40.0	40.0
Carta de pasante	1	6.7	6.7	46.7
Titulo y Cedula profesional	8	53.3	53.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

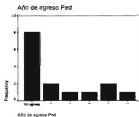
Los docentes con estudios en pedagogía, la mayoría realizó sus trámites de titulación (53%).



Año de egreso Ped.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No egreso	8	53.3	53.3	53.3
	1992	2	13.3	13.3	66.7
	1995	1	6.7	6.7	73.3
	1997	1	6.7	6.7	80.0
	1998	2	13.3	13.3	93.3
	2000	1	6.7	6.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

El mayor número de docentes (40%) realizó sus estudios en pedagogía antes de 1998. Hace más de siete años.



Otros estudios pedagogía

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ninguno	4	26.7	26.7	26.7
	Actualizacion	6	40.0	40.0	66.7
	Diplomado	5	33.3	33.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

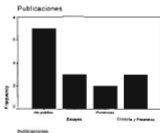
El 73% de los docentes manifestó haber tomado algún curso e pedagogía en los dos últimos años.



Publicaciones

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No publico	7	46.7	46.7	46.7
	Ensayos	3	20.0	20.0	66.7
	Ponencias	2	13.3	13.3	80.0
	Ensayos y Ponencias	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

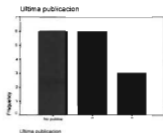
El 53% de los docentes manifestó dedicar tiempo a realizar publicaciones. Esto implica el dedicar tiempo a elaborarlas.



Ultima publicacion

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	No publico	6	40.0	40.0	40.0
	2001	6	40.0	40.0	80.0
	2002	3	20.0	20.0	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

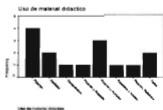
El 60% de los profesores publicaron sus trabajos en los dos últimos años.



Uso de material didactico

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pizarron	4	26.7	26.7	26.7
	Acetatos	2	13.3	13.3	40.0
	Computadora	1	6.7	6.7	46.7
	Pizarrón y Rotafolios	1	6.7	6.7	53.3
	Pizarrón y Acetatos	3	20.0	20.0	73.3
	Rotafolios y Acetatos	1	6.7	6.7	80.0
	Pizarrón, Rotafolios y Acetatos	1	6.7	6.7	86.7
	Todos	2	13.3	13.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

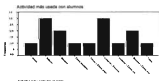
La mayoría de los docentes (67%) utiliza apoyos didácticos para clases expositivas (pizarrón, rotafolio o acetatos) lo cual favorece poco la formación de competencias en los alumnos.



Actividad más usada con alumnos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid tareas	1	6.7	6.7	6.7
lecturas	3	20.0	20.0	26.7
Ensayos	2	13.3	13.3	40.0
Casos practicos	1	6.7	6.7	46.7
Tareas y Casos prácticos	1	6.7	6.7	53.3
Lecturas y Ensayos	3	20.0	20.0	73.3
Lecturas y Casos prácticos	1	6.7	6.7	80.0
Ensayos y Casos prácticos	2	13.3	13.3	93.3
Todos	1	6.7	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

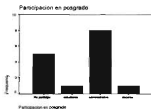
Las actividades más usadas con los alumnos son: lecturas y ensayos (73%), lo cual sólo desarrolla competencias básicas (lectura y redacción) y el 20% de los profesores usa casos Prácticos que desarrollan y combinan la mayoría de las competencias.



Participacion en posgrado

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ e Percent
Valid No participo	5	33.3	33.3	33.3
estudiante	1	6.7	6.7	40.0
administrativo	8	53.3	53.3	93.3
docente	1	6.7	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 60% de los docentes dedica tiempo a participar en programas de posgrado. Lo cual le resta disponibilidad de tiempo para vincularse al exterior de la Unidad Académica.



Frecuencias

Statistics

		Horasnodocente	Reaccion con la asignatura	Experiencia a en docencia	Experiencia a docente	Otra experiencia a docente	Grupos atendidos	Horas por semana	Horas por semana otra doc.	Numero atendidos	Horas dedicadas a a otras actividades a académicas	Horas como participati a en proyectos	Muchas de alumnos en proyectos	Resultados de actividades a académicas
N	Valid	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15	15
	Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Mean		14.00	80.80	13.87	12.87	12.07	2.33	5.80	0.00	82.67	11.80	2.67	7.87	2.13
Std. Error of Mean		1.88	7.83	1.78	1.80	2.13	.21	1.88	0.07	1.81	1.80	2.86	.77	.77
Median		20.00	80.00	18.00	17.00	18.00	2.00	5.00	0.00	80.00	10.00	3.00	0.00	0.00
Mode		20	100	20	20	20	2	4	0	40	20	0	0	0
Std. Deviation		7.21	28.78	9.71	7.37	8.28	1.11	8.81	7.00	28.15	8.99	3.89	6.13	2.67
Variance		51.97	828.57	95.21	54.31	68.61	1.24	77.81	49.00	1592.25	80.80	15.10	37.58	7.14
Range		80	100	20	18	22	8	12	00	100	20	10	80	8
Minimum		8	0	0	8	8	0	0	0	40	0	0	0	0
Maximum		20	100	20	20	20	4	12	20	140	20	10	80	8
Sum		210	1212	208	193	181	35	87	0	1240	177	40	117	32

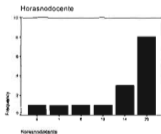
* Multiple modes exist. The smallest value is shown.

