



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
INSTITUTO DE CIENCIAS SOCIALES Y HUMANIDADES
ÁREA ACADÉMICA DE CIENCIAS DE LA EDUCACIÓN

**EL DOCENTE DE EDUCACIÓN SUPERIOR EN LAS UNIVERSIDADES
POLITÉCNICAS COMO FACILITADOR DE COMPETENCIAS PARA EL
MERCADO DE TRABAJO**

PROYECTO TERMINAL DE CARÁCTER PROFESIONAL QUE PARA OBTENER EL DIPLOMA DE

ESPECIALIDAD EN DOCENCIA

Presenta:

ERENDIRA YARETNI MENDOZA MEZA

Director de Proyecto Terminal:

DR. JORGE GAMALIEL ARENAS BASURTO

Pachuca de Soto, Hidalgo, marzo de 2012.

CONTENIDO

ÍNDICE TENTATIVO	3
INTRODUCCIÓN	4
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	9
PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN	11
OBJETIVOS	13
HIPÓTESIS	14
JUSTIFICACIÓN	16
CAPITULO I. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL	18
1.1. NOCIONES SOBRE EDUCACIÓN	18
1.1.1. NOCIONES SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR.....	19
1.1.2. MODELO DE EDUCATIVO DE LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS	20
1.2. NOCIONES SOBRE MERCADO DE TRABAJO.....	34
1.2.1. LA TEORÍA ECONÓMICA QUE EXPLICA LAS FUNCIONES DE OFERTA Y DEMANDA DEL MERCADO DE TRABAJO.....	34
CAPITULO II. METODOLOGÍA.....	40
ANEXOS I	45
ENTREVISTA A PROFUNDIDAD PARA DOCENTES	46
ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PARA LOS EGRESADOS DE LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS.....	47
RELACIÓN DE INFORMANTES CLAVES A ENTREVISTAR	48
BIBLIOGRAFÍA	49

ÍNDICE TENTATIVO

RESUMEN/ABSTRACT

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN

Capítulo I. MARCO TEÓRICO y CONCEPTUAL

1.1. Nociones sobre Educación

1.1.1. Nociones sobre Educación Superior

1.1.1.1. Docencia en la Educación Superior

1.1.2. Modelo Educativo de las Universidades Politécnicas

1.1.2.1. Modelo Basado en Competencias

1.2. Nociones sobre Mercado de Trabajo

1.2.1 La teoría economía que explica las funciones de oferta y demanda del mercado de trabajo

1.3. Conclusión capitular

Capítulo II. METODOLOGÍA

Capítulo III. MARCO DE REFERENCIA

3.1. Descripción del Área de Estudio

3.1.1. Estructura Socioeconómica

3.1.1.1. Aspectos demográficos

3.1.1.2. Aspectos económicos

3.1.1.3. Aspectos sociales

3.2. Conclusión capitular

Capítulo IV. EL DOCENTE DE LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS

Capítulo V. EL DOCENTE Y LA FORMACIÓN DEL ESTUDIANTE BAJO EL MODELO BASADO EN COMPETENCIAS

Capítulo VI. EL DOCENTE Y EL MERCADO DE TRABAJO

V. CONCLUSIONES FINALES

VI. REFERENCIAS

VII. ANEXOS

INTRODUCCIÓN

Las transformaciones que está viviendo el mundo contemporáneo en materia educativa aunado a los grandes avances de la ciencia y la tecnología en estos tiempos ha producido un nuevo contexto socio-histórico, donde la sociedad humana cada día debe asumir nuevos retos que impone la sociedad de la información y el conocimiento (Hernández, 2008).

Vivimos en una época en la cual el conocimiento aplicado a las esferas de la producción, distribución y gestión está revolucionando las condiciones de la economía. Este nuevo ciclo ha sido denominado sociedad del conocimiento, debido a que el conocimiento es ahora quien dirige la economía global que esta surgiendo (López, s.r.).

La educación ha tomado otro rumbo, ello lo evidencia el avance en la enseñanza dado la efectividad y el sin fin de alternativas que tiene el docente a la hora de enseñar, es por ello que la utilización e introducción de las nuevas tecnologías de información y de comunicación (TIC) es un instrumento de primer orden que esta presente en las agendas educativas, dado que provee de innovadoras estrategias, la aplicación y transmisión de información y de conocimientos propios de los cambios que ha traído consigo la globalización, el uso de estas en las nuevas aplicaciones del *saber al hacer*, de la expansión de la educación media a la superior, de la dinámica cada vez más creciente de la investigación, pero nada de esto es alcanzable y puesto en práctica con éxito, sino va de la mano también con un programa que transforme las políticas de desarrollo y de formación de los educadores, y quienes consoliden un nuevo perfil de enseñanza que sea capaz de alcanzar en los educandos niveles de calidad en la formación que reciben. Lo deseable es que cuenten con las competencias básicas y que posean otras competencias complementarias, como los valores y actitudes que comprometan su vida con el entorno educativo, el laboral y social (Cejas, s.r.).

Todos estos cambios han impactado al sistema educativo universitario en el mundo estableciendo una nueva concepción filosófica en los docentes y en las instituciones de educación superior. Esta realidad conlleva al surgimiento de nuevos requerimientos y prácticas de gestión para el docente, para responder de forma eficiente y efectiva a los cambios que experimentamos hoy en día en este sector (Hernández, 2008).

En términos generales, el docente debe responder a esta demanda a través de saber unificar conocimientos, utilizar técnicas grupales para comunicar los mensajes, motivar a los alumnos porque la formación de los alumnos implica transmisión de un *saber* (los conocimientos), de un *saber hacer* (las competencias) y de un *saber estar* (los comportamientos) (Merma, s.r.).

Es indispensable que en la economía¹ exista la división de trabajo para que posteriormente la mano de obra se especialice², es decir, generar y desarrollar en el alumno habilidades y competencias para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo, esta meta se logra con docentes que cuenten con las competencias profesionales adecuadas para lograr dicho fin.

Estas exigencias provocadas por esta nueva red del conocimiento ha tocado a las universidades y a todos sus miembros del mundo, todos estos procesos continuos de cambios han producido la necesidad de formularse una nueva visión, sobre el papel del docente y los retos que estos deben asumir al igual que las universidades del siglo XXI (Hernández, 2008). En diversos documentos de la UNESCO (UNESCO, Links between the global initiatives in education, 2005) se indica que las competencias docentes apuntan a mejorar la práctica de los docentes en todas las áreas de su labor profesional, con la finalidad que contribuyan a mejorar la calidad del sistema educativo, a fin de que este pueda hacer progresar el desarrollo económico y social del país.

¹ Se hace una relación con la ciencia económica, debido al impacto de las competencias desarrolladas en los alumnos para que se desempeñen en el mercado de trabajo.

² A través de esta concepción originaria de Adam Smith (2000), será factible el tener capital humano, el cual, consiste en mano de obra de calidad, preparada y especializada, la cual satisficará las necesidades de la sociedad.

Dichas demandas que se están presentando en el contexto internacional relacionado con la oferta profesional, la educación superior esta sufriendo importantes modificaciones, y por consiguiente esto impacta directamente la definición de la función docente, por ejemplo la Asociación Nacional de Universidades e Institutos de Educación Superior (ANUIES) indica que con relación al trabajo docente, cuando se habla de la capacidad de innovación, se hace referencia a los cambios que deben darse en las formas de concebir el aprendizaje, en la utilización de métodos pedagógicos, tecnologías educativas y en la definición del rol de los profesores, quienes se desempeñan como facilitadores del aprendizaje y acceso a la información (ANUIES, s.r.). Esto incluye el desarrollo de las habilidades intelectuales de los alumnos y el acompañamiento para su formación integral, según las características de cada área.

En términos generales el papel del docente hace énfasis en la necesidad de desarrollar habilidades intelectuales para el aprendizaje, y por consiguiente estas habilidades serán determinantes para la satisfacción de las necesidades de la demanda del mercado de trabajo.

La demanda de trabajadores adecuados y competentes que posean conocimientos, habilidades y actitudes, es cada vez más relevante. Muchos programas de formación se encuentran obsoletos, los nuevos programas deberán mostrar transformaciones en su estructura que tiendan a ser de carácter modular, sus contenidos deben ser de amplio espectro y de fortalecimiento de principios básicos (Cejas, s.r.).

La formación a través de competencias parte de reconocer todos los cambios y necesidades actuales, pretende mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño ocupacional permitiendo con esto la formación de profesionales más integrales y que sean capaces de aportar a la organización el aprendizaje que han adquirido,

asimismo, pretende ser un enfoque integral que busca vincular el sector educativo³ con el productivo y elevar el potencial de los individuos (Cejas, s.r.).

Con el fin de analizar al docente de educación superior del subsistema de Universidades Politécnicas es indispensable analizar la formación docente, así como el impacto que tiene está en el desarrollo de competencias y habilidades de los estudiantes, con la finalidad de satisfacer las necesidades del mercado laboral.

El primer capítulo, dará soporte teórico y hará hincapié en los principales conceptos retomados en el trabajo de investigación. Se relacionaran las diversas teorías del aprendizaje con el Modelo Basado en Competencias (MBC).

El segundo apartado abordará la propuesta metodológica, asimismo, se indicará la metodología para la elaboración del cuestionario a profundidad y encuesta de satisfacción (ver anexo I), asimismo, análisis estadístico con la finalidad de generar una serie de propuestas de mejora para las Universidades Politécnicas, cabe hacer mención que este estudio se llevara a cabo en la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo.

El tercer apartado analizará las características del objeto de estudio. Es importante hacer mención que a lo largo del trabajo se tomaran como fuente las diversas estadísticas existentes en la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, por lo que se analizará una muestra (ver metodología). Los estudios descriptivos buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis.

El capítulo cuarto analizará el rol de los docentes en las Universidades Politécnicas, donde se retomará la formación docente y la participación de estas instancias de Educación Superior en la capacitación del docente. El quinto capítulo abordará el desarrollo de habilidades y competencias por parte de los docentes en

³ Esto es lo que pretenden las Universidades Politécnicas con las salidas de los estudiantes en sus procesos de Estancias y Estadías.

el Modelo Basado en Competencias y en el último capítulo se analizará la incorporación del estudiante en el mercado de trabajo, con la finalidad de satisfacer las demandas del sector laboral.

PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Generalmente se admite que México es un país desigual en el ámbito educativo. Por lo demás, las manifestaciones de tal desigualdad son evidentes: la distancia que separa los grupos de elevados ingresos de los de menores recursos no se ha reducido, es posible que se haya acrecentado. Como sabemos, la desigualdad económica por lo general se asocia con diferencias de oportunidades en los renglones educativo y social (Hernandez, La desigualdad en México, 2005).

Bajo esta premisa de desigualdad educativa se analizará la importancia del docente de Educación Superior del Modelo Basado en Competencias de las Universidades Politécnicas en la facilitación de competencias para la formación de capital humano en la entidad, es decir, el docente es participe en el desarrollo de competencias y habilidades en el alumno para satisfacer las necesidades del mercado de trabajo

En este mismo orden de ideas, la formación de futuros profesionistas hoy en día, constituye uno de los aspectos más importantes y de mayor interés que debe tener presente el docente y las universidades, para así lograr la excelencia educativa; porque el profesional de mañana no debe ser igual al de hoy, todo este proceso no recae solamente en la universidad, sino que el docente también tiene responsabilidad en el desarrollo integral de los profesionales universitarios. En otras palabras, la sociedad postmodernista requiere de docentes cada día con mayor presupuesto epistemológico, dispuestos a asumir la diversidad del conocimiento, liderazgo, ser más creativos e innovadores para facilitar el proceso de enseñanza y aprendizaje, de esta forma adaptarse a la nueva visión⁴ de la universidad del siglo XXI (Hernández, 2008).

⁴ Hernández (2008), señala que la visión de la universidad del siglo XXI, es el cambio en el concepto del rol del docente en el siglo XXI, el cual tiene enormes implicaciones en el mundo moderno tanto a nivel global, regional y local la competitividad por el conocimiento ha producido la necesidad de introducir un hombre nuevo con más competencia cognitivas, humanas con el objetivo de articularse de forma efectiva a los fenómenos que se producen en una sociedad del conocimiento.

Hernández (2008), señala que el mundo está experimentando cambios constantes cambios que estamos presenciando día a día, a través de diversos procesos sociales, políticos, tecnológicos y económicos, están produciéndose en el mercado laboral internacional, nacional y local con nuevas competencias profesionales, donde los nuevos docentes universitarios del siglo XXI, deben reunir una serie de características, habilidades y experiencias para lograr un espacio oportuno en esta sociedad de la información, el conocimiento y el talento humano.

PREGUNTAS DE INVESTIGACIÓN

Se pretende responder a las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál es la importancia del rol del docente formado bajo un Modelo Basado en Competencias de las Universidades Politécnicas para que el alumno adquiera las habilidades que demanda el mercado de trabajo⁵?
- ¿Con qué competencias cuentan los docentes de las Universidades Politécnicas con la formación para desarrollar las competencias en los estudiantes?
- ¿Cómo desarrollan los docentes de las Universidades Politécnicas en la práctica el Modelo Basado en Competencias?
- ¿Qué cursos de formación y actualización docente reciben los docentes de las Universidades Politécnicas que impacten en el estudiante?

Hoy en día es de vital importancia avanzar a la par que la corriente de la información, esto debido a que nos encontramos inmersos en un mundo globalizado, el cual nos provee de nuevos conocimientos que se deben emplear en el uso y análisis de la información, que son necesarios para proponer medidas alternas para problemas como el desarrollo.

Las economías más avanzadas hoy en día se basan en la mayor disponibilidad de conocimiento e información. Las ventajas comparativas dependen cada vez más

⁵ Carlos Tünnermann Bernheim señala que en un mundo en proceso de cambio, la educación permanente aparece como respuesta pedagógica estratégica que hace de la educación asunto de toda la vida y dota a los educandos de las herramientas intelectuales que les permitirá adaptarse a las incesantes transformaciones, a los cambiantes requerimientos del mundo laboral y a la obsolescencia del conocimiento, característica de la ciencia contemporánea que se renueva en periodos cada vez más cortos, a la vez que se incrementa a un ritmo cada vez más acelerado (Tünnermann, s.r.).

del uso competitivo del conocimiento y de las innovaciones tecnológicas. Está centralidad del conocimiento le convierte en pilar fundamental de la riqueza y el poder de las naciones pero, a la vez estimula la tendencia a su consideración como simple mercancía, sujeta a las reglas del mercado y susceptibles de apropiación privada. Hoy en día, la riqueza de las naciones esta en su gente en el cultivo de la inteligencia de su pueblo, por lo que se necesita priorizar la inversión en el *capital humano*: educación, ciencia, tecnología e información (Tünnermann, s.r.).

Asimismo, Tünnerman indica que en un mundo en proceso de cambio, la educación permanente aparece como la respuesta pedagógica estratégica que hace de la educación asunto de toda la vida y dota a los educandos de las herramientas intelectuales que les permiten adaptarse a las incesantes transformaciones, a los cambiantes requerimientos del mundo laboral y a la obsolescencia del conocimiento, característica de la ciencia contemporánea que se renueva en periodos cada vez más cortos, a la vez que se incrementa a un ritmo cada vez más acelerado (Tünnermann, s.r.).

Por ello, es recomendable estudiar la formación docente de las Universidades Politécnicas bajo en Modelo Basado en Competencias como detonante en la formación de capital humano competente que satisfaga las demandas del mercado de trabajo.

OBJETIVOS

- General
 - Analizar y representar el impacto del docente de Educación Superior y del Modelo Basado en Competencias de las Universidades Politécnicas, en el mercado de trabajo, en el estado de Hidalgo.

- Específicos
 - Analizar la importancia del perfil docente en el desarrollo de competencias y habilidades en la generación de capital humano preparado y especializado en diversas áreas del conocimiento para la entidad.

 - Analizar la relación de la demanda del mercado de trabajo con las competencias de los estudiantes formados bajo el Modelo Basado en Competencias de las Universidades Politécnicas del estado de Hidalgo.

HIPÓTESIS

Si la formación que recibe el docente con base en el Modelo Basado en Competencias en las Universidades Politécnicas⁶ responde a las necesidades del mercado laboral, entonces el estudiante recibirá la capacitación para integrarse a las fuentes de empleo de la región.

Para que esta hipótesis se cumpla deben ocurrir las siguientes condiciones:

1. Las Universidades Politécnicas realizan un estudio de factibilidad, es decir, ofertar carreras que el mercado laboral demanda.

Las Universidades Politécnicas, renuevan cada dos años su diseño curricular, con la finalidad de formar profesionistas que el mercado laboral demande. Esto es, se cuentan con Profesores de Tiempo Completo (PTC's) que diseñan y actualizan constantemente las asignaturas del plan de estudios, estas actualizaciones y diseños son aprobados previamente por la Coordinación de Universidades Politécnicas (CUP) y otras universidades del subsistema de Universidades Politécnicas con la finalidad de contar con registro ISBN de los manuales diseñados.

2. Las Universidades Politécnicas capacitan a sus docentes bajo el Modelo Basado en Competencias.

Las Universidades Politécnicas demandan profesores que jueguen el rol de facilitadores bajo el Modelo Basado en Competencias (MBC), esto se logra

⁶ Las Universidades Politécnicas, pertenecen a un subsistema de Universidades Politécnicas, se han caracterizado por trabajar bajo un Modelo Basado en Competencias. Las Universidades Politécnicas buscan responder a las necesidades sociales de formar profesionistas de manera integral, dotándolos de las competencias necesarias para integrarse a cualquier ambiente de trabajo. En particular, se busca que los alumnos adquieran capacidades generales para aprender y actualizarse; para identificar, plantear y resolver problemas; para formular y gestionar proyectos; y para comunicarse efectivamente en español y en inglés. La oferta educativa de estas universidades pretende favorecer el aprendizaje a través de situaciones reales, que se reflejen en los contenidos de los programas y en su desarrollo pedagógico.

gracias a que estas Universidades Politécnicas (UP) capacitan a sus docentes en diferentes etapas, en primera instancia la UP realiza un curso de inducción a sus profesores de nuevo ingreso, posteriormente se les inscribe en un Diplomado en Línea del Modelo Basado en Competencias, el cual tiene una duración de seis meses, el cual deberán acreditar, una tercera etapa es la constante actualización de los docentes, es decir, se les apoya para que asistan a cursos, impartan conferencias, entre otros con la finalidad de contar con profesionistas con una excelente formación académica y profesional.

3. El estudiante⁷ cuenta con las habilidades y competencias que el mercado laboral demanda.

El modelo de las Universidades Politécnicas, está compuesto por tres ciclos de formación (conformado por tres cuatrimestres), el estudiante deberá tener vinculo y cercanía con el mercado de trabajo, esto se denomina estancias las cuales tienen duración de 160 horas, durante su formación académica el alumno tendrá dos salidas de estancia y al finalizar, deberá cursar una estadía con un total de 600 horas, con la finalidad que se garantice el vinculo estudiante-mercado de trabajo.

Durante este contacto del alumno-mercado de trabajo, tendrán designados un docente, que jugara el papel de asesor académico, quien se cerciorara que el alumno cuente con las competencias que ha desarrollado en su ciclo de formación y asimismo se le solicitará a la empresa una retroalimentación, con el objetivo de formar profesionistas que el mercado de trabajo demande.

⁷ Es importante señalar que el alumno también al igual que el punto dos, tiene una plática de inducción al Modelo Basado en Competencias, al iniciar su carrera profesional en las Universidades Politécnicas.

JUSTIFICACIÓN

El desarrollo va acompañado de profesionalización y bien se sabe que el conocimiento, es el eje central de la globalización o de la fase tecnocognitiva del capitalismo y de la paulatina conformación de una sociedad del conocimiento.

En cuanto a desarrollo sostenible, la educación es una función fundamental de todo país o comunidad y, como tal, responde a toda una serie de metas y objetivos que figuran en los programas de educación de las Naciones Unidas y la UNESCO, a los objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), Educación para Todos (EDT), el Decenio de las Naciones Unidas de la Alfabetización (DNUA) y el Decenio de las Naciones Unidas de la Educación para el Desarrollo Sostenible (DNUEDD) los cuales tienen como objetivo sin excepción, reducir la pobreza, mejorar la salud y la calidad de vida, consideran que la educación presta una contribución importante a la consecución de estos objetivos. A su vez consideran también que la educación es un elemento clave de desarrollo, en la medida en que también permite a las personas alcanzar su pleno potencial y adquirir un control cada vez más importante sobre las decisiones que les afectan (UNESCO, Links between the global initiatives in education, 2005).

