



Universidad Autónoma de Querétaro
Facultad de Contaduría y Administración
Maestría en Administración

LA GESTIÓN DEL TALENTO EN LOS DOCENTES Y
SU INFLUENCIA EN EL NÚMERO DE ACREDITACIÓN DE LOS ESTUDIANTES
DEL PROPEDEÚTICO DE LA CARRERA DE ING. EN GESTIÓN EMPRESARIAL
DEL INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PIEDAD.

TESIS

Que como parte de los requisitos para obtener el grado de
Maestría en Administración

Presenta:

Maricela Flores Ramírez

Dirigido por:

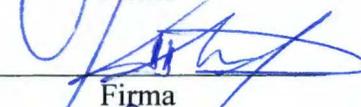
M.A. Epigmenio Muñoz Guevara.

SINODALES

Dr. Epigmenio Muñoz Guevara
Presidente


Firma

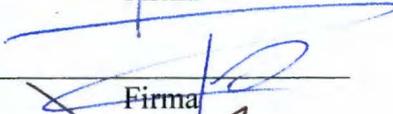
M.I.I. Tláloc Daniel Espinoza Huerta.
Secretario


Firma

Dr. Juan Manuel Peña Aguilar
Vocal

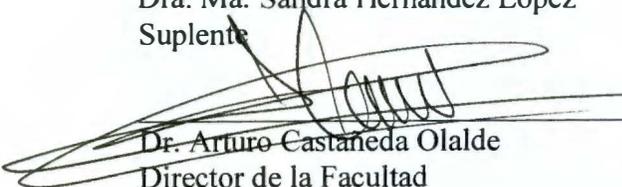

Firma

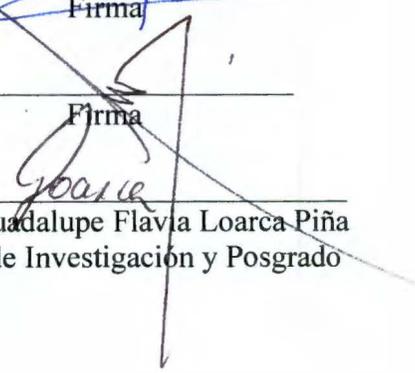
Dr. Alberto Pastrana Palma
Suplente


Firma

Dra. Ma. Sandra Hernández López
Suplente


Firma


Dr. Arturo Castañeda Olalde
Director de la Facultad


Dra. Ma. Guadalupe Flavia Loarca Piña
Directora de Investigación y Posgrado

Centro Universitario
Santiago de Querétaro
Agosto del 2015
México

RESUMEN

¿Por qué los docentes deben de estar en constante capacitación? Actualmente México está apostando fuertemente en materia educativa en todos los niveles de educación. Uno de los rubros que más refuerzo ha tenido, es el correspondiente a la capacitación. ¿Pero qué tanto influye el tener docentes capacitados en las aulas de todos los niveles educativos del país? En la presente investigación, se hizo un análisis de dos generaciones de estudiantes de nivel superior del Instituto Tecnológico de La Piedad, comprendidas durante los años 2010 y 2011, buscando respuesta en cuanto a la influencia de la gestión del talento docente en la acreditación de los alumnos. Con base en la información recabada, se comprueba que sí hay una relación directa, entre estos dos elementos, precisamente teniendo como actividad clave la formación docente basada en competencias que se otorgó a la mayoría de la plantilla docente del año 2010. Se aplicó una encuesta muy breve a 20 alumnos de cada una de las generaciones, para obtener una muestra relacionada con las 3 materias que se imparten en el curso propedéutico como lo es Contabilidad, Física, y Matemáticas, logrando así, los resultados gráficos presentados en el capítulo correspondiente, entiendo la importancia de la capacitación en las instituciones educativas de nivel superior.

(PALABRAS CLAVE:). Gestión, Talento, Competencias, Acreditación

SUMMARY

Why should teachers be in constant training? Currently Mexico is betting strongly in education at all levels of education. One of the more reinforcement has had, is that corresponding to the training. But how much influence has the teachers trained in the classroom at all educational levels in the country? In the present investigation, an analysis of two generations of students from upper level of the Instituto Tecnológico de La Piedad, understood during 2010 and 2011, looking for response in terms of the influence of the teaching talent management in the accreditation of students was made. Based on the information collected, checks that there is a direct relationship between these two elements, precisely with the key activity teacher training based on competences granted to the majority of the teaching staff of the year 2010. A very brief survey was applied to 20 students from each of the generations, to obtain a sample related to the 3 subjects that are taught at the preparatory course such as accounting, physics, and mathematics, thus giving the graphic results presented in the corresponding chapter, I understand the importance of training in higher educational institutions.

Key words: Management, talent, skills and accreditation.

DEDICATORIAS

Esta gran labor va dedicada a los motores que encienden mi ser, simplemente a los grandes amores de mi vida, mi padre Ricardo Flores Rueda y mi madre Maricela Ramírez Zamarripa, y por supuesto mis hermanas y hermanos que han compartido cada instante de mi vida, y que son mi felicidad a Claudia, Susan, Ricardo, Javy; y a los pequeños angelitos que siempre son mi inspiración para compartir alegrías inmensas Romina, Pedro, Rodrigo, Dayna y Ricardo.

Los amo a todos Ustedes más allá de lo creíble.

AGRADECIMIENTOS

Al Universo mismo, por confabular para que los medios fueran los adecuados; a mi Director de tesis Dr. Epigmenio Muñoz Guevara, por su compromiso, por su asesoría tan digerible y tan precisa, por su motivación, que me ayudaron por fin a cumplimentar este trabajo.

A mi papá por su ejemplo, por su nobleza y paciencia, por su gran profesionalismo por su entrega total a su labor docente, a mi mamá por su inteligencia, gran capacidad y por siempre darlo todo sin importar las consecuencias, a ambos por recordarme a cada segundo la importancia de terminar con este proyecto, por darme tanto amor, tanto apoyo y tanta fuerza.

A la Maestra María Guadalupe Gámez Morales y a la Maestra Irma Hernández Tovar, por todas las facilidades para la realización de la presente investigación.