Tabla de Frecuencias

Horasnodocente

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	6.7	6.7	6.7
1	1	6.7	6.7	13.3
6	1	6.7	6.7	20.0
10	1	6.7	6.7	26.7
14	3	20.0	20.0	46.7
20	8	53.3	53.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 73% de los docentes manifiesta dedicar más de 14 hrs., a la semana a actividades diferentes a la docencia.

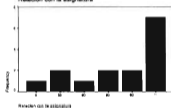


Relacion con la asignatura

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	6.7	6.7	6.7
	50	2	13.3	13.3	20.0
	60	1	6.7	6.7	26.7
	80	2	13.3	13.3	40.0
	90	2	13.3	13.3	53.3
	100	7	46.7	46.7	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

El 70% de los docentes manifiesta que el trabajo que desempeña fuera de la Unidad Académica tiene un 90% de relación con la asignatura que imparte, esto se debe a que se desarrollan dentro de instituciones educativas.

Relacion con la asignatura

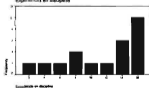


Experiencia en disciplina

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	6.7	6.7	6.7
	4	1	6.7	6.7	13.3
	6	1	6.7	6.7	20.0
	8	2	13.3	13.3	33.3
	10	1	6.7	6.7	40.0
	12	1	6.7	6.7	46.7
	16	3	20.0	20.0	66.7
	20	5	33.3	33.3	100.0
	Total	15	100.0	100.0	

El 77% de los docentes manifiesta tener más de 10 años de experiencia dentro de su área de formación.

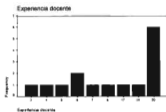
Experiencia en disciplina



Experiencia docente

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	6.7	6.7	6.7
4	1	6.7	6.7	13.3
5	1	6.7	6.7	20.0
6	2	13.3	13.3	33.3
7	1	6.7	6.7	40.0
8	1	6.7	6.7	46.7
17	1	6.7	6.7	53.3
18	1	6.7	6.7	60.0
20	6	40.0	40.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

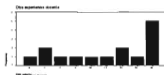
Respecto a la experiencia docente el 10% de los docentes manifestaron tener más de 8 años.



Otra experiencia docente

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	6.7	6.7	6.7
1	2	13.3	13.3	20.0
2	1	6.7	6.7	26.7
4	1	6.7	6.7	33.3
10	1	6.7	6.7	40.0
12	1	6.7	6.7	46.7
16	2	13.3	13.3	60.0
19	1	6.7	6.7	66.7
20	5	33.3	33.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

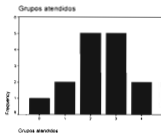
La experiencia docente diferente a la adquirida en la UAN, el 67% dijo tener más de 10 años.



Grupos atendidos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	6.7	6.7	6.7
1	2	13.3	13.3	20.0
2	5	33.3	33.3	53.3
3	5	33.3	33.3	86.7
4	2	13.3	13.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

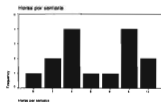
La mayoría de los docentes atiende (66%) más de 2 grupos a la semana. Lo que indica que tiene que dedicar tiempo a preparar estrategias de clase para alrededor de 80 alumnos.



Horas por semana

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	1	6.7	6.7	6.7
2	2	13.3	13.3	20.0
4	4	26.7	26.7	46.7
5	1	6.7	6.7	53.3
6	1	6.7	6.7	60.0
8	4	26.7	26.7	86.7
12	2	13.3	13.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 53% de los docentes manifiesta tener 5 o más horas a la semana. Esto es aproximadamente 31 hrs. a la semana, si consideramos que por cada clase se requiere en mínimamente de una hora de preparación, los docentes emplean 62 Hrs., a la semana dedicadas a la docencia.

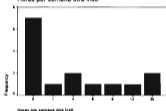


Horas por semana otra insti

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	7	46.7	46.7	46.7
1	1	6.7	6.7	53.3
4	2	13.3	13.3	66.7
6	1	6.7	6.7	73.3
8	1	6.7	6.7	80.0
12	1	6.7	6.7	86.7
20	2	13.3	13.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 43% de los profesores manifestó dedicar 5 o más horas a la semana a esta actividad. Si sumamos las horas de los docentes que están por arriba de estas horas nos da 46 hrs., considerando que por cada hora de clase necesitan una hora mínimo de preparación, estos docentes emplean 86 hrs., a la semana dedicados a la docencia en otra institución.

Horas por semana otra insti

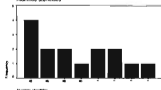


Alumnos atendidos

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 40	4	26.7	26.7	26.7
60	2	13.3	13.3	40.0
80	2	13.3	13.3	53.3
90	1	6.7	6.7	60.0
100	2	13.3	13.3	73.3
120	2	13.3	13.3	86.7
130	1	6.7	6.7	93.3
140	1	6.7	6.7	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 73% de los docentes atienden 60 alumnos o más por semana.

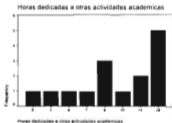
Alumnos atendidos



Horas dedicadas a otras actividades académicas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	1	6.7	6.7	6.7
	2	1	6.7	6.7	13.3
	6	1	6.7	6.7	20.0
	7	1	6.7	6.7	26.7
	8	3	20.0	20.0	46.7
	10	1	6.7	6.7	53.3
	14	2	13.3	13.3	66.7
	20	5	33.3	33.3	100.0
Total		15	100.0	100.0	

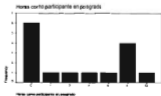
El 87% de los docentes dedica 6 horas o más a la semana a otras actividades académicas.