Esta investigación propone aportar elementos que sirvan de base en la elaboración de políticas públicas y en la distribución del presupuesto, ligados a la educación; debido a que existe la información pero no se encuentra analizada y organizada desde el punto de vista de proveer herramientas y conocimientos suficientes a futuras y presentes generaciones, el cual se verá reflejado en una entidad con mayor preparación de capital humano, generando capital humano más especializado, todo ello gracias al docente de Educación Superior de las Universidades Politécnicas, quien es el principal facilitador del desarrollo de las competencias y habilidades del alumno.

La UNESCO señala que la formación del docente será un componente fundamental de esta mejora de la educación (UNESCO, Links between the global

initiatives in education, 2005). No obstante, el perfeccionamiento profesional del docente solo tendrá un impacto si se centra en cambios específicos del comportamiento docente en clase y, en particular, si ese perfeccionamiento es permanente y se armoniza con otros cambios en el sistema educativo.

Lo anterior permitirá cimentar algunas bases para incentivar el perfeccionamiento profesional del docente, teniendo este como objetivo preparar estudiantes, ciudadanos y trabajadores capaces de comprender su área de acción con la finalidad de apoyar el desarrollo social y mejorar la productividad económica, generando mayor oferta de mano de obra calificada y por lo tanto mayor producción, viéndose reflejada en un mejor salario y por consiguiente desarrollo económico, generando un círculo virtuoso de desarrollo en la entidad impulsado por la labor docente en el aula, es decir, el docente es participe por el desarrollo de competencias y habilidades en los alumnos, con el fin de que el estudiante se incorpore en el mercado de trabajo satisfaciendo las necesidades del mismo.

La aportación de esta investigación servirá de base para estudios posteriores de la entidad no solo en términos educativos, también en cuestiones sociales, políticas, económicas y culturales, todos bajo la premisa de un mejor nivel de vida.

Este documento representa una herramienta metodológica y técnicamente sustentada que permitirá realizar análisis de las características y de la importancia de la profesionalización docente en la entidad como detonante del desarrollo, aportando elementos para el diseño de proyectos que impacten efectivamente en el nivel de desarrollo, relacionado con la preparación de capital humano especializado y con la importancia de la labor docente en este rubro.

A través de esta investigación se pretenden detectar posibles inconsistencias entre la propuesta del Modelo Basado en Competencias y la capacitación efectiva que reciben los docentes. Asimismo, si el estudiante a través de sus docentes reciben la formación apropiada para satisfacer las demandas del mercado de trabajo.

CAPITULO I. MARCO TEÓRICO Y CONCEPTUAL

Existen definiciones técnicas más o menos consensuadas en la comunidad de investigadores, consultores y funcionarios que participan en los debates al respecto. En este apartado dichos conceptos serán abordados, enfocados en educación y en el mercado de trabajo (temas que se tratan de forma puntual en el desarrollo de este trabajo de investigación).

1.1. NOCIONES SOBRE EDUCACIÓN

Se ha definido a la educación como la presentación sistemática de hechos, ideas, habilidades y técnicas a los estudiantes, se refiere a la influencia ordenada y voluntaria ejercida sobre una persona para formarle o desarrollarle; de ahí que la acción ejercida por una generación adulta sobre un joven para transmitir y conservar su existencia colectiva. Etimológicamente, la educación tiene dos significados: *educare* que significa “conducir”, llevar a un Hombre de un estado a otro; y *educere* que significa “extraer”, sacar algo de dentro del Hombre. Esta noción etimológica revela dos notas de la educación: por un lado, un movimiento, un proceso y, por otro, tiene en cuenta una interioridad a partir de la cual van a brotar esos hábitos o esas formas de vivir que determinan o posibilitan que se diga que una persona “está educada” (Anonimo, 2008)

La educación significa, entonces, una modificación del Hombre, un desenvolvimiento de las posibilidades del ser. Esta modificación no tendría sentido si no implicara una mejora. En otras palabras, toda educación es una perfección. Sin embargo, no toda perfección es educación, ya que existe en el hombre una perfección que surge de una evolución espontánea del ser. Dado que la educación presupone una influencia extraña, una dirección, una intención, se la define como “un perfeccionamiento intencional de las funciones superiores del Hombre, de lo que éste tiene de específicamente humano” (Anonimo, 2008).

Es a través del perfeccionamiento “inmediato” de las capacidades humanas, que se logra el perfeccionamiento “mediato” de la persona humana. No es lo mismo educación que la instrucción, la cual consiste en la transmisión de conocimientos. La educación contiene a la instrucción, pero trasciende los planteos académicos, piensa en el Hombre todo y en todos los Hombres como personas y como comunidad.

Para fines de este trabajo de investigación será necesario especificar que se comprende por una Educación Superior del Modelo Educativo de las Universidades Politécnicas, por lo que es importante mencionar la labor docente en este contexto, esto dado por la calidad de profesionistas que egresan de las aulas depende sin lugar a dudas de la preparación y actualización del profesorado al interior de las aulas.

1.1.1. NOCIONES SOBRE EDUCACIÓN SUPERIOR

Hoy día se reconoce que la Educación Superior constituye el pilar fundamental que contribuye, en términos generales, a desarrollar la productividad laboral, la energía empresarial y con ello la calidad de vida; a promover la movilidad social y la participación política; a fortalecer la sociedad civil y estimular el gobierno democrático (Mundial, 2000).

La Educación Superior se ha considerado como pilar estratégico en los procesos de modernización en todos los países. Como fue señalado en la Conferencia Regional de la UNESCO en 1996, "la educación general, y la superior en particular, deben ser instrumentos esenciales, de valor estratégico, para enfrentar exitosamente los desafíos del mundo moderno y para formar ciudadanos capaces de construir una sociedad más justa y abierta, basada en la solidaridad, el respeto de los derechos humanos, el uso compartido del conocimiento y la información" (UNESCO, Plan de Acción para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe, s.a.).

1.1.1.1. DOCENCIA EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

En palabras de Tünnermann, entre los principales retos del docente, encontramos en primer lugar, tiene que estar convencido sobre el papel clave que le corresponde desempeñar en los tiempos actuales y sobre la importancia estratégica, para el futuro de su país, de la institución a la cual sirve. Deberá también estar familiarizado con el nuevo paradigma educativo. Su rol ya no es el del catedrático que simplemente *dicta o imparte* clases magistrales y luego *califica* los exámenes de sus alumnos. No es tampoco el del profesor que *enseña* y luego *evalúa* si sus alumnos son capaces de *repetir* lo que les ha enseñado, o de comprobar si asimilaron el conocimiento por él transmitido. Si hoy día lo importante es, el *aprendizaje*, o mejor dicho los aprendizajes que los estudiantes realmente *incorporan a su experiencia vital*, de suerte que *aprendan a aprender* para que nunca dejen de seguir aprendiendo, entonces el profesor universitario es fundamentalmente un diseñador de métodos de aprendizaje, un suscitador de situaciones o ambientes de aprendizaje, capaz de trabajar en equipo con sus alumnos y con otros profesores. Más que un profesor será un “aprendedor” si se permite el neologismo, será un aprendiz con un poco más de experiencia que sus estudiantes, pero no por ello dejará de ser un co-aprendiz, que participa con sus alumnos en la maravillosa aventura del espíritu que es descubrir y difundir el conocimiento (Tünnermann, s.r.).

1.1.2. MODELO DE EDUCATIVO DE LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS

En la actualidad, el acelerado avance del conocimiento demanda un cambio de paradigma en la enseñanza y el aprendizaje en todos los niveles, particularmente en el nivel superior. Como señala Jacques Delors, ya no basta que el individuo acumule un conjunto adecuado y suficiente de conocimientos, pensando que le serán de utilidad durante toda su vida y le permitirán afrontar situaciones de diversa índole en su actividad profesional y social (Ángeles, 2003). Por el contrario, requerirá prepararse para estar en condiciones de aprovechar y utilizar

las diversas oportunidades que se le presenten para actualizar, profundizar y enriquecer ese primer conjunto de saberes y poder adaptarse así a un mundo en constante cambio (Politecnicas, 2005).

En este contexto se han creado en el ámbito educativo las Universidades Politécnicas, las cuales tienen como principal objetivo, satisfacer las necesidades sociales, entre las cuales destacan la formación de profesionistas de manera integral, quienes deberán contar con competencias, las necesarias que el sector laboral demanda

El Modelo Educativo de las Universidades Politécnicas se centra en una Educación Basada en Competencias (EBC), el cual tiene como objetivo desarrollar habilidades y competencias en los alumnos.

El papel del profesor será decisivo para el cumplimiento de los planes y programas de estudio; ello le obliga a reflexionar sobre sus propias competencias profesionales y sus habilidades docentes para llevar a cabo el proceso de enseñanza-aprendizaje. En el modelo educativo que aquí se plantea, se concibe al profesor como un agente de renovación y cambio, como facilitador y mediador entre el conocimiento y el aprendizaje del alumno; a través de su labor docente, los profesores contribuyen a que los alumnos aprendan a aprender (Politecnicas, 2005).

1.1.2.1. MODELO BASADO EN COMPETENCIAS

El concepto de competencia es diverso, según el ángulo del cual se mire o el énfasis que se le otorgue a uno u otro elemento, pero el más generalizado y aceptado es el de *saber hacer* en un contexto. El *saber hacer*, lejos de entenderse como *hacer*, requiere de conocimiento (teórico, práctico o teórico-práctico), afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento, todo lo cual se expresa en el desempeño, también de tipo teórico, práctico o teórico-práctico. Por ejemplo, cuando alguien lee un texto y lo interpreta (saber hacer) ejecuta una acción

(desempeño) en un contexto teórico (contenido del texto). Cuando un mecánico empírico arregla un vehículo (desempeño) aplica un conocimiento práctico en un contexto (situación y condiciones en que se da el desempeño) igualmente práctico (Posada, s.r.).

Según Sladogna⁸, las competencias son capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y de participación activa en los procesos sociales. Agrega la autora que toda competencia es una síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital amplio, pasado y presente. Masseilot⁹ afirma que el concepto de competencia es elástico y flexible, dirigido a superar la brecha entre trabajo intelectual y manual (Posada, s.r.).