INDICE	Pag
Resumen	i
Summary	ii
Dedicatorias	iii
Agradecimientos	iv
Índice	v
Índice de figuras	ix
Índice de tablas	xi
Abreviaturas	xii
1. INTRODUCCIÓN	1
2. ASPECTOS TEÓRICOS	
2.1 Generalidades	8
2.2 La Nueva Economía	10
2.2.1 La globalización económica	14
2.3 Sociedad del Conocimiento	18
2.3.1 Noosfera	20
2.3.2 Tecnologías de la Información	22
2.4 El liderazgo como herramienta fundamental para la educación	29
2.5 Capital Humano	33
2.5.1 Gestión del Talento Humano.	37
2.5.2 Gestión del Talento mediante competencias	38

2.5.3 Las competencias docentes	42
2.5.4 Las competencias docentes de los profesores según los alumnos, la SEP y la UNESCO	44
2.5.5 Las competencias y la productividad	48
2.6 Métodos (Modelos actuales)	51
2.7 Modelos de Gestión del conocimiento KPMG	52
3. METODOLOGÍA	
3.1 Método	53
3.1.1 Sobre qué o quienes se recopilarán los datos.	54
3.1.2 Descripción de la recopilación de Información	57
4. CASO DE ESTUDIO.	
4.1 Recolección de datos	57
4.1.1 Descripción de los informantes	56
4.2 Justificación de la investigación	58
4.3 Planeamiento del problema	59
4.4 Objetivo General	60
4.4.1 Objetivos Específicos	60
4.5 Hipótesis	60
4.6 Preguntas de Investigación	61
4.7 Variables	61
5. DESCRIPCIÓN DEL CASO DE ESTUDIO	69
5.1 Antecedentes	62

5.2 Oferta Académica	63
5.2.1 Carreras Profesionales	63
5.2.2 Cursos de Titulación	64
5.3 Principales usuarios	64
5.4 Población actual que atiende	65
5.5 Cultura Organizacional	65
5.5.1 Visión	65
5.5.2 Misión	66
5.5.3 Valores	66
5.6 Organigrama	67
5.7 Principales procesos	68
5.7.1 Áreas de intervención	69
5.8 Descripción del Departamento a intervenir	70
5.8.1 Desarrollo Académico	70
6. RESULTADOS Y ANALISIS	72
6.1 Generación 1-2010	72
6.1.1 Contabilidad	72
6.1.2 Matemáticas	74
6.1.3 Física	77
6.1.4 Promedios finales por materia de la generación 1.	79
6.2 Generación 2-2011	81
6.2.1 Contabilidad	82

6.2.2 Física	83
6.2.3 Matemáticas	83
6.3 Análisis de Resultados	84
6.3.1 Resultados de acreditamiento de contabilidad	84
6.3.2 Resultados de acreditamiento de física	85
6.3.3 Resultados de acreditamiento de matemáticas	86
Conclusiones	87
Referencias	91
Apéndice	95

ÍNDICE DE FIGURAS

Fig.	DESCRIPCIÓN	Pág.
2.1	La Globalización	16
2.2	Sistemas de Gestión del Conocimiento	24
2.3	Navegabilidad del conocimiento	25
2.4	Plataforma Moodle	27
2.5	Cualidades de un líder en la Alta Dirección	32
2.6	Principales funciones del capital humano.	34
2.7	Modelos del Capital Intelectual	36
2.8	Modelo integrado de gestión del talento humano	38
5.1	Modelo de competencias.	62
5.2	Organigrama del Instituto	63
5.3	Mapa de procesos del Instituto Tecnológico de La Piedad	64
6.1	Área de Intervención	67
6.2	Resultados acerca del gusto por la contabilidad	68
6.3	Causas por las que no les gusta contabilidad	69
6.4	Recomendaciones para enriquecer la función docente en contabilidad	69
6.5	Resultados acerca del gusto por las matemáticas	70
6.6	Causas por los que no les gusta matemáticas	71
6.7	Recomendaciones para enriquecer la función docente	72
6.8	Resultados acerca del gusto por la física	72

6.9	Causas por los que no les gusta la materia de física	73
6.10	Recomendaciones para enriquecer la función docente en Física.	74
6.11	Promedios finales de contabilidad generación 1.	75
6.12	Promedios finales de la materia de física	75
6.13	Promedios finales de la materia de matemáticas	77
6.14	Promedios finales de contabilidad generación 2	77
6.15	Promedios finales de la materia de física	78
6.16	Promedios finales de la materia de matemáticas.	79
6.17	Comparativo de contabilidad generación 1 y 2	80
6.18	Comparativo de física generación 1 y 2	81
	Comparativo de matemáticas generación 1 y 2	

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla	DESCRIPCIÓN	Pág.
2.1	Las tendencias del trabajador del mañana	13
2.2	Características del líder en la sociedad del conocimiento	30
2.3	Clasificación de competencias básicas	44
2.4	Características del maestro ideal	45
2.5	Los 3 factores de la motivación para producir	49
3.1	Informantes, Departamento del ITLP	57
3.2	Informantes, Alumnos del ITLP	57

ABREVIATURAS

PMET Y C	Programa de Modernización de la Educación Técnica y Capacitación
CONOCER	Consejo Nacional de Normalización y Certificación en Competencias Laborales
UNESCO	United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
TIC'S	Tecnologías de la Información y Comunicaciones
OCDE	Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos.
SEP	Secretaría de Educación Pública.
ANUIES	Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior
KPMG	Acrónimo de socios fundadores. Red global de firmas de servicios profesionales que ofrece servicios de auditoría, fiscales y de asesoramiento financiero y de negocio
PTA	Programa de Trabajo Anual
APOA	Administración del Programa Operativo Anual
POA	Programa Operativo Anual
NA	No Acreditado
NP	No Presentó.

1. INTRODUCCIÓN

Desde la aparición de los primeros homínidos en el planeta, se tienen vestigios de su necesidad por aprender, por crear, por inventar y por desarrollar una serie de habilidades e instrumentos que les permitieran allegarse de mejores alternativas de vida. El conocimiento, como se puede observar, ha sido el protagonista en todos los momentos en que el ser humano ha buscado cualquier forma de evolución, logrando con ello, una serie de capacidades y conocimientos que les permitieron ser cada vez más eficientes y eficaces en su vida, con relación a sus antecesores inmediatos.

Actualmente el termino de competencias personales y profesionales ha tomado gran difusión en las organizaciones e instituciones educativas, con el fin de desarrollar en la persona conductas observables que indiquen su desarrollo en determinada área de su vida en donde se desenvuelve.

Desde el siglo XV el verbo "competir" significó "pelear con", generando sustantivos como competencia, competidor, y el adjetivo, competitivo. (Navarrete, 2009).

En el contexto actual, el término *competencia*, por otro lado, Leboyer, (2000) señala que son: "*comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, y que ² hace más eficaces en una determinada situación*" p.8

Se puede señalar que las competencias personales o profesionales son la sumatoria de los conocimientos, actitudes, valores y habilidades para desarrollar mejor cada una de las actividades del individuo. Son la sumatoria integral del ser humano para vivir su vida, son las herramientas que le permitirán alcanzar sus metas y sueños. En muchas ocasiones hay preocupaciones por adquirir competencias para lograr un desempeño

mejor en la escuela o trabajo que faciliten y permitan el desarrollo de las competencias del ser humano (Navarrete, 2009).

Las empresas en la actualidad, cualquiera que sea su giro o actividad que desarrollen, analizan la creciente necesidad de contar con individuos plenos que cuenten con la cantidad de habilidades y responsabilidades que se exigen como mínimas para los puestos a desarrollar. Y es precisamente en este momento en que se vislumbra que la educación, también requiere de individuos plenamente compuestos por los conocimientos y todo lo que se involucra para ejercer la tan exigible labor docente.