Horas como participante en posgrado

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0	6	40.0	40.0	40.0
	1	1	6.7	6.7	46.7
	2	1	6.7	6.7	53.3
	4	1	6.7	6.7	60.0
	6	1	6.7	6.7	66.7
	8	4	26.7	26.7	93.3
	10	1	6.7	6.7	100.0
Total		15	100.0	100.0	

El 47% de los profesores atiende a 14 alumnos o más a la semana en programas de posgrado.

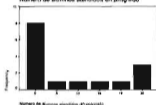


Numero de alumnos atendidos en posgrado

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	8	53.3	53.3	53.3
6	1	6.7	6.7	60.0
14	1	6.7	6.7	66.7
16	1	6.7	6.7	73.3
19	1	6.7	6.7	80.0
20	3	20.0	20.0	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 40% de los docentes atiende a 14 alumnos o más a la semana en programas de posgrado.

Numero de alumnos atendidos en posgrado

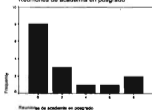


Reuniones de academia en posgrado

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0	8	53.3	53.3	53.3
2	3	20.0	20.0	73.3
4	1	6.7	6.7	80.0
6	1	6.7	6.7	86.7
8	2	13.3	13.3	100.0
Total	15	100.0	100.0	

El 47% de los profesores dedica 2 o más horas a la semana a trabajos de academia en posgrado.

Reuniones de academia en posgrado



Capítulo VI

6.1 Características docentes señaladas por los egresados de la UAN y empleadores del municipio de Tepic, Nayarit.

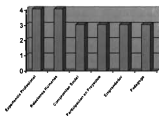
Las principales características que deben poseer los docentes de la UAN, señaladas por los egresados de la UAN, las podemos observar en la tabla 6.1

Característica	Área de ciencias					Total
	Sociales y humanidades	Económico - Administrativas	de la Salud	Biológico - agropecuarias y pesquera	Básicas e Ingeniería	
Experiencia profesional	1	1	0	1	1	4
Investigador	1	0	1	0	0	2
Compromiso social	1	0	1	1	0	3
Dominio del inglés	1	0	0	1	1	3
Participación en proyectos	0	1	0	1	1	3
Emprendedor	0	1	0	1	1	3
Pedagogo	1	1	1	0	0	3
Relaciones Humanas	1	1	0	1	1	4

Nota: 1 = debe poseer la característica, 0 = no se menciona

Gráfica 6.1

Principales Características Docentes según egresados de la UAN



Como se puede observar en la tabla y gráfica 6.1, las principales características que debe poseer un docente de la UAN según los egresados son: "Experiencia Profesional, Investigador, Compromiso Social, Dominio del Inglés, Participación en Proyectos, Emprendedor, Pedagogo y saber manejar las Relaciones Humanas.

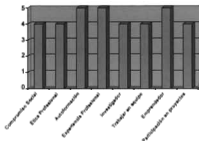
Las principales características que deben poseer los docentes de la UAN, señaladas por los empleadores de la ciudad de Tepic, se muestran en la tabla 6.2

Característica	Área de ciencias					Total
	Sociales y humanidades	Económico - Administrativas	de la Salud	Biológico - agropecuarias y pesquera	Básicas e Ingeniería	
Compromiso social	1	0	1	1	1	4
Ética profesional	1	1	1	1	0	4
Autoformación	1	1	1	1	1	5
Experiencia profesional	1	1	1	1	1	5
Investigador	1	0	1	1	1	4
Trabajar en equipo	1	1	1	0	1	4
Emprendedor	1	1	1	1	1	5
Cultura de calidad	1	0	1	1	0	3
Habilidades del pensamiento	1	0	1	1	0	3
Administrador	1	0	1	1	0	3
Participación en proyectos	1	1	0	1	1	4
Manejo de tecnología	0	0	1	1	0	2
Pedagogo	1	0	1	0	0	2
Relaciones humanas	1	1	1	0	0	3
Dominio de legislación	1	0	1	0	0	2
Dominio de computadora	1	1	1	0	0	3
Dominio del inglés	1	0	0	0	0	1

Nota: 1 = debe poseer la característica, 0 = no se menciona

Gráfica 6.2

**Principales Características Docentes
según empleadores del Municipio de Tepic**



Como se puede observar en la tabla y gráfica 6.2, las principales características que debe poseer un docente de la UAN según los empleadores del Municipio de Tepic, son: "Autoformación, Experiencia Profesional, Emprendedor, Compromiso social, Ética profesional, Investigador, Trabaja en equipo, Participación en Proyectos, Cultura de calidad, Habilidades del pensamiento, Administrador, Relaciones Humanas, Dominio de computadora, Manejo de tecnología, Pedagogo, Dominio de legislación y Dominio del Inglés.

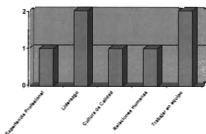
Las principales características que deben poseer los docentes de la UAN, señaladas en las preguntas realizadas por los asistentes al foro y al panel, se muestran en la tabla 6.3.

Característica	Área de ciencias					Total
	Sociales y humanidades	Económico - Administrativas	de la Salud	Biológico – agropecuarias y pesquera	Básicas e Ingeniería	
Experiencia profesional	0	0	0	0	1	1
Liderazgo	1	0	0	0	1	2
Cultura de calidad	0	0	0	0	1	1
Relaciones humanas	0	0	0	0	1	1
Trabajar en equipo	1	0	0	0	1	2

Nota: 1 = debe poseer la característica, 0 = no se menciona

Gráfica 6.3

Principales Características Docentes según participaciones asistentes al foro y panel organizado por la UAN



Como se puede observar en la tabla y gráfica 6.3, las principales características que debe poseer un docente de la UAN según las intervenciones realizadas por los asistentes a los foros y panel, son: "Experiencia Profesional, Liderazgo, Cultura de calidad, manejo de las Relaciones Humanas y Trabajar en equipo.