Son múltiples las razones por las cuales es preciso estudiar, comprender y aplicar el enfoque de la formación basada en competencias. En primer lugar, porque es el enfoque educativo que está en el centro de la política educativa en sus diversos niveles, y esto hace que sea necesario que todo docente aprenda a desempeñarse con idoneidad en este enfoque. En segundo lugar, porque las competencias son la orientación fundamental de diversos proyectos internacionales de educación, como el Proyecto Tuning de la Unión Europea o el proyecto Alfa Tuning Latinoamérica. Y tercero, porque las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo (Tobon, 2006).

⁸ SLADOGNA, Mónica G. "Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo. La experiencia Argentina". En: CINTERFOR-OIT. *Competencias laborales en la formación profesional*. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. N° 149, mayo-agosto de 2000, p. 115.

⁹ MASSEILOT, Héctor. "Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional". En: CINTERFOR-OIT. *Competencias laborales en la formación profesional*. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. N° 149, mayo-agosto de 2000, p. 79.

El tema respecto a la educación por competencias y formación a menudo se centra fundamentalmente en la construcción de discursos que se orientan a impulsar el saber, no obstante las nuevas modalidades educativas reúnen objetivos claros y definidos del proceso, que implican la demostración del Saber (conocimientos), en el Saber Hacer (de las competencias) y en las Actitudes (compromiso personal-en el Ser) lo que determina en la formación como un proceso que va más allá de transmitir saberes y destrezas. La combinación de la aplicación de conocimientos, habilidades o destrezas son los objetivos y contenido del trabajo a realizar y se expresa en el *Saber*, el *Saber Hacer* y el *Saber Ser*, se concluye este aspecto respecto a la formación por competencia laboral con aquel proceso que logra asociar la adquisición de conocimientos y el desarrollo de las capacidades y actitudes en los trabajadores, es un proceso que se da durante toda la vida del individuo (Cejas, s.r.).

El concepto de competencias como tal se comenzó a estructurar en la década del sesenta con base en dos aportaciones: la lingüística de Chomsky y la psicología conductual de Skinner. Chomsky (1970) propuso el concepto de competencia lingüística como una estructura mental implícita y genéticamente determinada que se ponía en acción mediante el desempeño comunicativo (uso efectivo de la capacidad lingüística en situaciones específicas), por lo cual este autor siempre opone en el marco de su gramática generativa transformacional competencias-desempeño (*competence-performance*). A partir de esto, el concepto de competencias comenzó a tener múltiples desarrollos, críticas y reelaboraciones, tanto en la lingüística como en la psicología (conductual y cognitiva) y en la educación (Tobon, 2006).

En contravía a la propuesta de Chomsky, de considerar la competencia como algo interno, en la línea conductual, poco a poco se fue hablando de la competencia como un comportamiento efectivo, y hoy en día hay un sólido modelo conductual de las competencias, que aunque ha trascendido el esquema de estímulo-respuesta, sigue basándose en el comportamiento observable, efectivo y verificable, confluyendo entonces así el desempeño dentro de la competencia (que

están disociados en Chomsky). El enfoque de competencias desde lo conductual ha tenido notables desarrollos en el campo de la gestión del talento humano en las organizaciones, donde se asume con la orientación de buscar que los trabajadores posean competencias clave para que las empresas sean competitivas. Desde mediados de la década de los años noventa esta concepción de las competencias también ha sido implementada en instituciones educativas de varios países, buscando con ello formar personas con ciertas competencias que les posibiliten un mayor impacto en la inserción laboral (Tobon, 2006).

En general todas las teorías de la educación han servido como pilar para el actual modelo de la Educación Basada en Competencias, tal y como se mencionan en las siguientes líneas.

En la teoría conductista el aprendizaje era considerado como una simple asociación estímulo-respuesta. El individuo aprende a conocer la realidad objetiva a través de los sentidos, pero el estudiante es considerado como un ser pasivo, que solo reacción a estímulo medioambientales.

El enfoque conductista ha sido analizado bajo diferentes enfoques:

- *Condicionamiento clásico de Pavlov*, es un medio ambiente planeado, es posible cambiar la conducta, a través de procesos inconscientes se pretende que los alumnos sientan predisposición positiva o negativa hacia algo (Pavlov, 1989).
- *Conexionismo de Thorndike*, el aprendizaje se produce por ensayo y error o por selección y conexión, de esta manera, un comportamiento que tiene una respuesta positiva, genera una conexión firme en términos de aprendizajes (Martorell, J. L., & Prieto, J. L., s.r.)
- *Principio de contigüidad de Gurthrie*, también conocido como aprendizaje asociativo, se establece cuando dos sensaciones ocurren en forma repetida, acaban por asociarse, de manera que cuando solo ocurre una de estas sensaciones, la otra también aparece (Vargas-Mendoza, 2008).

- *Condicionamiento operante de Thorndike y Skinner*, el aprendizaje es un proceso a través del cual se fortalece un comportamiento que es seguido de un resultado favorable, con lo cual aumentan las posibilidades de que un comportamiento vuelva a ocurrir. Se aprende lo que es reforzado (Martorell, J. L., & Prieto, J. L., s.r.).
- *Observación e imitación de Albert Bandura*, existen otros tipos de aprendizaje que ocurren por observación, existen mecanismos internos de representación de la información, que son cruciales para que exista aprendizaje (Garrido, 2000).

Esta teoría tiene una aplicación en el aula, por ejemplo con una instrucción programada, la cual es una técnica individualizada por medio de materiales que permiten que el participante dirija su aprendizaje a su propio ritmo, gracias a la retroalimentación constante de respuestas correctas.

PROCEDIMIENTO

1. El profesor prepara el paquete de instrucción programada en pequeños módulos
2. Los materiales incluyen instrucciones claras y precisas para el desarrollo de todas y cada una de las actividades
3. Cada modulo incluye el procedimiento de autoevaluación
4. Puede combinarse con programas audiovisuales
5. El profesor verifica el aprendizaje por medio de una evaluación global.

APLICACIONES

Se recomienda para: análisis financieros, aprendizaje de conceptos y aprendizaje de procedimientos.

La teoría cognoscitivista el aprendizaje se da mediante la construcción gradual de conocimientos, que ocurre gracias a la puesta en relación de los anteriores con los

nuevos conocimientos. Exige la organización de estos. Se efectúa a partir de tareas globales. Principales enfoques:

- Jean Piaget (Piaget, 2001), consideraba que el aprendizaje se efectúa mediante dos movimientos simultáneos e integrados, pero de sentido contrario:
 - Asimilación: El individuo al explorar el ambiente en el que se desenvuelve toma partes las cuales transforma e incorpora
 - Acomodación: El individuo transforma su propia estructura para adecuarse a la naturaleza de los objetos que serán aprendidos.
- Jerome Bruner, considero al aprendizaje por descubrimiento, es decir, el aprendizaje es el proceso de reordenar o transformar los datos de modo que permitan ir a una nueva comprensión, la capacidad para resolver problemas es la meta principal, el conocimiento verbal es la clave de la transferencia, el método del descubrimiento es el principal para transmitir el conocimiento (Brumer, 2001).

Esta tiene aplicación para el desarrollo de competencias en el aula a través de una experiencia estructurada por mencionar un ejemplo, la cual es una técnica en la cual los alumnos realizan una serie de actividades previamente diseñadas, cuyo propósito es destacar los principales elementos de un contenido o aspecto del programa, puede ser con resúmenes, analogías, redes semánticas y mapas conceptuales.

PROCEDIMIENTO

1. El profesor diseña o selecciona la experiencia apropiada para enfatizar el contenido.
2. El profesor prepara los materiales o instrumentos necesarios para la experiencia.
3. El profesor explica al grupo la mecánica de la experiencia estructurada.
4. El profesor conduce al grupo a lo largo de la experiencia.

5. Al finalizar la experiencia, solicita al grupo los comentarios y reflexiones sobre el contenido.
6. El grupo destaca lo aprendido en la experiencia.
7. El profesor apoya el aprendizaje del grupo con la exposición de alguna teoría relacionada con la experiencia.

APLICACIONES

- Destacar el valor de la experiencia en el aprendizaje
- *Facilitar la comprensión de contenidos polémicos a partir de la vivencia de los alumnos.*
- Demostrar que el aprendizaje puede ser agradable.
- Facilitar la manifestación y comprensión de emociones y sentimientos en una estructura que proteja a las personas.

En cuanto a la concepción genética¹⁰-cognitiva del aprendizaje, esta basada en las teorías de Piaget¹¹, quien entiende el conocimiento como un proceso, para él, el desarrollo del individuo, va a consistir en la construcción de una serie ordenada de estructuras intelectuales que regulan los intercambios funcionales o comportamentales de la persona en su medio. Asimismo, considera que el orden de construcción de estas estructuras tiene un cierto carácter universal.

Piaget considera tres grandes estadios:

1. El sensoriomotor que va desde el nacimiento hasta la construcción de la primera estructura intelectual. Este periodo precede al lenguaje y queda definido por una inteligencia sin pensamiento

¹⁰ Apoyo del artículo de Mayoral Arque *lenguaje y estatus sociocultural: un estudio empírico sobre el lenguaje infantil en los barrios de Lleida*, ISBN 889727643, Servei publicacions, universitat de Lleida

¹¹ Piaget construye toda su teoría a partir de los procesos lógico-matemáticos y concede muy poco espacio al desarrollo del lenguaje. Esto debido a la concepción de que el lenguaje es necesario para el desarrollo de las operaciones lógico-matemáticas sin ser, sin embargo una condición suficiente para su formación.

2. La inteligencia representativa o conceptual. Este se inicia con el lenguaje y culmina con la construcción de las estructuras operatorias, en este estadio aparece la función simbólica, la cual es un sistema de signos sociales.
3. El tercer estadio es el estadio de las operaciones formales, basado en la construcción de las estructuras intelectuales propias del razonamiento hipotético-deductivo.

Al igual que las teorías anteriores esta tiene una aplicación para el desarrollo de competencias mediante un estudio de caso, la cual es una técnica que se centra en los alumnos, al propiciar una reflexión o juicio crítico alrededor de un hecho real o ficticio que previamente fue descrito o ilustrado. El caso puede ser presentado como un documento breve o extenso, en forma de lectura, película o grabación.

PROCEDIMIENTO

1. El profesor prepara un caso que corresponda al contenido y objetivos del programa y presenta el caso al grupo.
2. Se inicia el análisis del caso en forma individual o en pequeños grupos.
3. El profesor conduce una discusión sobre las opiniones de los alumnos y las enriquece.
4. El grupo elabora conclusiones y el profesor pide que elaboren en forma individual o en grupos pequeños, un reporte sobre el caso expuesto.