Ya hablaba Chomsky (1965) desde mediados de los sesenta, de competencias comunicativas, aunque vistas como ese equipaje, inherente a la especie humana, que en conjunto con los conocimientos poseídos, se lograba un éxito rotundo.

Es en los años ochenta y noventa, cuando el enfoque utilizado hasta entonces, en las clásicas Direcciones o Jefaturas de Personal, comienza a dejar paso a un nuevo planteamiento, cambio que, entre otros aspectos, lleva implícito una nueva denominación, Dirección de Recursos Humanos. (Marín, 2000).

Y es precisamente aquí cuando se determina que el factor humano, es el principal responsable de que todo lo concerniente a las organizaciones se realice bajo los estándares encomendados, ya que son los realizadores, los poseedores de las herramientas físicas e intelectuales que en conjunto, propiciarán la evolución organizacional.

Para Argudín (2001) mientras tanto, la competencia ya vista desde el mundo de la educación es *“una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos y las*

habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo un papel, un desempeño, una actividad o una tarea”. p. 43

La actividad docente, como parte del recurso humano de las instituciones educativas, pretende desarrollar de la mejor manera todas las cualidades necesarias para proporcionar y ejercer una educación de calidad que según el Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales en México (CONOCER), *“para enfrentar con éxito los desafíos de los mercados cada vez más globalizados, México requiere de empresarios, trabajadores, docentes y servidores públicos más competentes”*.

Por ello es, que las instituciones educativas, inmersas en el proceso de evolución, trascendencia y adaptación a las necesidades cada vez más crecientes de las personas, y como principales forjadores del recurso humano que conoce y aplica las mejores estrategias para satisfacer cada una de esas necesidades.

Las sociedades contemporáneas se enfrentan al reto de proyectarse y adaptarse a un proceso de cambio que viene avanzando muy rápidamente hacia la construcción de Sociedades del Conocimiento. Este proceso es dinamizado esencialmente por el desarrollo de nuevas tendencias en la generación difusión y utilización del conocimiento, y está demandando la revisión y adecuación de muchas de las empresas y organizaciones sociales y la creación de otras nuevas con capacidad para asumir y orientar el cambio. Una Sociedad del Conocimiento es una sociedad con capacidad para generar, apropiar, y utilizar el conocimiento para atender las necesidades de su desarrollo y así construir su propio futuro, convirtiendo la creación y transferencia del conocimiento en herramienta de la sociedad para su propio beneficio.

Ante esto, en el marco educativo, poco a poco se establecen estándares que permiten que el forjador de futuros (o por lo menos, grandes influyentes de estos), obtengan mayores conocimientos para a su vez, lograr que la instrucción y transmisión de conocimientos muestren aprehensión correspondiente en los estudiantes, manifestándose en un incremento de calificaciones.

Y es precisamente en este punto cuando se vislumbra la idea de que el docente como tal, es un promotor de conocimientos, en donde se vuelve un factor especial, tanto por los conocimientos mismos, como con respecto a las condiciones específicas en que éstos son producidos.

Identificando al conocimiento y al saber como parte fundamental de este proceso, se analiza que los saberes se presentan como parte de un currículum como información que se debe de poseer, sin embargo, el conocimiento aparece como algo susceptible de ser comprendido, mejorado y completado.

Por ello es necesario, el establecer un puente intercomunicante entre teoría del conocimiento y enseñanza, ya que de ahí partirá la discusión de problemas que inherentemente, lograrán la construcción de conocimiento que se transmite.

El docente, como protagonista principal de esta riqueza del conocimiento, pasa a formar una visión en prospectiva del modelo curricular es decir, vislumbrar un docente formado en todos los aspectos y en todos los sentidos, es decir, con amplios conocimientos conceptuales en cada una de las disciplinas que la humanidad ha desarrollado a través de su historia; con habilidades para ponerlos en práctica y con una

actitud de servicio a su comunidad, lo que vienen a conformar competencias de carácter superior.

Cabe indicar que el surgimiento de las competencias no se dio en la Educación, tal y como lo indica Tobón (2010)

(...) Las competencias surgieron en el campo laboral, durante la década de los años setenta y ochenta a partir de las demandas de las empresas de formar personas con destrezas para el mercado de trabajo, lo cual se convirtió en una política internacional en la década de los años noventa, a partir de la generación de políticas educativas en entidades internacionales tales como la UNESCO, el Banco Mundial y el Banco Interamericano de Desarrollo, entre otros. (...) (Tobón, 2010. p. 13).

Por lo tanto, a la luz de la nueva era del conocimiento, es necesario entablar una reciprocidad entre los conocimientos que se pretenden otorgar o transmitir a los nuevos valores laborales que estarán inmersos en las economías mundiales, y las figuras que propiciarán esta interacción, y transmisión a partir de la instrucción y desarrollo de competencias que permitan el éxito de la misma.

Las competencias laborales son parte de la estrategia del gobierno mexicano para establecer estándares que logren la competitividad de las empresas mexicanas, independientemente de giro que estas desarrollen. Como bien se señalan en el sitio electrónico zeuzconsult.com:

(...) El concepto de competencias en el mundo industrializado no es nuevo. Sin embargo, en México se empezó a aplicar a mediados de los 90's. Impulsada por el Gobierno Federal, a través del CONOCER – Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, organismo encargado de establecer un sistema de certificación de la capacidad o “competencia” laboral de los trabajadores, con el fin de impulsar su desarrollo con base en estándares de calidad del desempeño; este sistema de competencias, debería servir también para orientar la educación y la capacitación hacia las necesidades de los mercados productivo y laboral(...).

Definitivamente, las competencias laborales, buscan desarrollar plenamente las capacidades, habilidades y aptitudes de cada una las personas que laboran directamente

en las instituciones, ya que, como principales seres, transmisores y aplicadores del conocimiento, provocan el éxito o fracaso de las organizaciones.

En materia de educación, cabe señalar que en México el término competencias docentes se oficializa en 1993, al crearse el Sistema Normalizado por Competencias Laborales y el Sistema de Certificación Laboral, sistemas derivados del Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMET y C). El proyecto fue realizado conjuntamente por la Secretaría de Educación Pública y por la Secretaría del Trabajo y Prevención Social. (Barbero, 2004)

En 1996, la UNESCO publica un informe de Educación para el siglo XXI, en donde se hace una declaratoria universal acerca de las necesidades que en materia educativa se requiere en el mundo entero, haciendo un énfasis particular en la necesidad de contar con profesores más capacitados y habilitados para lograr la trascendencia del conocimiento en los partícipes del mismo, y que al momento de integrarse al mundo laboral, sean capaces de forjarse con gran excelencia tanto en la toma de decisiones, como en el desarrollo y aplicación de las diversas estrategias necesarias para el desarrollo de la organización. (unesco.org).