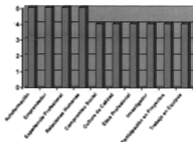
Las principales características que deben poseer los docentes de la UAN, señaladas por los asistentes y participantes a los foros y panel, se muestran en la tabla 6.4.

TABLA 6.4 Característica	Área de ciencias					Total
	Sociales y humanidades	Económico - Administrativas	de la Salud	Biológico - agropecuarios y pesquera	Básicas e Ingenierías	
Autoformación	1	1	1	1	1	5
Emprendedor	1	1	1	1	1	5
Experiencia profesional	1	1	1	1	1	5
Relaciones Humanas	1	1	1	1	1	5
Compromiso social	1	0	1	1	2	4
Cultura de calidad	1	0	1	1	2	4
Ética profesional	1	1	1	1	0	4
Investigador	1	0	1	1	2	4
Participación en proyectos	1	1	0	1	2	4
Trabajar en equipo	1	1	1	0	2	4
Administrador	1	0	1	1	0	3
Dominio del inglés	1	0	0	1	2	3
Dominio de computadora	1	1	1	0	0	3
Habilidades del pensamiento	1	0	1	1	0	3
Pedagogo	1	1	1	0	0	3
Dominio de legislación	1	0	1	0	0	2
Liderazgo	1	0	0	0	1	2
Manejo de tecnología	0	0	1	1	0	2

Nota: 1 = debe poseer la característica, 0 = no se requiere

Gráfica 6.4

Principales Características Docentes según participantes y asistentes al foro y panel



Como se puede apreciar en la tabla y gráfica 6.4, las principales características que debe poseer un docente de la UAN según los participantes y asistentes al panel y foro, son: "Autoformación, Emprendedor, Experiencia Profesional, Relaciones Humanas, Compromiso Social, Cultura de calidad, Ética profesional, Investigador, Participación en Proyectos, Trabajar en equipo, Administrador, Dominio del Inglés, Dominio de computadora, Habilidades del pensamiento, Pedagogo, Dominio de legislación, Liderazgo y Manejo de tecnología.

Capítulo VII

7. Características y Conclusiones

En la siguiente tabla se muestran las características que se determinó tienen los docentes de la UACE, obtenidos de la encuesta aplicada y se compara contra aquellas características que requiere la sociedad nayarita, las cuales se determinaron a partir del panel denominado "Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La opinión de sus empleadores" y el foro "Definiendo el nuevo perfil del profesional del área... de la UAN":

TABLA No. 7

A) Características del docente de la UACE	B) Principales características requeridas
Autoformación	Autoformación
Experiencia en el sector servicios	Emprendedor
Experiencia profesional (docencia)	Experiencia profesional
Investigador	Relaciones Humanas
Lectura	Compromiso social
Estudios de posgrado	Cultura de calidad
Pedagogía	Ética profesional
Redacción	Investigador
	Participación en proyectos
	Trabajar en equipo
	Administrador
	Dominio del inglés
	Dominio de computadora
	Habilidades del pensamiento
	Pedagogo
	Dominio de legislación
	Liderazgo
	Manejo de tecnología

Como se muestra en la tabla No. 7 se detectaron:

- 8 características del docente de la UACE, determinadas a partir del cuestionario aplicado a los profesores del programa de licenciatura (columna A), esto nos permite apreciar que las características que posee el docente están más apegadas a la labor académica. y
- 18 características principales determinadas a partir del panel denominado “Los Egresados de la UAN y su Desempeño Profesional. La opinión de sus empleadores” y el foro “Definiendo el nuevo perfil del profesional del área... de la UAN” (columna B). Características que nos permiten apreciar los requerimientos de la sociedad.

Conclusiones:

1. La forma de impartición de clases en la Unidad Académica, muestra que la mayoría de los docentes desarrollan en un nivel muy básico (expresión, lectura y escritura) la formación de competencias
2. Las actividades desarrolladas por los docentes (clases, investigación, otros), ocupan la mayoría de su tiempo a la semana, lo cual les impide vincularse a actividades donde puedan identificar las competencias que necesitan los alumnos para desempeñarse en el mercado laboral
3. Los docentes de la Unidad Académica en Ciencias de la Educación, cuentan con amplia experiencia docente, sin embargo, la mayoría se adquirió en instituciones públicas (UAN o SEP Nayarit), donde el manejo y desarrollo de competencias es muy poco valorado, debido a los vicios existentes (sindicales y de formación). Por lo cual las competencias vividas por los profesores, corresponde a competencias básicas y genéricas.
4. La formación de los docentes se ha realizado en la UAN, ENSN; otra parte no concluyo una carrera profesional, esto forma en los egresados una manera regionalista de pensar y el desarrollo de algunas competencias, desvinculadas con la

- visión de globalización que demandan los nuevos profesionistas. En cuanto a la formación como educadores, sólo la mitad de los docentes la tiene.
5. No existe un criterio uniforme de lo que son las competencias por parte de los docentes, lo que indica que en la institución no hay una guía sobre la cual se desarrollen los programas basados en competencias.
 6. Es importante señalar que: los docentes de la Unidad Académica en Ciencias de la Educación, realizaran estancias o intercambios con subsistemas educativos con los que no han tenido contacto (por ejemplo, las Instituciones de Educación Superior Privadas), para que conocieran por experiencia las competencias necesarias para el egreso de la Unidad Académica.
 7. El seguimiento y encuentro de egresados, es otra oportunidad de conocer las competencias desarrolladas por estos exalumnos.
 8. La investigación con los empleadores de los profesionistas de la Unidad Académica, son fuentes de información para complementar los programas de asignatura de las licenciaturas.
 9. El presente trabajo sólo pretende dejar una visión preliminar de lo que otra investigación podría aportar, de ninguna manera es intención desvirtuar la labor educativa que realiza la UAN, y en especial la Unidad Académica en Ciencias de la Educación. Su único propósito es brindar un modesto punto de vista, que espero ayude a instaurar con efectividad el modelo de Educación Basado en Competencias.