APLICACIONES

- Propiciar el análisis e intercambio de ideas
- Enfatizar y desarrollar habilidades en aspectos prácticos de la enseñanza y se propicia el aprendizaje de los alumnos.
- Examinar diferentes soluciones ante el mismo caso.
- Propiciar la participación y responsabilidad de los alumnos con su propio aprendizaje.

Otra teoría ampliamente reconocida es la Teoría Sociocultural, esta teoría tiene como uno de sus principales precursores a Vigotsky, quien considera que el medio social es crucial para el aprendizaje y este a su vez se ve influenciado por factores sociales y personales, es decir, le da énfasis a las interrelaciones sociales. En el ámbito escolar es fundamental la relación entre estudiantes y adultos (Vigotsky, 2007).

El docente es el encargado de diseñar estrategias interactivas que promuevan zonas de desarrollo próximo, para ello se debe de tomar en cuenta el nivel de conocimiento de los estudiantes, la cultura y a partir de los significados que ellos poseen en relación con lo que van a aprender. Esta concepción tiene mayor aplicabilidad en lo que se denomina *Zona de Desarrollo Próxima*, es decir, designa las acciones del individuo que al inicio el puede realizar exitosamente solo en interrelación con otras personas, en la comunicación estas y con su ayuda, pero que luego puede cumplir en forma totalmente autónoma y voluntaria.

En síntesis, se trata de pensar y repensar nuestra práctica pedagógica con el fin de ofrecer una educación más humana, que respete la diversidad cultural en todas sus dimensiones, que resalte el papel del lenguaje en la construcción del significado y el conocimiento, que promueva el diálogo, la crítica, la participación y que ayude a formar personas críticas y creativas que contribuyan a construir una sociedad más democrática comprometida con el desarrollo humano y natural de nuestro mundo.

En la Educación Basada en Competencias esta teoría podría tener aplicación por ejemplo en el juego de papeles, en esta técnica algunos alumnos asumen un papel diferente al de su propia identidad, para representar un problema real o hipotético con el objeto de que pueda ser comprendido y analizado por el grupo.

PROCEDIMIENTO

1. El profesor prepara el enunciado del problema, y los papeles que representaran.
2. El profesor explica al grupo el propósito y la mecánica del juego de papeles.
3. El profesor solicita tantos voluntarios como papeles deban representarse.
4. La distribución de los papeles entre los voluntarios puede ser por sorteo, por asignación del profesor o por consenso de los alumnos. El resto del grupo recibe instrucciones para actuar como observadores del problema.
5. El profesor presenta el problema y fija un tiempo para la representación,
6. Los alumnos voluntarios representan el problema de acuerdo a sus papeles sin interferencia de los observadores.
7. Al finalizar la representación el profesor pide al grupo sus reflexiones y comentarios sobre lo ocurrido.
8. El profesor apoya la representación con alguna teoría alusiva al tema.

APLICACIONES

- Facilitar el aprendizaje a través de la simulación de un hecho real.
- Fomentar la participación del grupo en la solución de problemas.
- Lograr una mayor comprensión a través de una vivencia de los alumnos en una situación determinada.
- Que los alumnos analicen su propio comportamiento frente al problema en cuestión.
- Que los alumnos reciban retroalimentación del propio grupo.

La teoría humanista toma como centro al ser humano, teoría de los valores, bienestar social.

El aprendizaje *auténtico* es el que provoca cambios en la conducta, en las actitudes y en la personalidad del sujeto a partir de un contacto real con los

problemas que conciernen a la existencia del sujeto, de manera que sea él quien decide resolver y aprender.

Puede tener una aplicación en el aula para el desarrollo de competencias a través de la técnica de aprendizaje de una experiencia estructurada, en esta técnica en la cual los alumnos realizan una serie de actividades precisamente diseñadas cuyo propósito es destacar los principales elementos de un contenido o aspecto del programa, puede ser con resúmenes, analogías, redes semánticas y mapas conceptuales.

PROCEDIMIENTO

1. El profesor diseña o selecciona la experiencia apropiada para enfatizar el contenido.
2. El profesor prepara los materiales o instrumentos necesarios para la experiencia.
3. El profesor explica al grupo la mecánica de la experiencia estructurada.
4. El profesor conduce al grupo a lo largo de la experiencia.
5. Al finalizar la experiencia, solicita al grupo los comentarios y reflexiones sobre el contenido.
6. El grupo destaca lo aprendido en la experiencia
7. El profesor apoya el aprendizaje del grupo con la exposición de alguna teoría relacionada con la experiencia.

APLICACIONES

- Destacar el valor de la experiencia en el aprendizaje.
- Facilitar la comprensión de contenidos polémicos a partir de la vivencia de los alumnos.
- Demostrar que el aprendizaje puede ser agradable.
- Facilitar la manifestación y comprensión de emociones y sentimientos, en una estructura que proteja a las personas.

En cuanto a la concepción constructivista de la enseñanza es un planteamiento de la psicología de la educación, que defiende que el aprendizaje no es un proceso pasivo fruto del ambiente, los estímulos o el determinismo social, sino que se trata de un proceso activo de conocimiento donde el sujeto va integrando todos los factores estimulantes que lo rodean con sus procesos cognitivos.

El constructivismo pone de manifiesto la importancia que tienen los procesos mentales del sujeto, siendo estos meramente exclusivos de la expresión humana. Esto quiere decir que el aprendizaje tiene un componente individual, activo en el aprendizaje, pero también un componente social donde los profesores (además de otros agentes educativos) se encuentran ante un papel mediador único e insustituible (Álvarez Alcázar, 2009).

Esta teoría puede tener una aplicación bajo el enfoque EBC con una técnica de aprendizaje de lluvia de ideas por mencionar un ejemplo, en esta técnica que permite la libre expresión de las ideas de los alumnos sin restricciones o limitaciones con el propósito de producir el mayor número de datos, opiniones o soluciones sobre algún contenido.

PROCEDIMIENTO

1. El profesor define el contenido
2. El profesor explica los propósitos y la mecánica que se va a utilizar
3. Se nombra un secretario que anote las ideas que surjan del grupo.
4. Los alumnos expresan libre y espontáneamente las ideas que se les van ocurriendo en relación con el contenido.
5. Las ideas se analizan y se agrupan en conjuntos afines.
6. El grupo elabora una síntesis de las ideas expuestas y obtiene conclusiones.

APLICACIONES

- Fomentar el pensamiento creativo.
- Fomentar el juicio crítico expresado en un ambiente de libertad.
- Promover la búsqueda de soluciones distintas.
- Facilitar la participación de las personas con autonomía y originalidad.
- Complemento de otras técnicas, como estudio de casos y lectura comentada.

Conclusiones preliminares

Anteriormente la labor del docente se basaba en un modelo de saber, solamente bastaba la memorización por parte del alumno para poder ser evaluado, sin embargo en el MBC, eso no basta es necesario que el alumno sea capaz de procesar esa información y posteriormente sea competente de poder aplicar ese conocimiento, la gran diferencia de los modelos es que en el actual MBC es indispensable generar habilidades al educando con la finalidad que se pueda enfrentar al mundo laboral sin el gran problema de la experiencia.

La estructura del Modelo Educativo de las Universidades Politécnicas, está basada en la manera en que se conforman los planes de desarrollo, desde su filosofía, valores, misión y visión. Los niveles estructurales ya contemplan la relación institución-sociedad, de tal manera que puedan vincularse directamente estos niveles con sus correlatos de servicio a la comunidad universitaria y a la entidad federativa en la que se inscribe.

En un Modelo Basado en Competencias como es el caso de las Universidades Politécnicas es indispensable poder desarrollar las capacidades planteadas que tendrán que desarrollarse a lo largo de una unidad de aprendizaje.

Y cada una de esas capacidades y habilidades tendrán que cumplir una serie de pasos para obtenerlos:

1. Necesitamos conocer el resultado deseado.
2. Cuáles serán las evidencias que se le solicitaran
3. Qué tipo de actividades son las indicadas
4. Como se evaluara y mediante este punto saber si el alumno alcanzado el objetivo planteado.

1.2. NOCIONES SOBRE MERCADO DE TRABAJO

1.2.1. LA TEORÍA ECONÓMICA QUE EXPLICA LAS FUNCIONES DE OFERTA Y DEMANDA DEL MERCADO DE TRABAJO

Johann Heinrich Von Thünen

Realizo un análisis sobre el impacto de los precios de los productos agrícolas en la producción y en la localización geográfica de los mismos, porque afectaban a la renta, a la utilización de las tierras y a los impuestos. Von Thünen va a introducir por primera vez la idea de que la remuneración del trabajo dependerá del producto obtenido por los trabajadores (Moore, 1898).

Consideraba la remuneración del trabajo y del capital y observaba las variaciones en las cantidades de los mismos aplicadas a la producción, de manera que si habían aumentado se habría incrementado también la producción agrícola, pero simultáneamente lo habría hecho el coste asociado a la producción. Es en este punto de sus reflexiones cuando realizaba la mayor aportación que se quiere destacar en esta monografía, al establecer un método objetivo para observar las consecuencias del aumento del trabajo y del capital empleados, que ocurriría siempre hasta el punto en el que el coste se igualara con el rendimiento de la producción obtenida (Roll, 1985).

En este aspecto, Marshall y Clark consideraron a Von Thünen el descubridor del concepto del ingreso de la productividad marginal (Clark, 1931) y (Marshall, 1994)

Lo importante de este autor es destacar su método analítico, en el que se explicaba cómo se repartía el producto total entre los factores que se habían aplicado para su elaboración, y que era generalizable a la mano de obra y al capital, después de haber deducido el pago de beneficios, costes de dirección y seguros. Con su metodología estaba desarrollando, por primera vez en el análisis económico, la explicación de la productividad marginal como remuneración de un factor, y lo hizo específicamente para determinar el salario del trabajo (Gallego, 2011).

Fleming Jenkin

Dibujó por primera vez el diagrama de las curvas de oferta y demanda con referencia explícita al mercado del factor trabajo. Las curvas representaban las cantidades que estaban dispuestos a comprar y a vender respectivamente oferentes y demandantes para cada precio. El equilibrio quedaba definido teóricamente cuando las curvas se cortaban; aunque estas líneas llegaban a conocerse a través de los datos que se obtenían de la competencia en el mercado; era un análisis empírico. No analizó las condiciones de estabilidad del equilibrio (Rodríguez C. , 1989).