En el Instituto Tecnológico de La Piedad, inmersos en el compromiso de otorgar educación profesional de trascendencia, se realizó una intervención en el proceso estratégico de Administración de Recursos, tomando como proceso clave la capacitación en cuanto al desarrollo de competencias en los docentes, y su repercusión directa en la productividad de la Institución.

El proceso clave de capacitación, en el Instituto Tecnológico de La Piedad, está a cargo del Departamento de Desarrollo Académico, en donde, como principal gestor y órgano detector de las necesidades de capacitación de los catedráticos, es el área principal que otorgará información relevante para la conclusión efectiva del presente proyecto de investigación, cuyos aspectos se analizarán posteriormente en el capítulo 4.

2. ASPECTOS TEÓRICOS

2.1. Generalidades.

La gestión del conocimiento es un tema de actualidad en la sociedad, en el ejercicio de las diferentes profesiones y en el campo científico, ya que progresivamente se avanza hacia una sociedad del conocimiento en la cual el capital esencial es precisamente, el conocimiento Escohotado (1999). Con ello el conocimiento se está convirtiendo en el bien más valioso para cualquier organización, y también en el elemento clave para vivir, relacionarse con otros, y crear e innovar productos y servicios.

Sin embargo, a veces se tiende a plantear y a asumir la gestión del conocimiento desde posiciones reduccionistas, ancladas bajo un modo de pensar simple. Lo anterior se evidencia en una serie de aspectos que a continuación se describen: Tendencia a asimilar la gestión del conocimiento con la gestión de la información, lo que lleva a que se aborde el conocimiento como simple información. Esto suele darse en la sociedad pero también en el mundo académico y científico. Así mismo, se tiende a abordar el conocimiento como algo estático, fijo, que no cambia, por primar en las personas un modo de pensar rígido y poco multidimensional.

Dificultad para relacionar el conocimiento con los procesos psicosociales de las personas, que son la base de la misma construcción del conocimiento, por cuanto tiende a abordarse el conocimiento como algo exterior, que se produce y se sistematiza mediante un registro de él en el plano magnético o en papel, quedando, así, ausente el sujeto cognoscente.

Asunción frecuente del conocimiento sin un compromiso ético con su producción, significación y empleo, sin analizarse sus implicaciones personales, sociales y económicas. Esto muestra por qué a pesar de las grandes cantidades de información producidas, no hemos avanzado mucho en procesos de convivencia, en el cuidado del medio ambiente, en la autorrealización humana y en el respeto de los derechos humanos. (Castells, 2003).

El reto actual es aprender a gestionar con calidad el conocimiento, más allá de la información, con comprensión y significación, para llegar al saber, asumiendo los procesos personales, sociales, ambientales y económicos en tejido, desde la búsqueda del bienestar personal y social, en equilibrio ecológico, con base en la ética. Y para ello, los seres humanos necesitamos desarrollar y afianzar el modo de pensar complejo, ya que en todo ello es fundamental contextualizar la realidad, buscar la conexión de los fenómenos, construir el conocimiento con pertinencia, y tener una actuación flexible en todos los planos de la vida. En este trabajo se analiza la importancia del pensamiento complejo para pensar algunos procesos de la gestión del conocimiento.

Con la Gestión del Conocimiento, se genera información trascendente para diseñar maquinarias con múltiples funciones que pueden realizar el trabajo de decenas de obreros, pero aún hay incapacidad de desarrollar estrategias para solucionar el desempleo que provoca la incursión de dichas maquinarias en las empresas.

En México se estudia en promedio poco más de 18 años en instituciones educativas (Preescolar, Primaria, Secundaria, etc.) para obtener un título universitario que no siempre refleja los conocimientos y habilidades que el profesionalista posee y en el peor

de los casos no es garantía de que éste ejerza estas adquisiciones en pero de las personas y medio ambiente que lo rodea.

Esto es precisamente el reto principal de la nueva educación, que apoyándose en una adecuada gestión del conocimiento, permita educar de manera compleja para resolver problemáticas complejas de carácter multidimensional, tal y como lo señala Edgar Morin (Vallejo, 1996):

(...) Necesitamos una educación de tipo “paidea planetaria” y es necesario empezar por la primaria introduciendo interrogantes fundamentales como: ¿Quiénes somos?, ¿de dónde venimos?, ¿a dónde vamos?, ¿qué hacemos?, ¿dónde estamos?, ¿qué es la realidad?, ¿qué es el mundo? Si empezamos por esas preguntas, si empezamos por interrogar al ser humano sobre sí-mismo, descubrimos que somos un ser físico, biológico, psicológico, social. Entonces podemos proyectar la relación y el enlace de las diferentes disciplinas. Cuando uno descubre la biología, ve que ésta lleva a la química y que a su vez conduce a la física, y ésta a la microfísica. De esta manera pedagógica se empieza relacionando y problematizando, pues educar tiene como misión profunda problematizar y cultivar. Y cultivar quiere decir: se capaz de dar a cada uno de los medios para que, por sí mismo, contextualice, globalice y relacione (...) (Vallejo, 1996, página 86).

Es así como se puede identificar que la educación hoy en día, requiere de mantener estrategias y técnicas que busquen enfatizar el conocimiento a partir de una adecuada gestión que permita que los seres humanos tengan una mayor concordancia con lo que el medio ambiente en toda su dimensión exige y requiere.

2.2. La Nueva Economía.

El fenómeno económico que el mundo actual enfrenta, causa zozobra, expectación y grandes temores de denigrar la calidad de vida del ser humano. Tripier (2002), señala que “*No es necesario compartir la pobreza; hay que crear riqueza entre todos y disfrutarla*”, es con esto que se determina que los seres humanos tenemos la necesidad creciente ya no de contar con productos tangibles que satisfagan necesidades fisiológicas o a veces un tanto superficiales, si no de lograr la administración y producción de

productos intangibles que logren un valor añadido a todas las situaciones y procesos manifestados en las organizaciones.

El término Nueva economía fue acuñado por el economista Brian Arthur a finales de los años 90, aunque fue popularizado principalmente por Kevin Kelly, el editor de la revista "Wired".

La nueva economía es un término que se utilizó para describir la evolución económica, en los Estados Unidos y otros países desarrollados, de una economía basada principalmente en la fabricación y la industria a una economía basada en el conocimiento, debido en parte a los nuevos progresos en tecnología y en parte a la globalización económica. En ese momento, algunos analistas entendieron que este cambio en la estructura económica había creado un estado de crecimiento constante y permanente, de desempleo bajo e inmune a los ciclos macroeconómicos de auge y depresión. Además, creyeron que el cambio puso en obsolescencia antiguas prácticas de negocios.

Esta importancia en la inversión del capital intelectual así como en los nuevos avances tecnológicos, se propicia la creación de un sistema económico que apuesta todo por lograr el éxito a partir de los nuevos fenómenos que dicta la sociedad moderna.