Referencias bibliográficas y/o hemerográficas citadas

1. Arguelles, Antonio. 1996. **Competencia laboral y educación basada en normas de competencia**. México, Noriega.
2. Borrego, Gutiérrez Gomelia. **La Innovación Curricular: una estrategia para generar competencias en el docente**, Revista UNIVERSITARIOS, UAN, México, Tepic.
3. Carrizales, C. 1993, **La Experiencia Docente hacia la Desalienación de la practica Docente**, Antología Practica Docente OSEJ, Jalisco p.p. 55-66.
4. Díaz, Barriga Frida y Rigo Marco Antonio. 2000. **Formación docente y educación basada en competencias**, UNAM.
5. Guerra, Rodríguez Dióodoro. 1988. **Sistema Educativo y Mundo Laboral: Hacia una estrategia de Reforma de los Sistemas de Formación de Recursos Humanos**. Ciencia, Arte: IPN Cultura, México.
6. Guzmán, Jesús Carlos 1998. **Modelos Curriculares de la Educación Basada en Competencias (EBC)**, Facultad de Psicología, UNAM, México.
7. Ibarra, Almada A. 1996. "La Estrategia de México" ponencia presentada en el Seminario Internacional "Formación Basada en Competencia Laboral: situación actual y perspectivas", México, Guanajuato.
8. Jurjo, Torres Santomé. "El Currículum Oculto"
9. Lungren, Ulf P. "Teoría Curricular y Escolarización", España, ed. Morata, 1992.
10. Rojas, Moreno Ileana. 2002. **La educación basada en normas de competencia (ENBC) como un nuevo modelo de formación profesional en México**. UNAM 2002.
11. UAN. Septiembre 2000. **Mesa de Análisis Sobre la Universidad Autónoma de Nayarit**, exposiciones y conclusiones.

Referencias bibliográficas y/o hemerográficas consultadas

1. ANUIES. 1998. Videoconferencia de la Declaración Mundial sobre la educación superior en el siglo XXI.
2. Cook, T. D. Y Ch. S. Reichard. 1986. **Métodos cualitativos y cuantitativos en la investigación educativa.** Madrid, Morata.
3. De Garay, Adrián. 1999. **Los estudiantes en el año 2000. El perfil del estudiante en el tercer milenio.** Anuies.
4. Frulán, Alfredo. 1999. **La Evaluación de los Académicos,** CESU, UNAM.
5. Guevara, Niebla Gilberto. 2000. **La Catástrofe Silenciosa,** Fondo de Cultura Económica, México.
6. Ocede. 1990. **Escuelas y Calidad en la Enseñanza.** España, Paidós.
7. Pacheco, Ladrón de Guevara Lourdes Consuelo. 2000, **Metodología de la Investigación,** La elaboración del proyecto, UAN.
8. Peces, Barba D. Gregorio. 1999. **La demanda social a fines del siglo XX.** UPM.
9. Taba, Hila. 1993. **Aprendizaje Social y cultural en Antología "Teorías del Aprendizaje"** SEP / UPN.
10. Tunnderman, Carlos. 1998. **Declaración mundial de educación superior. Conferencia mundial sobre educación superior.** UNESCO.
11. UNESCO. 1998. **Calidad de la educación superior. Conferencia mundial sobre educación superior.** UNESCO.
12. Valls, E. y Coll, C. 1992. **El Aprendizaje y la Enseñanza de los Procedimientos,** Ed. Santillana, Madrid.
13. Valls, E. 1993. **Los Procedimientos: aprendizaje, enseñanza y evaluación.** Ed. ICE/Idorsori, España.
14. Wayne, W. Daniel. 1988. **Estadística con aplicaciones a las ciencias sociales y a la educación.** México, Mc Graw Hill.

ANEXO I

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NAYARIT Unidad Académica de Ciencias de la Educación Maestría en Educación Superior

Cuestionario de investigación sobre la Educación Basada en Competencias para la maestría en Educación Superior de la Unidad Académica de Ciencias de la Educación de la UAN.

Por medio de esta encuesta se le solicita su colaboración para poder determinar las necesidades profesionales para desarrollar planes y programas basados en competencias. Considera que el resultado de esta encuesta será de suma importancia para el mejoramiento de la investigación de la UAN y colaboramos en la formación profesional de los egresados de la Maestría en Educación Superior.

Por lo anterior le solicitamos que tome el tiempo necesario para que su opinión sea la más sincera y objetiva posible.

Marcas con una X el espacio que considere o anote la información según se le pida.

I. FORMACIÓN. Experiencia laboral

1. ¿Cuántas horas a la semana dedica a realizar actividades en el campo disciplinar diferentes a la docencia?