La ratio salarial pagada a determinado tipo de trabajadores es el precio que el mercado determina por sus tareas, dicho precio será calculado de la misma forma a cómo se calcula el precio de cualquier mercancía (Jenkin, 1931).

Sin embargo, la oferta y la demanda estaban determinadas por el número de trabajadores y por la cantidad de capital disponible para gastar en el trabajo. Estaba retomando la discusión de los clásicos sobre el fondo salarial, y para ello recordaba los argumentos de Thornton y Mill, por la proximidad de estas consideraciones con su propia visión analítica (Jenkin, 1931). Y planteaba la siguiente pregunta: ¿el poder de negociación podía dar al trabajador alguna ventaja? Respondía suponiendo movimientos en las curvas de oferta y de demanda respectivas, para explicar la tendencia de los salarios. Admitía que los

trabajadores podían sacar ventajas cuando tenían facultades para negociar, pero mientras se elevaran los salarios disminuiría la contratación (Jenkin, 1931).

William S. Jevons

Definía el concepto de trabajo como: Cualquier esfuerzo ejercido por la mente o el cuerpo dirigido en parte o completamente con la intención de obtener un bien futuro (Jevons, 1998).

Convenía que el trabajo podía ser una tarea agradable, siempre que fuera ejecutado en una cantidad restringida; pero lo importante era que el volumen de trabajo ofrecido por un individuo resultaba de observar el producto obtenido de la intensidad del trabajo ejecutado, el tiempo en el que la tarea se mantenía uniforme y la penosidad del trabajo, que era medida de forma subjetiva por cada trabajador.

Jevons estudiaba el comportamiento de los factores y, contempló el trabajo, la tierra, los conocimientos y el capital conjuntamente, para dar valor a la producción, y no como partes aisladas del producto que podían explicar lo que aportaba cada factor a la producción independientemente (Stigler, 1951).

Para Jevons los salarios de un trabajador venían determinados por la producción que obtenían al ejecutar las tareas, pero después de deducir la renta, los impuestos y el interés del capital. El beneficio era lo primero que había que conocer antes de calcular las demás remuneraciones (Jevons, 1998).

Léon Walras

Como es sabido, Walras presentó un modelo en el que relacionaba las cantidades y los precios en todos los mercados. El factor trabajo, como todos los demás elementos del sistema, se encontraba incluido en la panorámica del modelo. Walras hizo referencia concreta al tratamiento de la remuneración de los factores: salarios, intereses y beneficios.

En Walras aparecían por primera vez los fundamentos teóricos de la demanda y de la oferta de factores para el modelo de la competencia perfecta, con desarrollo matemático y especificándose la demanda y la oferta de trabajo, en el marco del equilibrio general.

La demanda de trabajo era pues una consecuencia del comportamiento maximizador de la empresa, puente entre los mercados de bienes y de factores, aunque la empresa en realidad no era más que una función de producción estable para el modelo.

La oferta de trabajo la introdujo, dentro del equilibrio general, al incluir las decisiones de los individuos que, dadas las preferencias y conocidos los precios del mercado, decidían en condiciones óptimas lo que compraban y lo que ofrecían en cada plaza.

Walras puntualizó el tratamiento de los salarios del modelo clásico, tomando como referencia los Principios de J.S. Mill. Específicamente, creó sobre sí la demanda de mercancías era demanda de trabajo y sobre la teoría del fondo de salarios. Las argumentaciones clásicas, en opinión de Walras, eran insuficientes y tautológicas, y a través del contenido de los Elementos, con el modelo de la competencia perfecta, se comprendía cómo se determinaban los precios de los servicios productivos, entre ellos el salario. Entre sus comentarios estaba que la demanda de factores sí era una demanda derivada del mercado de bienes.

Carl Menger

En cuanto a los salarios, dijo específicamente: En realidad, el precio de unas prestaciones laborales concretas se rige también, como veremos, exactamente igual que todos los demás bienes, por su valor. Y este último se regula a su vez - como ya se ha dicho - por la magnitud de la significación de aquellas

satisfacciones de necesidades de que nos veríamos privados si no dispusiéramos de las correspondientes prestaciones laborales (Menger, 1958).

En resumen, hay que destacar dos ideas fundamentales.

- La primera es que había en Menger una teoría del valor general para todos los bienes, tanto mercancías como factores de producción, o como él decía, tanto para bienes de orden superior como para bienes de orden inferior. El valor de los bienes estaba determinado por el elemento subjetivo, diferente para cada persona en función de sus diversas necesidades. El elemento objetivo aparecía en función de la cantidad de bienes que eran accesibles en un momento de tiempo (Menger, 1958).
- La segunda idea que se quiere resaltar son sus razonamientos marginales tanto en la teoría del consumo como en teoría de la producción, porque presentaba una explicación de la demanda de factores razonada en términos marginales. Esto será lo que harán con mayor rigor los economistas de la siguiente generación, pero la idea ya está aquí. Cuando explicaba el valor de los bienes de orden superior, supuso que a medida que se alteraba la cantidad de factores se observaban variaciones en la producción, lo que permitía medir el valor de estos bienes a través de los cambios en la asignación de utilidad bienes terminados (Gallego, 2011).

Conclusiones preliminares

Los autores antes mencionados introdujeron un nuevo método analítico cuando explicaron el comportamiento de los agentes económicos en el mercado de trabajo, con la particularidad que dichos agentes eran observados individualmente bajo los supuestos de racionalidad y maximización del bienestar, o de minimización del coste si eran empresas.

Además, desde el agente individual y mediante un proceso de agregación, se llegaba a determinar las funciones de oferta y demanda de los mercados, en este caso del mercado de trabajo. El modelo teórico de referencia básica será a partir de este momento el de la competencia perfecta. De sus aportaciones analíticas se deducía que la remuneración de los factores de producción venía determinada por su productividad marginal, que era la función explicativa de la demanda de trabajo. Los primeros autores que introdujeron la teoría de la productividad marginal en el análisis económico fueron Von Thünen, Menger y sobre todo Walras (Gallego, 2011).

La oferta de trabajo individual estaba bien presentada en el modelo que expuso Jevons, y que partía de un trabajador representativo que se comportaba de forma racional. De manera que mientras el salario le compensara por el trabajo estaría dispuesto a seguir colaborando en la producción, hasta el momento en que igualara el bienestar neto marginal del trabajo con la remuneración que por ello recibía; a partir de ese momento los incentivos al trabajo eran menores que la compensación salarial. Este tipo de razonamiento es el mismo que actualmente se utiliza para determinar las preferencias de trabajo-ocio de un agente individual, dado el salario y sus gustos.

Aunque con estos teóricos no se analizaba separadamente el mercado de trabajo como tal, la teoría que construyeron para definir la oferta de trabajo, la demanda de trabajo y los mecanismos de ajuste del mercado en precios, edificó el armazón que empezarán a rellenar las siguientes generaciones, avanzando así el desarrollo de la microeconomía y de la macroeconomía laboral (Gallego, 2011).

CAPITULO II. METODOLOGÍA

El diseño metodológico o metodología de la investigación propuesta es la estrategia que se utilizará para cumplir con los objetivos de esa investigación. En términos prácticos, tal estrategia esta compuesta por una serie de decisiones, procedimientos y técnicas que cumplen con funciones particulares. En un plano general, existen tres alternativas de diseño:

- a) Emplear un diseño experimental
- b) Emplear un diseño cuasi-experimental
- c) Usar un diseño no experimental.

Para responder a las preguntas de investigación se optara por un diseño experimental, en este tipo de diseños el investigador tiene el control de la variable independiente o variable estimulo, la cual puede hacer variar en la forma que sea mas apropiada a sus objetivos.

En términos generales, las investigaciones experimentales permiten determinar:

- a) El efecto de una variable independiente (llamada también causal, estimulo o tratamiento, en este caso corresponde a las competencias que el docente esta desarrollando en los estudiantes), sobre la variable dependiente (en este caso el mercado de trabajo).
- b) Los efectos diferenciales de dos o más modalidades de una variable independiente sobre otra dependiente (en este caso el impacto de las competencias sobre el mercado de trabajo).
- c) El efecto conjunto de dos o más variables independientes sobre otra (como seria el rol docente sobre los estudiantes y las competencias desarrolladas en los alumnos sobre el mercado de trabajo).

Antes de pasar a la presentación de los principales tipos específicos de la investigación experimental, se señalarán las siguientes especificaciones:

- a) La investigación se realizará en una Universidad del Subsistema de Universidades Politécnicas, para fines prácticos se analizará la Universidad Politécnica Metropolitana de Hidalgo, misma que se encuentra ubicada en el estado de Hidalgo y es de reciente creación.
- b) Se analizará en el contexto de Educación Superior, donde se trabaja bajo un enfoque del Modelo Basado en Competencias.
- c) El investigador prestará especial atención a las conductas de las personas sometidas al estudio con el propósito de utilizar, si procede, sus opiniones y comentarios al interpretar los resultados obtenidos, para fines de este punto de elaborará una **ENTREVISTA A PROFUNDIDAD** (ver anexo I) a los docentes de la institución seleccionada, posteriormente se realizará una **ENCUESTA DE SATISFACCIÓN** (ver anexo I), con la finalidad de analizar el impacto del Modelo Basado en Competencias en el mercado de trabajo y así reconocer a partir de las capacidades desarrolladas en el estudiante las oportunidades con las que cuenta cuando se incorpore en el mercado laboral.

La entrevista a profundidad es considerada como una entrevista no estructurada o abierta la cual presenta las siguientes características (Murillo, s.r.):

- No se requiere la realización de ningún tipo de guion previo a la entrevista. La información que se obtiene de ella es el resultado de la construcción simultánea a partir de las respuestas del entrevistado.
- Ahora bien, si es necesaria una gran documentación y preparación por parte del entrevistador. Debe preparar las estrategias que le permitan reconducir la entrevista cuando el entrevistado se desvía del tema propuesto.

En la **entrevista a profundidad**, sus objetivos son comprender más que explicar, maximizar el significado, alcanzar una respuesta subjetivamente sincera más que objetivamente verdadera y captar emociones pasando por alto la racionalidad (Ruiz Olabuenaga & Ispizua, 1989).