A este respecto, consultando otra fuente (wikipedia.com, 2008) se señala:

(...)En los mercados financieros, el término se ha asociado al auge de las empresas punto-com. Esto incluyó la aparición del Nasdaq como rival a la bolsa de acciones de Nueva York (NYSE), una gran cantidad de lanzamientos de empresas a Oferta Pública de Venta (OPV), el aumento de valor de las acciones de las punto-com sobre empresas establecidas, y el uso frecuente de herramientas tales como las opciones sobre acciones (stock options).(...).

Por otro lado, y enfatizando en el hombre como principal actor en todos los momentos económicos de la industria, Tripier (2002), en su blog Btripierarrobantn-consultores.com señala lo siguiente:

(...) Un concepto de la economía tradicional que mantiene la nueva economía es el de ser centrada en el hombre, con la diferencia que ahora la relación causa efecto es más directa, más rápida y el bienestar que se puede conseguir es mayor (...).

El hombre como se ha referido en diversas ocasiones durante este proyecto de investigación, está demostrando el por qué es considerado un animal racional dentro de la cadena evolutiva de los seres vivientes del planeta, así de que es momento de que todos los seres pertenecientes a esta afortunada clasificación consigan el responder a todas esas expectativas con grandes aportaciones a la humanidad que prevalezcan a través del tiempo y que definitivamente logren la trascendencia y sobre todo, el logro de una mayor calidad de vida.

En cuanto a la educación, ésta no ha sido elemento ajeno a las nuevas tendencias económicas, ya que el mundo, debido a su constante cambio, la forma de trabajar ha evolucionado y las habilidades para desarrollarse profesionalmente son cada vez más específicas. Jonas Prising, presidente de Manpower para América (peopleforbes.com, 2009), explica que *“diversas fuerzas y tendencias, como la tecnología, globalización y los mercados emergentes están modificando la forma de concebir el trabajo, y por ende, la educación que las personas requieren para los trabajos cada vez más exigentes en la industria”*.

En la revista Mundo Ejecutivo, en su sitio electrónico (mundoejecutivonews.com, 2011), hace referencia a que la gestión de los talentos en las nuevas industrias, que son ofrecidos plenamente por los sistemas educativos, son indispensables para lograr una

coincidencia notable con lo que la nueva economía exige, tal y como se señala en el artículo de Flores (2011):

(...) “Hay un abismo en la educación. Hay una desconexión con el nivel y el tipo de educación que ofrecemos a las generaciones más jóvenes y la demanda de las organizaciones que los necesitan. Hay un claro rompimiento entre las habilidades que tienen cuando dejan la escuela, si es que terminan, y las necesidades de la organización. Es verdad que hay mucha gente disponible para trabajar pero no con las suficientes habilidades en el momento oportuno. La evolución de las habilidades necesarias apoyadas en la tecnología está creciendo rápidamente, los cambios rápidos necesitan acciones veloces y si no, no avanzas junto con el desarrollo, por lo tanto, no podrás ser útil(...).

Notablemente se analiza la gran responsabilidad que las instituciones educativas tienen respecto a la formación de estudiantes que en el futuro como egresados cuenten con habilidades y talentos encaminados a establecer mejores mecanismos y estrategias para que las empresas sobrevivan en un mundo económico cada vez más complejo.

En la Tabla 2.1 emanada del artículo Opinión: New Age: Nueva era del mundo, de la revista electrónica Mundo Ejecutivo (mundoejecutivonews.com, 2010), se señalan las nuevas tendencias que los trabajadores con talentos debidamente gestionados en las escuelas, lograrán en las industrias:

Tabla 2.1. Las tendencias del trabajador del mañana

AYER	MAÑANA
Era industrial e informática.	Edad Humana “Human Age”
Capitalismo	Talentismo
Acceso al capital como diferenciador	Acceso al talento como diferenciador
Impulsados por propietarios y compañías	Impulsados por individuos calificados
Trabajadores en busca de compañías	Compañías en busca de trabajadores
Compañías dictando condiciones	Empleados dictando condiciones
Trabajadores viviendo cerca del sitio de trabajo.	Trabajadores viviendo en cualquier parte
Abundancia de talento	Escasez de talento
Desempleo por sobreoferta	Desempleo por demanda específica
Tecnología esclavizante	Tecnología liberadora
Fronteras cerradas	Fronteras abiertas
Escasa Movilidad	Movilidad frecuente
Empleo de por vida	Entre 10 a 14 empleos antes de los 38 años
Opacidad corporativa: misterio	Transparencia corporativa: apertura,

	enfoque humano.
Países de la OCDE creciendo y dominando	Países ajenos a la OCDE creciendo y dominando BRICS-MIST, especialmente China, India, África.
Trabajar para una organización	Trabajar con una organización
Ser austero correcto	Mirar hacia afuera, no hacia adentro
El tamaño organizacional	La agilidad de las organizaciones
Contrata poder	Contrata pasión
Comando y control	Marcos de trabajos flexibles.

Fuente. Elaboración propia.

Es así como se puede vislumbrar una gran capacidad de los trabajadores del mañana en donde sean entes que dicten las condiciones de trabajo bajo las cuales actuarán, logrando con esto, ser la pieza fundamental, necesaria y esencial de las industrias, claro está que todo esto bajo el paradigma de la exigencia sustentada en los resultados positivos que se traerán a la organización.

2.2.1. La Globalización Económica.

La globalización como bien se sabe con el transcurso de la educación que se recibe a través de los años, es la interdependencia económica que existe entre los países del globo terráqueo, pero sobre todo en aquellos que están con una firme apertura al capitalismo.

La globalización fue un gran impulsor de la nueva economía, en donde a consecuencia de la expansión y de la interrelación de culturas, se dio el fenómeno de estructurar procedimientos, medios y mecanismos apropiados para lograr la comunicación y la transferencia de conocimientos.

Al conjuntar globalización y economía, se concluye que la globalización económica trabaja en la creación de un mercado mundial en el que se suprimen todas las barreras arancelarias para permitir la libre circulación de los capitales: financiero, comercial y productivo.