Ninguno	1	2	4	6	8	10	12	14	16	20
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

2. ¿La actividad que realiza tiene relación con la(s) asignatura(s) que imparte?

Ninguna relación	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

3. ¿Años de experiencia en otras actividades del campo disciplinar?

Ninguno	1	2	4	6	8	10	12	14	16	20
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

4. ¿Para quién realiza las actividades en el campo disciplinar diferentes a la docencia?

Negocio propio	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

5. ¿En qué sector productivo se ubican estas actividades?

Agropecuaria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

6. ¿Años de experiencia docente en la UAN?

Ninguno	1	2	4	6	8	10	12	14	16	20
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

7. ¿Años de experiencia docente en otra institución educativa?

Ninguno	1	2	4	6	8	10	12	14	16	20
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

8. ¿Tipo de contrato que tiene en la UAN como docente?

Por horas	1	2	4	6	8	10	12	14	16	20
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

9. ¿Realiza investigación en la UAN?

Ninguna	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

U. Estudios realizados.

10. ¿Grado máximo de estudios?

Licenciatura universitaria	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100

11. ¿Institución que certifica?

UAN	ENSN					Otra institución				
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
Ninguna										
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

12. ¿Realizó sus trámites de titulación?

Solo cursa de pasante	Titulo					Cédula profesional				
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

13. ¿Año en que egresó?

2002	1997					1992 o antes				
	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992

14. ¿Realizó otros estudios en los últimos dos años?

Actualización	Diplomado					Especialidad				
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

III. Capacitación en Educación Basada en Competencias (EBC)

15. ¿Recibió capacitación docente sobre educación basada en competencias?

Ninguna	Asistí a Cursos					Estoy en un programa de EBC				
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

16. ¿Para usted que es EBC?

Actualización	Diplomado					Especialidad				
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

17. ¿Para usted que es un Competencia Laboral?

Actualización	Diplomado					Especialidad				
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

IV. Otros estudios

18. ¿Realizó estudios en pedagogía?

Ninguna	Licenciatura universitaria					Estudios de Maestría					Estudios de Doctorado									
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100											

19. ¿Institución que certificar?

UAN	ENSN					Otra institución				
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

20. ¿Realice sus trámites de titulación?

Estudios Incompletos	Solo cursa de pasante					Titulo y Cédula Profesional				
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

21. ¿Año en que egresó?

2002	1997					1992 o antes				
	2001	2000	1999	1998	1997	1996	1995	1994	1993	1992

22. ¿Realizó otros estudios en pedagogía en los últimos dos años?

Actualización	Diplomado					Especialidad				
	10	20	30	40	50	60	70	80	90	100
10	20	30	40	50	60	70	80	90	100	

V. PRACTICA DOCENTE. Grupos – alumnos

23. ¿A cuantos grupos atiende a la semana?

Ninguno	10 grupos					20 o más				
	1	2	4	6	8	10	12	14	16	20
1	2	4	6	8	10	12	14	16	20	

24. ¿Numero de horas clase asignadas por semana?

Ninguna	Medio tiempo					20 o más				
	2	4	6	8	10	12	14	16	18	20
2	4	6	8	10	12	14	16	18	20	

25. ¿Numero de horas clase por semana asignadas en otra institución?

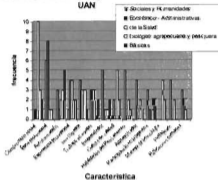
Anexo 2

Características que deben poseer los docentes de la UAN, señaladas por los empleadores de Tepic.

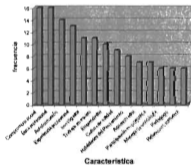
Característica	Sociales y Humanidades	Económico - Administrativas egresados	de la Salud	Biológico agropecuaria y pesquera	Básicas	total
	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	
Compromiso social	1	0	10	3	2	16
Ética profesional	6	8	1	1	0	16
Autoformación	3	1	2	3	5	14
Experiencia profesional	1	4	4	2	2	13
Investigador	4	0	3	3	1	11
Trabajar en equipo	3	3	3	0	2	11
Emprendedor	5	1	1	1	2	10
Cultura de calidad	2	0	5	2	0	9
Habilidades del Pensamiento	5	0	2	1	0	8
Administrador	4	0	2	1	0	7
Participación en proyectos	3	1	0	1	2	7
Manejo de tecnología	0	0	4	2	0	6
Pedagogo	4	0	2	0	0	6
Relaciones humanas	3	2	1	0	0	6
Domnio de legislación	3	0	2	0	0	5
Domnio de la computadora	2	1	2	0	0	5
Domnio del inglés	5	0	0	0	0	5
Creatividad	1	2	1	0	0	4
Domnio de estadísticas demográficas	0	0	4	0	0	4
Liderazgo	2	0	1	0	1	4
Gestión de la información	1	0	1	1	0	3
Lectura	0	2	0	0	1	3
Manejo del perfil epidemiológico	0	0	3	0	0	3
Planeador	3	0	0	0	0	3
Economía	2	0	0	0	0	2
Intervención	0	0	2	0	0	2
Compromiso ambiental	0	0	0	1	0	1
Comunicación escrita	0	0	0	1	0	1
Comunicación oral	0	0	0	1	0	1
Diagnostico	0	0	1	0	0	1
Entender la globalización	0	0	0	1	0	1
Genética	0	0	1	0	0	1
Gestión	0	0	1	0	0	1
Inglés	0	0	1	0	0	1
Orientador	0	0	0	0	1	1
Interdisciplinaridad	1	0	0	0	0	1

Características docentes según área conocimiento

UAN



Características docentes según empleadores Nayarti

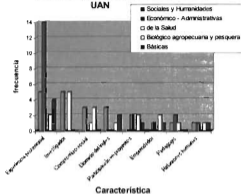


Características que deben poseer los docentes de la UAN, señaladas por los egresados de la UAN.