El entrevistador lleva el control absoluto de la entrevista aunque parezca que el protagonista sea el entrevistado por sus libres intervenciones. Hay una larga lista de tareas que debe llevar a cabo (Murillo, s.r.):

- Formular preguntas sin esquema fijo de categorías de respuestas.
- Controlar el ritmo de la entrevista en función de las respuestas del entrevistado.
- Explicar el objetivo y motivación del estudio.
- Alterar con frecuencia el orden y forma de las preguntas, añadiendo nuevas si es preciso.
- Permitir interrupciones e intervenciones de terceros si se permiten.
- Si se requiere no ocultar sus sentimientos o juicios de valor.
- Explicar cuanto haga falta del sentido de las preguntas.
- Con frecuencia improvisar el contenido y la forma de las preguntas.
- Establecer una relación equilibrada entre familiaridad y profesionalidad.
- Adopta el estilo de oyente interesado pero no evaluar las respuestas, que deben ser abiertas por definición.
- Grabar y registrar las respuestas conforme a un sistema de codificación flexible y abierto a cambios en todo momento.

En cuanto a la **encuesta de satisfacción**, su eje central es conocer la percepción de los estudiantes en cuanto al Modelo Basado en Competencias aplicado en la Universidad Politécnica. Conociendo el nivel de satisfacción de los alumnos se pueden tomar medidas de mejora en los rubros donde se resulte mal evaluado.

d) Dar instrucciones detalladas, sin llegar a inducir las respuestas o reacciones buscadas.

Una vez elegido el diseño general en un estudio experimental se especifican los siguientes componentes:

- Se selecciona un listado de informantes claves (ver anexo I) quienes por su cargo conocen y juegan un papel importante en cuanto al MBC y el mercado de trabajo. De igual manera se les preguntará si pueden ser citados, en caso de una negativa se les informara que la información se manejara con confidencialidad.
- La recolección de la información se llevará a cabo a través de cuestionarios, los resultados de los mismos serán analizados estadísticamente y posteriormente tendrán un análisis descriptivo.

Las técnicas que se emplearan para el análisis de los datos se emplearan las siguientes:

- Para el análisis descriptivo se emplearan tablas de frecuencias, medidas de tendencia central, de variabilidad, representaciones graficas, principalmente.
- Para el análisis explicativo, en general, se aplicaran técnicas de análisis multivariado como la regresión múltiple, es decir, se elaborara un modelo econométrico, el cual represente el comportamiento de las diversas variables analizadas en el desempeño del docente.

En el caso de variables subyacentes (como actitudes...) y de variables complejas, el investigador dará definiciones operacionales de tales variables).

Toda la información estadística será tratada mediante el paquete estadístico SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*).

Para la recolección de datos de los informantes claves se tomara una muestra del total de profesores, es decir en una población finita (menos de 500 000 elementos), para lo cual se utiliza la siguiente formula:

$$n = \frac{\partial^2 Npq}{e^2 (N - 1) + \partial^2 pq}$$

Donde:

∂ = nivel de confianza

N = universo o población

p = probabilidad a favor (éxito)

q = probabilidad en contra (fracaso)

e = error de estimación (precisión en los resultados)

n = numero de elementos (tamaño de la muestra)

ANEXOS I

ENTREVISTA A PROFUNDIDAD PARA DOCENTES

Nombre: _____ Fecha: _____

1. ¿Qué es el Modelo Basado en Competencias?
2. ¿Qué cursos ha tomado para conocer el Modelo Basado en Competencias?
3. ¿Cómo cree usted que impacte este modelo en el alumno y en su incorporación en el mercado de trabajo?
4. ¿Cómo considera que el Modelo Basado en Competencias obedece a las demandas del mercado de trabajo?
5. ¿Qué opinión tiene de las condiciones del acceso de los estudiantes de las Universidades Politécnicas al Mercado de Trabajo?
6. ¿Qué opinión tiene sobre las salidas (estancias y estadías) del alumno a las empresas?
7. ¿Cómo cree usted que las estancias y estadías capaciten al alumno para desempeñarse en el mercado de trabajo?
8. ¿Cuáles son las principales competencias y habilidades que debe tener el alumno?

ENCUESTA DE SATISFACCIÓN PARA LOS EGRESADOS DE LAS UNIVERSIDADES POLITÉCNICAS

Nombre: _____ Fecha: _____

VALORE DE 1 A 5
1: insatisfacción total, 5: satisfacción total

CONTENIDO	Los contenidos han cubierto sus expectativas	① ② ③ ④ ⑤
	Los temas se han tratado con la profundidad que esperaba	① ② ③ ④ ⑤
METODOLOGÍA ORGANIZACIÓN	El modelo Basado en Competencias se ha aplicado de manera correcta	① ② ③ ④ ⑤
	La metodología se ha adecuado a los contenidos	① ② ③ ④ ⑤
	Las actividades de aprendizaje han sido las óptimas para facilitar el proceso formativo	① ② ③ ④ ⑤
PROFESORADO	El profesor desarrollo las competencias demandadas por la empresa en el estudiante	① ② ③ ④ ⑤
	Los contenidos se han expuesto con la debida claridad	① ② ③ ④ ⑤
	Motiva y despierta interés por el Modelo Basado en Competencias	① ② ③ ④ ⑤
VALORACIÓN SUGERENCIAS	La estancia o estadía realizada fue útil para su inserción en el mercado de trabajo	① ② ③ ④ ⑤
	Señale aspectos para mejorar esta acción formativa:	

Gracias por su colaboración

RELACIÓN DE INFORMANTES CLAVES A ENTREVISTAR

INFORMANTES CLAVE
Representante de la Secretaria de Educación Publica en Hidalgo
Representante del Instituto de Educación Superior y Media Superior del Estado de Hidalgo
Representante de la Coordinación de Universidades Politécnicas
Rector de la de la UPMH
Secretaria Académica de la UPMH
Secretario de Planeación y Evaluación de la UPMH
Secretario Administrativo de la UPMH
Director del Programa Educativo de la Licenciatura en Comercio Internacional y Aduanas
Profesores de Tiempo Completo (5)
Profesores de Asignatura (5)
Estudiantes (solo para encuesta de satisfacción)

BIBLIOGRAFÍA

- Alarcon, D. (Mayo de 2009). *Medicion de condiciones de vida*.
- Álvarez Alcázar, J. A. (2009). La concepción constructivista de la enseñanza. . *Revista digital para profesionales de la enseñanza. Andalucía*.
- Amin, S. (1997). *El Capitalismo en la Era de la Globalización, Segunda Edición*. Londres y New Jersey: Books Ltd.
- Anderson, J. (2003). *Diálogos con los conceptos de “conceptos claves”*. Santiago de Chile: Universidad Católica del Perú.
- Ángeles, O. (2003). *Secretaría de Educacion Publica*. (S. d. Publica, Ed.) Obtenido de Enfoques y Modelos Educativos Centrados en el Aprendizaje. Documento 2: El proceso educativo desde los enfoques centrados en el aprendizaje.: <http://ses4.sep.gob.mx>
- Anonimo. (10 de octubre de 2008). *Scribd*. Recuperado el 15 de octubre de 2011, de <http://es.scribd.com/doc/7622903/Concepto-de-Educacion>
- ANUIES. (s.r.). *ANUIES*. Recuperado el 23 de Septiembre de 2011, de ANUIES: Citado en: www.anuies.mx/21/sXXI.pdf
- Ayala, J. (1999). *Economía del Sector Público Mexicano*. México, D.F.: Facultad de Economía de la UNAM.
- Blaug, M. (1958). *Ricardian economics*. Madrid: Yale University Press.
- Boltvinik, J., & Hernandez, E. (2001). *Pobreza y Distribución del Ingreso en México, Tercera Edición*. Mexico, D.F.: Siglo Veintiuno Editores.
- Brumer, J. (2001). *El proceso mental en el aprendizaje*. Madrid: Narcea.
- Calva, J. (2000). *México más allá del neoliberalismo, Primera Edición*. México, D.F.: Plaza & Janes Editores.
- Carabias, J. (2005). La Desigualdad en México. En *La desigualdad en México, Sexta Edición*. México, D.F.: Siglo Veintiuno Editores.
- Carabias, J. (2005). La Desigualdad en México. En *La desigualdad en México*. México, D.F.: Siglo Veintiuno Editores, Sexta Edición.
- Cardenal, R., & Tello, C. (2005). *La Desigualdad en México, Sexta Edición*. México, D.F.: Siglo Veintiuno Editores.

- Cardenas, M. E. (marzo de 2008). *Salario Minimo en Mexico*. Recuperado el 10 de octubre de 2011, de http://www.insyde.org.mx/images/salario_minimo_en_mexico.pdf
- Castells, D. (noviembre de 2007). *Otro concepto de desarrollo en Contribuciones a la Economía*. Recuperado el 17 de Octubre de 2011, de EUMED: <http://www.eumed.net/ce/2007b/dc-0711.htm>
- Castro, A. (2009). *Salario : El Cid Editor | apuntes*. Recuperado el 14 de Octubre de 2011, de ebrary: <http://site.ebrary.com/lib/uaehsp/Doc?id=10328089>
- Cejas, M. (s.r.). La educación basada en competencias: una metodología que se impone en la Educación Superior y que busca estrechar la brecha existente entre el sector educativo y el productivo. *Formación por Competencias en Venezuela*. (E. mcej@postgrado.uc.edu.ve, Recopilador) Venezuela: Universidad de Carabobo.
- Clark, J. B. (1931). *The Distribution of Wealth*. Londres: Macmillan.
- Coats, A. B. (1992.). *On the History of Economic Thought*. Routledge, Londres y Nueva York: British and American Economic Essays. Vol.1.
- Edgeworth, F. Y. (1904). The Theory of Distribution. *The Quarterly Journal of Economics*. Boston: Harvard University, volume 18.
- Fujita, M. (1999). *Location and Space-Economy at half a century: Revisiting Professor Isard's dream on the general theory*. s.r.: The Annals of Regional Science, vol. 33, nº 4.
- Gallego, E. (2011). *Historia breve del mercado de trabajo /de los orígenes a J.M. Keynes*. (E. d. Economista, Ed.) Recuperado el 7 de octubre de 2011, de Ecobook: <http://site.ebrary.com/lib/uaehsp/Doc?id=10472899&ppg=50>
- Garrido, E. (18 de septiembre de 2000). *Historia breve del mercado de trabajo /de los orígenes a J.M. Keynes*. (E. d. Economista, Ed.). Recuperado el 2 de diciembre de 2011, de Ecobook: <http://des.emory.edu/mfp/BanduraGarrido.PDF>
- Hernandez, E. (1992). *Crecimiento Económico y Pobreza en México, Una Agenda para la Investigación*. México, D.F.: Centro de Investigaciones Interdisciplinarias en Humanidades, UNAM.
- Hernandez, E. (1993). *Evaluación de los factores de producción en México*. Mexico, D.F.: CENAPRO.