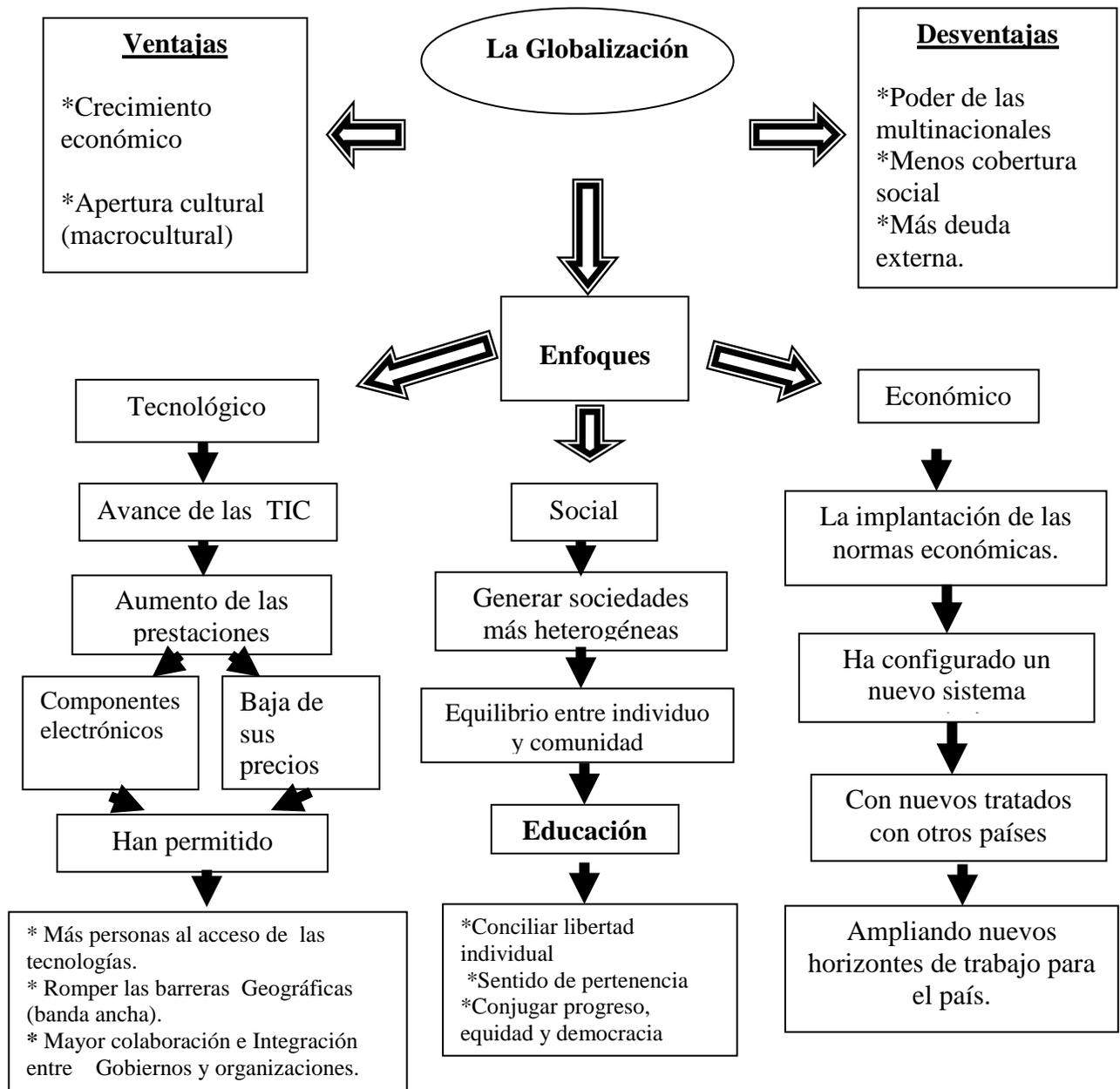
Claro está que esos factores están organizados y trabajados por el factor humano que son los motores principales para lograr el desarrollo de las naciones. Tal y como lo señala Domínguez (2005) en su artículo Globalización Económica y Estrategias Competitivas en donde indica: *“el movimiento de globalización económica supone una clara respuesta a las necesidades y limitaciones de los modelos de producción anteriores, al tiempo que se da un cierto viraje en las tendencias de estrategias competitivas basadas en la diferenciación”* p. 1

Y esa diferenciación es precisamente lo que caracteriza a las empresas actuales, una lucha constante en lograr que aunque los productos ofertados sean similares a miles y miles de empresas, por lo menos el propio represente ventajas prioritarias en comparación con los demás, garantizando con ello, un éxito rotundo.

Ahora ya, se vislumbra un nuevo paradigma en cuanto a globalización se refiere, ya no importa tanto el allegarse de los medios de producción más novedosos, sofisticados y de primer nivel; ahora bien, lo que importa es que el factor humano tan esencial y representativo, cuente con los conocimientos y habilidades necesarias para que esos medios de producción realmente cumplan con el objetivo por el cual fueron adquiridos. Así de que se comprendió de que definitivamente los recursos humanos son una pieza esencial dentro y fuera de las organizaciones.

Para apreciar mejor las ventajas y desventajas que la misma globalización ha traído desde su práctica hasta nuestros días, se analizan los componentes presentados en la Figura 2.1.

Figura 2.1. La globalización.



Fuente: scribd.com, 2005.

En apreciación a ésta figura, la globalización significa apertura económica, intercambio cultural y de capitales, buscando lograr el triunfo de las organizaciones, pero previendo todas las desventajas que ella misma propicia.

Y enfatizando en la cultura, qué mejor manera de propiciar la globalización que contando con una educación acorde a los requerimientos que la propia sociedad industrial está exigiendo. Como bien se señala en el artículo: Talento, el Nuevo Activo Empresarial, de la revista electrónica Mundo Ejecutivo (mundoejecutivonews.com) *“La evolución de las habilidades necesarias apoyadas en la tecnología está creciendo rápidamente, los cambios rápidos necesitan acciones veloces y si no avanzas junto con el desarrollo, no podrás ser útil”*.

Y lo mejor para lograr esa utilidad humana en las empresas, es con la adquisición de todas las importantes herramientas y habilidades que por medio de la globalización, todos los individuos inmersos en el proceso de enseñanza-aprendizaje, están sujetos a adquirir, logrando con ello, el crecimiento intelectual, y la adaptación a todos los requerimientos que los sectores productivos exigen como mínimo para poder subsistir en una economía basada en la globalización.

Finalmente, el autor Hirsch (2001) señala que la globalización representa un gran cambio, pero que en muchas ocasiones sigue predominando la barbarie capitalista de explotación, a este respecto indica:

(...)La globalización del capitalismo cambia el mundo profundamente, sin que con esto desaparezcan las relaciones capitalistas de dominación y explotación. De cierto modo hasta las ha intensificado en diversos aspectos, incrementando asimismo los conflictos derivados de las mismas. La globalización no es un acontecimiento o expresión natural de una lógica “objetiva”, sino un proceso impuesto y reñido políticamente. Los cambios vinculados con la misma, motivan a que las categorías políticas y económicas fundamentales deban ser reflexionadas de nueva cuenta (...) p. 105.

Conflictos, muerte, guerra, destrucción de hábitats a partir de fenómenos naturales, todos ellos propiciados por los seres humanos, son las grandes consecuencias de vivir con modernidad y con ciertos lujos que fueron creados con base en la explotación irracional, llevando al mundo a la crisis peor, incontrolable, imprevisible, como lo es todo lo relacionado con las situaciones climatológicas actuales que han cerrado los ojos de tantos individuos a nivel mundial. Entonces es cuando la humanidad comienza a reflexionar si toda la sapiencia, todos los conocimientos y toda la información que día con día llegan a partir de esta globalización, valdrán la pena, conforme a estos grotescos resultados que como pagos, debe exigir el mundo.