Característica	Sociales y Humanidades egresados	Económico - Administrativas egresados	de la Salud	Biológico agropecuaria y pesquera	Básicas	Total
	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	
Experiencia profesional	5	14	0	2	4	25
Investigador	5	0	5	0	0	10
Compromiso social	3	0	1	3	0	7
Domino del inglés	3	0	0	1	2	6
Participación en proyectos	0	2	0	2	1	5
Emprendedor	0	1	0	2	1	4
Pedagogo	1	2	1	0	0	4
Relaciones humanas	1	1	0	1	1	4
Administrador	1	1	0	1	0	3
Autoformación	1	1	1	0	0	3
Consultor	2	0	1	0	0	3
Domino de legislación	0	0	0	2	1	3
Domino de la computadora	2	0	0	1	0	3
Habilidades del Pensamiento	1	2	0	0	0	3
Manejo de tecnología	1	0	0	1	1	3
Trabajar en equipo	2	1	0	0	0	3
Orientador	1	0	0	0	1	2
Planeación estratégica	0	0	0	2	0	2
Asesor	1	0	0	0	0	1
Comunicador	1	0	0	0	0	1
Ética profesional	0	1	0	0	0	1
Gestión de la información	0	0	0	1	0	1
Planeador	1	0	0	0	0	1
Prospectiva	0	0	1	0	0	1

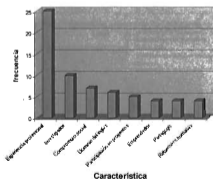
Características docentes según área conocimiento

UAN



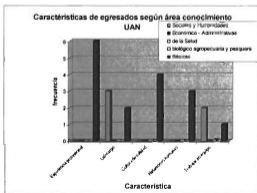
Características docentes según egresados de la

UAN

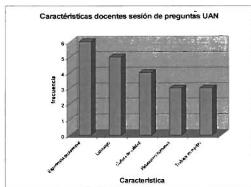


Características que deben poseer los docentes de la UAN, señaladas en las preguntas realizadas por los asistentes.

Característica	Sociales y Humanidades	Económico - Administrativas	de la Salud	biológico agropecuaria y pesquera	Básicas	Total
	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	
Experiencia profesional	0	0	0	0	6	6
Liderazgo	3	0	0	0	2	5
Cultura de calidad	0	0	0	0	4	4
Relaciones humanas	0	0	0	0	3	3
Trabajar en equipo	2	0	0	0	1	3
Comunicación corporal	1	0	0	0	1	2
Compromiso social	1	0	0	0	1	2
Comunicación corporal	1	0	0	0	1	2
Comunicación escrita	1	0	0	0	1	2
Domnio del inglés	0	0	0	1	1	2
Emprendedor	1	0	0	0	1	2
Ética profesional	2	0	0	0	0	2
Comunicación oral	1	0	0	0	1	2
Compromiso con el entorno	0	0	0	1	0	1
Autoformación	0	0	0	0	1	1
Comunicador	0	0	0	0	1	1
Compromiso con el entorno	0	0	0	1	0	1
Contar con posgrado	0	0	0	0	1	1
Cultura ambiental	0	0	0	0	1	1
Manejo de tecnología	1	0	0	0	0	1
Pedagogo	0	0	0	0	1	1



Características docentes sesión de preguntas UAN

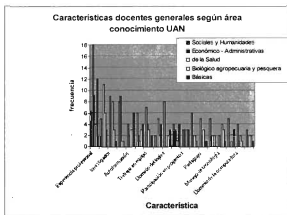


Concentrado general de las características que deben poseer los docentes de la UAN.

Característica Docente

	Sociales y Humanidades	Económico - Administrativas	de la Salud	Biológico agropecuaria y pesquera	Básicas
Característica	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.	Docentes Cant.
Experiencia profesional	6	18	4	4	12
Compromiso social	5	0	11	6	3
Investigador	9	0	8	3	1
Ética profesional	8	9	1	1	0
Autoformación	4	2	3	3	6
Emprendedor	6	2	1	3	4
Trabajar en equipo	7	4	3	0	2
Cultura de calidad	2	0	5	2	4
Domino del ingles	8	0	0	2	3
Relaciones humanas	4	3	1	1	4
Participación en proyectos	3	3	0	3	3
Habilidades del Pensamiento	9	2	2	1	0
Pedagogo	5	2	3	0	1
Administrador	5	1	2	2	0
Manejo de tecnología	2	0	4	3	1
Liderazgo	5	0	1	0	3
Domino de la computadora	4	1	2	1	0
Domino de legislación	3	0	2	2	1
Comunicación corporal	2	0	0	0	2

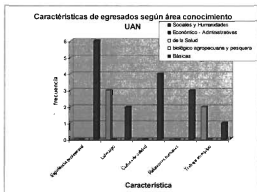
Creatividad	1	2	1	0	0
Cultura ambiental	0	0	0	3	1
Domino de estadísticas demográficas	0	0	4	0	0
Gestión de la información	1	0	1	2	0
Planeador	4	0	0	0	0
Comunicación escrita	1	0	0	1	1
Comunicación oral	1	0	0	1	1
Consultar	2	0	1	0	0
Lectura	0	2	0	0	1
Manejo del perfil epidemiológico	0	0	3	0	0
Orientador	1	0	0	6	2
Comunicador	1	0	0	0	1
Economía	2	0	0	0	0
Intervención	0	0	2	0	0
Planeación estratégica	0	0	0	2	0
Contar con posgrado	0	0	0	0	1
Diagnostico	0	0	1	0	0
Entender la globalización	0	0	0	1	0
Genética	0	0	1	0	0
Gestión	0	0	1	0	0
Inglés	0	0	1	0	0
transdisciplinaridad	1	0	0	0	0

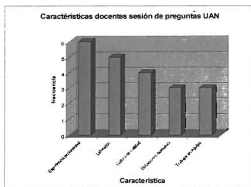


Anexo 3

Características que deben poseer los docentes de la UAN, señaladas en las preguntas realizadas por los asistentes.