- Hernandez, E. (2005). La desigualdad en México. En *La Desigualdad en México, Sexta Edición*. México, D.F.: Siglo Veintiuno Editores.
- Hernandez, E. (2005). La Desigualdad en México. En *La desigualdad en México*. Siglo Veintiuno Editores, Sexta Edición.
- Hernández, Y. (2008). *Nuevo rol del docente del siglo XXI*. Recuperado el 2011 de Septiembre de 25, de Gestipolis: <http://www.gestipolis.com/economia/rol-del-docente-en-la-educacion.htm>
- Hicks, J. (1973). *La teoría de los salarios*. Barcelona: Labor.
- Hicks, J. (1974). *Valor y capital*. México: F.C.E.
- Jenkin, F. (1931). *The Graphic Representation of the Laws of Supply and Demand, and Other Essays on Political Economy, No 9 In Series of Reprints of Scarce Tracts in Economic and Political Science*. Londres: L.S.E.
- Jevons, W. S. (1998). *Teoria de la Política Economica (Segunda Edicion)*. Madrid: Pirámide.
- Keynes, J. M. (1992). *Breve tratado sobre la reforma monetari*. México: F.C.E.
- Kurer, O. (1998). , *Mill Recantation of the Wages - Fund Doctrine: Was Mill Right, after All?* History of Political Economy, vol. 1, 3.
- Lindauer, J. (s.a). La composicion de la economia, Macroeconomics. 5. *La tercera cuestion clave de la economia: la justicia distributiva*. s.r.: s.r.
- López, A. (s.r.). *El enfoque por Competencias en la Educación*. Guadalajara: Universidad de Guadalajara.
- Lusting, N. (1987). *Crisis económica y niveles de vida en México*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Malthus, R. (1977). *Principios de economía política*. México: F.C.E.
- Marshall, A. (1994). *Principles of Economics*. Londres: Macmillan.
- Martin, V. (1992). *Jornada, incentivos y pendiente de la oferta de trabajo*. s.r.: Economía y sociología del trabajo.
- Martorell, J. L., & Prieto, J. L. (s.r.). "INTRODUCCIÓN A LA PSICOLOGÍA" - UNED - CURSO DE ACCESO. Recuperado el 10 de noviembre de 2011, de RESUMEN DEL MANUAL "FUNDAMENTOS DE LA PSICOLOGÍA": <http://www.e-torredebabel.com/Uned-Parla/Asignaturas/IntroduccionPsicologia/ResumenManual-Capitulo7.htm>

- Marx, K. (1984). *El capital*. Madrid: Siglo XXI.
- Mc Culloch, C. R. (1965). *The principles of political economy*. New York: Uugustus M. Kelley.
- McCulloch, J. R. (1965). *The Principles of Political Economy*. Nueva York: A. M. Kelley.
- Mendoza, E. (7 de Octubre de 2009). Tesis para obtener el grado de maestria en gobierno y desarrollo regional. *Estructura del desarrollo en las regiones del estado de Hidalgo*. Pachuca, Hidalgo, Mexico: El Colegio de El Estado de Hidalgo.
- Menger, J. (agosto de 1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*.
- Merma, G. (s.r.). *Competencias docentes del profesor universitario en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Recuperado el 2011 de Septiembre de 30, de Departamento de Didáctica General y Didácticas Específicas, Facultad de Educación, Universidad de Alicante: <http://web.ua.es/en/ice/jornadas-redes/documentos/2011/proposals/185024.pdf>
- Mill, J. S. (1996). *Principios de la Política Económica con algunas aplicaciones a la filosofía social*. Mexico: F.C.E.
- Moore, H. (1898). *Von Thünen´s Theory of Natural Wages*. s.r.: Quarterly Journal of Economics, IX.
- Mundial, B. (2000). *La educación superior en los países en desarrollo: peligros y promesas*. Washington: Grupo Especial sobre Educación Superior y Sociedad, Banco Mundial.
- Murillo, J. (s.r.). *La entrevista*. Recuperado el 12 de diciembre de 2011, de Metodología de Investigación Avanzada: [www.unam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_\(trabajo\).pdf](http://www.unam.es/personal_pdi/stmaria/jmurillo/Met_inves_Avan/Presentaciones/Entrevista_(trabajo).pdf)
- Myrdal, G. (1984). Asian drama: An Inquiry into the poverty of nation; International inequality and foreign aid in retrospect. In pioneer"s development. En *An American dilemma: the negro problem and modern democracy*. New York: Gerald M. Meier and Dudley Seer, Oxford University Press.
- North, D. (9 de Diciembre de 1993). Conferencia al recibir el Premio Nobel de Ciencias Económicas. Estocolmo, Suecia.
- O'Brien, D. (1989). *Los economistas clásicos*. Madrid: Alianza Universidad.

- Pavlov, I. (1989). *Los reflejos condicionados*. Madrid: Morata.
- Piaget, J. (2001). *Psicología y pedagogía*. España: Ariel.
- Politecnicas, C. d. (8 de Noviembre de 2005). Documento del Modelo Educativo del Subsistema de Universidades Politécnicas. Coordinación de Universidades Politecnicas.
- Posada, R. (s.r.). *FORMACIÓN SUPERIOR BASADA EN COMPETENCIAS*, Recuperado el 28 de Noviembre de 2011, de Facultad de Educación, Universidad del Atlántico, Colombia:
<http://www.rieoei.org/deloslectores/648Posada.PDF>
- Ricardo, D. (1985). *Principios de Economía política y Tributación*. Barcelona: Orbis.
- Rodriguez, C. (1989). *La cuestión colonial y la economía clásica*. Madrid: Alianza Universidad.
- Rodriguez, J. C. (2005). *La economía laboral en el periodo clásico de la historia del pensamiento económico*. Recuperado el 5 de Octubre de 2011, de Biblioteca Virtual Minguel de Cervantes:
<http://site.ebrary.com/lib/uaehsp/Doc?id=10088168&ppg=24-26>
- Roll, E. (1985). *Historia de las doctrinas económicas*. México: F.C.E.
- Rovzar, E. (2005). La Desigualdad en México. En *La desigualdad en México, Sexta Edición*. México, D.F.: Siglo Veintiuno Editores.
- ROVZAR, E. (2005). *La Desigualdad en México, artículo dentro del libro "La desigualdad en México"*. México, D.F: Siglo Veintiuno Editores, Sexta Edición.
- Ruiz Olabuenaga, J., & Ispizua, M. (1989). *La descodificación de la vida cotidiana*. Bilbao: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- Anexo Metodológico. LA NUEVA ENCUESTA PERMANENTE DE HOGARES*. (s.r.). Recuperado el 14 de Octubre de 2011, de
http://www.mecon.gov.ar/analisis_economico/nro3/anexo.pdf
- Sagasti, F. (1972). *A systems approach to science and technology policy making and planning*. Department of scientific affairs, General Secretarial of the OAS.
- Sen, A. (1992). *Sobre conceptos y Medidas de Pobreza en Comercio exterior*. México, D.F.: s.r.

- Sen, A. (1999). *La Desigualdad Económica*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica.
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad, "Development as Freedom"*. México, D.F.: Planeta.
- Senior, N. (1959). *Three Lectures on the Rate of Wages (Segunda Edición)*. New York: Augustus M. Kelly.
- Smith, A. (2000). *Investigación sobre la Naturaleza y Causas de la Riqueza de las Naciones*. México, D.F.: Fondo de Cultura Económica/ Serie de Economía.
- Sojo Garza-Aldape, E. (2004). *De la Alternancia al desarrollo*. México, D.F.: F.C.E.
- Stigler, G. J. (1951). *Production and Distribution Theories*. Nueva York: Macmillan.
- Tapia, M., & Campos, D. (primer semestre, 1998.). Propuestas para redefinir la política social. En s.r., s.r. (págs. 169-192). *Gestion y Política Publica*, vol 8, num 1.
- Taussing, F. (1969). *Wages and Capital. An Examination of the Wages Fund Doctrine*. New, York: Augustus M. Kelley.
- Tobon, S. (2006). *Aspectos Basicos de la Formación*. Recuperado el 27 de noviembre de 2011, de Talca: Proyecto Mesesup: <http://www.uv.mx/facpsi/proyectoaula/documents/Lectura5.pdf>
- Torrens, R. (1971). *On Wages and Combination*. Dublín: Irish University Press Shannon.
- Tünnermann, C. (s.r.). *El rol del docente en la educación superior del siglo XXI*.
- Ulrich, R. (1973). *Administración y Desarrollo*. Bogotá, Colombia : ESAP.
- UNESCO. (2005). Links between the global initiatives in education. *Normas UNESCO sobre competencias en TIC para docentes*. Paris, Francia.
- UNESCO. (s.a.). *Plan de Acción para la Transformación de la Educación Superior en América Latina y el Caribe*. Recuperado el 15 de Agosto de 2011, de CEPAL: <http://unesdoc.unesco.org/images/0011/001138/113869so.pdf>.
- Unikel, L., Garza, G., & Ruiz, C. (1976). *El Desarrollo Urbano de México. Diagnostico e Implicaciones Futuras*. México, D.F.: El Colegio de México.
- Vargas-Mendoza, J. E. (2008). *Edwin Ray Guthrie. México*. Recuperado el 11 de noviembre de 2011, de Asociación Oaxaqueña de Psicología A.C.: http://www.conductitlan.net/biografia_edwin_ray_guthrie.ppt

- Vigotsky. (2007). *Psicología y pedagogía*. Madrid: Akal.
- W.T., T. (1971). *Over Population and Its Remedy*. s.r.: Irish University Press.
- Wicksell, K. (1947). *Lecciones de economía política*. Madrid: Aguilar.
- Wood, S. (1890). *A Critique of Wages Theory*. s.r: Annals of American Academy of Political and Social Science, vol. 1.
- Zapata, F. (1993). *Autonomía y subordinación en el sindicalismo latinoamericano*. México: F.C.E.
- Zapata, F. (2006). *Salarios mínimos y empleo en Argentina, Chile y México*. Recuperado el 2011 de septiembre de 25, de <http://site.ebrary.com/lib/uaehsp/Doc?id=10148458>