2.3. Sociedad del Conocimiento.

La tecnología, las certificaciones de calidad y todos aquellos grandes avances científicos que la historia misma ha dado oportunidad de vislumbrar, forman parte de una sociedad en la cual se hace totalmente perceptible que el conocimiento es el factor protagonista en cada uno de estos elementos que han permitido la evolución en todos los sentidos.

Las diferentes crisis económicas, actualmente se consideran crisis estructurales, en donde la principal característica es la dificultad que muestran las instituciones sobre todo las mexicanas para mantener la cohesión social (la crisis del Estado-Providencia), en las relaciones entre economía y sociedad (la crisis del trabajo) y en los modos de constitución de las identidades individuales y colectivas (crisis del sujeto).

A este respecto, Tedesco (1999) Ministro de Educación de Argentina, en una conferencia magistral dictada en Bogotá Colombia, señala que:

(...)Durante algunos años, esta nueva configuración social fue descrita como *post* alguna dimensión de la sociedad: post – capitalista para Peter Drucker, post- industrial para Tour aine, post – moderna para un amplio conjunto de intelectuales. Más recientemente, sin embargo, comenzó a difundirse y aceptarse una visión de esta nueva configuración social basada en la idea de que el rasgo central de la nueva organización social consiste en que el conocimiento y la información estarían reemplazando a los recursos naturales, a la fuerza y/o al dinero, como variables clave de la generación y distribución del poder en la sociedad (...) p. 1

Continuando con esta información, definitivamente podemos observar que si bien la sociedad ha evolucionado notablemente a partir de las tecnologías, también se percibió que la verdadera importancia que tiene el ser humano como integrante y participante de la misma, como principal actor de su evolución o su retroceso. Siguiendo con esta rica conferencia, refiere:

(...)Pero la evolución de la sociedad y particularmente de aquellas que utilizan las nuevas tecnologías de producción basadas en el uso intensivo de conocimientos e información, mostró rápidamente que este optimismo era, por lo menos, ingenuo. Hoy disponemos ya de visiones más realistas y complejas acerca de los efectos sociales de los nuevos patrones de organización social y económica basados en el conocimiento y la información. La hipótesis más general sobre la cual se apoyan estas revisiones, cc 20 en sostener que una sociedad basada en el uso intensivo de conocimientos produce *simultánea* fenómenos de más igualdad y de más desigualdad, de mayor homogeneidad y de mayor diferenciación (...) p.2

Es una realidad palpable que las sociedades en cualquiera que sea su manifestación, están tomando una gran conciencia acerca de las necesidades cada vez más crecientes de contar con elementos humanos capacitados tanto en conocimientos como habilidades que logren el objetivo primordial de hacer crecer a la sociedad en todas dimensiones pero también enfatizando en la oportunidad de aprovechar todos los medios cognitivos emanados de sus principales actores, buscando alternativas y estrategias para que eso se convierta en trascendencia y se logre la reutilización potencial de todo lo obtenido o adquirido durante el proceso.

Actualmente la mayoría de los países establecen una gran partida al rubro de la educación, lo cual se ve directamente reflejado en la calidad de los egresados en todos

los niveles académicos, mientras que hace algunos años, este tema ni siquiera aparecía en los discursos políticos.

Aunado a estos apoyos, cabe mencionar la ayuda total que las grandes tecnologías de la información han proporcionado para la trascendencia y el uso del conocimiento, ya que en definitiva han logrado un despliegue total, a este respecto, tal y como se señala en un extracto del ensayo de Martínez (2004) a partir de una publicación en el Diario Vasco señala que la sociedad del conocimiento está compuesta por todos los miembros que participan en ella, sin embargo: *“La sociedad del conocimiento se enriquece a partir de la participación constante de profesionales que son conscientes de que lo que saben el día de hoy, no les servirá para el día de mañana”*.

Definitivamente el conocimiento tiene que estar en constante renovación, en cualquier ámbito de la vida en que se aplique, se tiene que tomar las riendas del cambio, en donde el único objetivo es pretender aprovechar el máximo potencial que a partir del último siglo los seres humanos están mostrando.

2.3.1. Noosfera

El último siglo de nuestra era hasta nuestros días, ha estado compuesto de diversos acontecimientos tecnológicos y científicos que han sido por y para los seres humanos, que en definitiva, muestran un gran avance en la capacidad de inventiva y de creación, llamando a éste fenómeno tan apreciado y tan odiado en algunas ocasiones, Noosfera.

Para entender mejor esta maravillosa etapa que estamos viviendo los seres humanos en este instante es necesario comprender una nueva tendencia que viene a partir de las eras que naturalmente se han dado en nuestro planeta, desde la geósfera (etapa en donde

existía solo materia inanimada), la biósfera (aparición de la vida biológica en todas sus diversas manifestaciones) y finalmente esta rica fase en donde el ser humano muestra un notable desarrollo de su capacidad de invención, de innovación, de creación, que han venido por un lado, a satisfacer los modos y medios de vida de los seres humanos, pero en algunos otros, los cobros de la misma naturaleza que son realmente catastróficos.

El Diccionario de la Real Academia Española (wikipedia.org, 2011), señala que la noosfera “*proviene del griego noos- inteligencia y esfera-medio, territorio, tierra, que es el conjunto de los seres inteligentes con el medio en el que viven*”.

Y es precisamente a partir de esta concepción que se hace referencia a ésta nueva época inmersa de inventos y eventos que han sido propiciados por los seres humanos.

Atendiendo otras definiciones, (humanismoyconectividad.wordpress.com, 2008) señala lo siguiente:

(...) determina al hombre como fuerza dominante en la biósfera, la noosfera define la próxima etapa de la evolución terrestre que abarcará y a su vez, transformará la biósfera, así se puede definir la noosfera como la suma total de todo el conocimiento y la experiencia humana. Esto incluiría todo desde nuestros sueños más privados a nuestro conocimiento del Universo mismo. Con tecnología acelerada como su catalizador, nuestra noosfera se está expandiendo en su mayor velocidad en la historia (...)

Este tema como puede observarse, es altamente especulativo. En un momento de la historia como este en que tanta fantasía e imaginación se desencadena en torno a la sociedad de la información y en donde tantas aplicaciones novedosas promueven la inteligencia colectiva, la inter creatividad, como son las arquitecturas de participación y cooperación conectadas por grandes sistemas que generan redes sociales, siendo utilizadas por una creciente masa de gente, la noosfera deja de ser una atractiva intuición, para convertirse en un asunto de naturaleza plenamente científica. Entonces así, todas las escuelas encargadas de formar profesionistas que busquen prestar los

mejores servicios profesionales a las industrias que así lo requieran, tienen el fuerte compromiso de comprender y analizar cada uno de estos términos fascinantes que buscan más que nada, el que exista una coherencia lógica entre los conocimientos que se proporcionan en las aulas de clase, y lo que las industrias, cualquiera que sea su giro, día con día exigen.