Característica	Sociales y Humanidades	Económico - Administrativas	de la Salud	biológico agropecuaria y pesquera	Básicas	Total
	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	
Experiencia profesional	0	0	0	0	6	6
Liderazgo	3	0	0	0	2	5
Cultura de calidad	0	0	0	0	4	4
Relaciones humanas	0	0	0	0	3	3
Trabajar en equipo	2	0	0	0	1	3
Comunicación corporal	1	0	0	0	1	2
Compromiso social	1	0	0	0	1	2
Comunicación corporal	1	0	0	0	1	2
Comunicación escrita	1	0	0	0	1	2
Domnio del ingles	0	0	0	1	1	2
Emprendedor	1	0	0	0	1	2
Ética profesional	2	0	0	0	0	2
Comunicación oral	1	0	0	0	1	2
Compromiso con el entorno	0	0	0	1	0	1
Autoformación	0	0	0	0	1	1
Comunicador	0	0	0	0	1	1
Compromiso con el entorno	0	0	0	1	0	1
Contar con posgrado	0	0	0	0	1	1
Cultura ambiental	0	0	0	0	1	1
Manejo de tecnología	1	0	0	0	0	1
Pedagogo	0	0	0	0	1	1



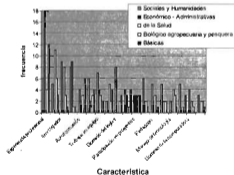


Concentrado general de las características que deben poseer los docentes de la UAN.

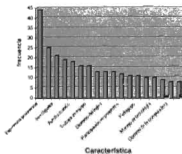
Característica Docente	Sociales y Humanidades	Económico - Administrativas	de la Salud	Biológico agropecuaria y pesquera	Básicas	Total
	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	
Experiencia profesional	6	18	4	4	12	44
Compromiso social	5	0	11	6	3	25
Investigador	9	0	8	3	1	21
Ética profesional	8	9	1	1	0	19
Autoformación	4	2	3	3	6	18
Emprendedor	6	2	1	3	4	16
Trabajar en equipo	7	4	3	0	2	16
Cultura de calidad	2	0	5	2	4	13
Domnio del inglés	8	0	0	2	3	13
Relaciones humanas	4	3	1	1	4	13
Participación en proyectos	3	3	0	3	3	12
Habilidades del Pensamiento	6	2	2	1	0	11
Pedagogo	5	2	3	0	1	11
Administrador	5	1	2	2	0	10
Manejo de tecnología	2	0	4	3	1	10
Liderazgo	5	0	1	0	3	9
Domnio de la computadora	4	1	2	1	0	8
Domnio de legislación	3	0	2	2	1	8
Comunicación corporal	2	0	0	0	2	4
Creatividad	1	2	1	0	0	4
Cultura ambiental	0	0	0	3	1	4
Domnio de estadísticas demográficas	0	0	4	0	0	4
Gestión de la	1	0	1	2	0	4

información						
Planeador	4	0	0	0	0	4
Comunicación escrita	1	0	0	1	1	3
Comunicación oral	1	0	0	1	1	3
Consultor	2	0	1	0	0	3
Lectura	0	2	0	0	1	3
Manejo del perfil epidemiológico	0	0	3	0	0	3
Orientador	1	0	0	0	2	3
Comunicador	1	0	0	0	1	2
Economía	2	0	0	0	0	2
Intervención	0	0	2	0	0	2
Planeación estratégica	0	0	0	2	0	2
Contar con posgrado	0	0	0	0	1	1
Diagnostico	0	0	1	0	0	1
Entender la globalización	0	0	0	1	0	1
Genética	0	0	1	0	0	1
Gestión	0	0	1	0	0	1
Inglés	0	0	1	0	0	1
transdisciplinaridad	1	0	0	0	0	1

Características docentes generales según área conocimiento UAN



Características docentes generales UAN



Según Egresados Característica Docente	Sociales y Humanidades	Económico - Administrativas	de la Salud	biológico agropecuaria y pesquera	Básicas	Total
	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	Cant.	
Liderazgo	4	0	0	0	1	5
Práctica profesional	0	0	0	0	5	5
Cultura de calidad	0	0	0	0	4	4
Relaciones humanas	0	0	0	0	3	3
Compromiso social	1	0	0	0	1	2
Comunicación corporal	0	1	0	0	1	2
Comunicación escrita	0	1	0	0	1	2
Comunicación oral	0	1	0	0	1	2
Cultura ambiental	0	0	0	1	1	2
Emprendedor	1	0	0	0	1	2
Ética profesional	2	0	0	0	0	2
Inglés	0	0	0	1	1	2
Trabajo en equipo	1	0	0	0	1	2
Autoformación	0	0	0	0	1	1
Comunicación	0	0	0	0	1	1
Manejo de tecnología	1	0	0	0	0	1