2.3.2. Tecnologías de la Información

Si frente a la convergencia digital de los medios de comunicación e información del siglo XXI, la permanente innovación tecnológica es un evidente futuro que se vislumbra; otro escenario teórico que se ha generado en los últimos años, es el de su contextualización social dentro del nacimiento de la llamada *Sociedad de la Información y del Conocimiento*.

Después de un discreto nacimiento del concepto sociedad de la información entre los años setenta y ochenta del pasado siglo XX, cuando lo planteó el investigador norteamericano Daniel Bell, para resaltar el valor estratégico y el enorme impacto social, económico, político y cultural de la información en tanto que materia prima de las sociedades industrialmente avanzadas; a principios de los años noventa se complementó de repente este concepto con la noción de sociedad del conocimiento, y todo ello no sólo para reconocer la importancia social y económica que tenían la información para generar conocimiento, sino para que se supiera que era parte real de un valioso producto común que surgía de todas aquellas tecnologías o industrias, fueran culturales o no, dedicadas a

la generación o transmisión del conocimiento en los países industrialmente avanzados y en algunos casos, en vías de desarrollo.

Desde sus orígenes como concepto, se ha convenido denominar coloquialmente *sociedad de la información* al extraordinario boom, desarrollo o impacto que los medios masivos de comunicación y hoy día las TICs están produciendo en la vida social y cotidiana del hombre; sin embargo, con la aparición de Internet, muchos expertos y teóricos de las ciencias humanas y sociales, y sobre todo de la comunicación e información, plantean que con esta innovadora tecnología comunicativa no sólo ha nacido una *nueva organización de la sociedad a nivel local, regional, nacional y mundial*, sino que la humanidad se encuentra, desde un punto de vista económico o social, en una nueva época o sistema histórico del ser humano, y más allá de los períodos cronológicos reconocidos o de los modelos de civilización existentes hasta este momento.

En el Informe OCDE (2001) París, Francia, a este respecto, se refiere lo siguiente:

(...)La introducción masiva de las TICs ha tenido grandes repercusiones en la economía y en las personas que contribuyen a generar riqueza, ya que la información y el conocimiento es una capacidad clave que sustenta una gran cantidad de actividades y servicios; este sector para la información y el conocimiento que en la mayor parte de los países desarrollados aporta una cuota de inversión muy significativa en relación con su PIB, se ha convertido en la mayoría de ellos, no sólo en un importante campo industrial, sino que de la propia gestión y explotación de sus recursos ha permitido nacer el capital intelectual donde se basa la nueva economía.(...)

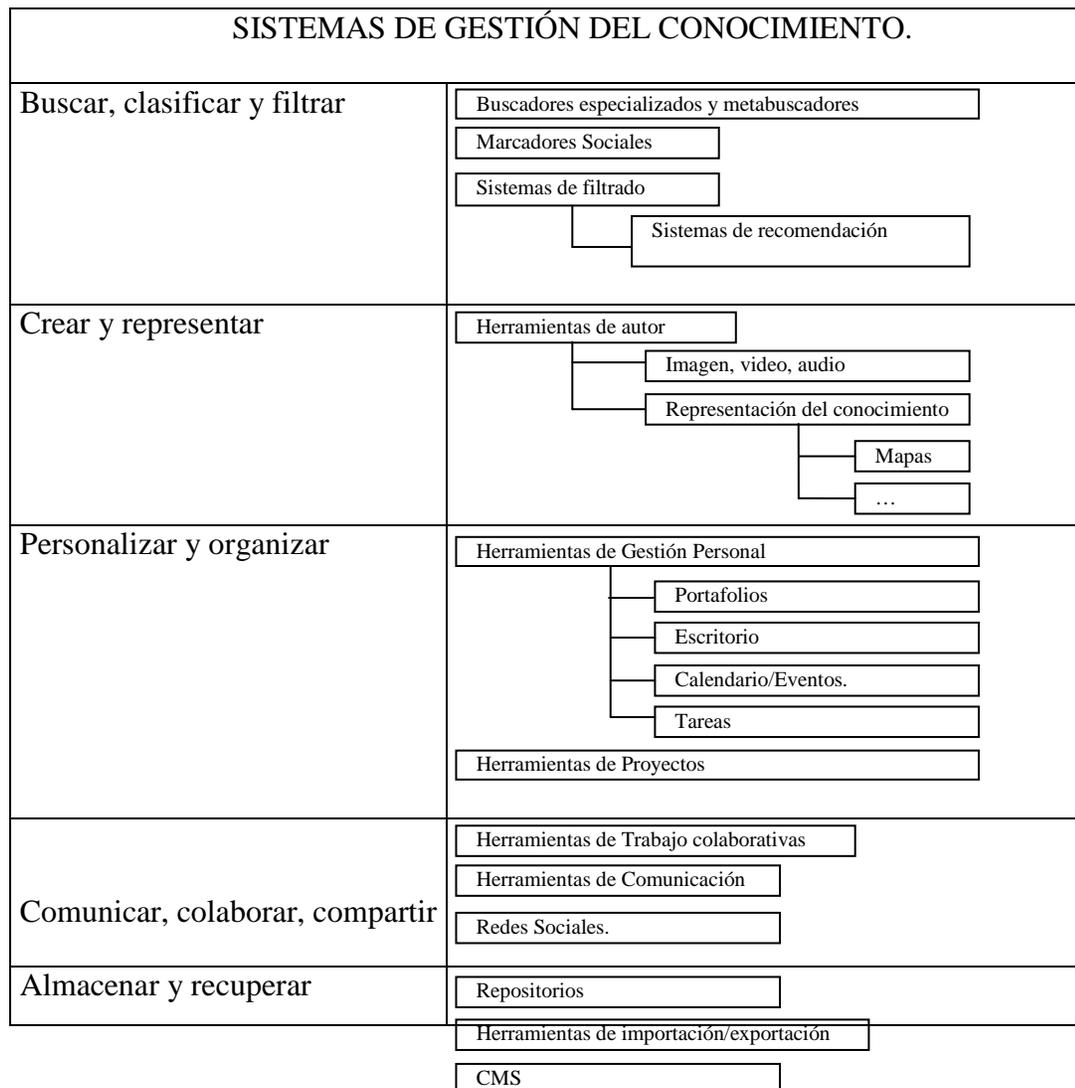
A partir de esta reflexión, es donde nuevamente se aprecia la grande labor de los dueños de los grandes emporios de la comunicación, sobre todo los referentes al área electrónica, ya que afortunadamente ha permitido derribar las barreras sociales, aunque sea en una manera virtual, permitiendo que todos los países pertenecientes al globo terráqueo tengan las facilidades necesarias para estar al tanto de los grandes avances en

toda materia que la misma humanidad ofrece, así como la oportunidad de adaptar todas las nuevas herramientas y estrategias creadas por los seres humanos, contando con la posibilidad de encontrar buenos resultados.

A continuación se presenta una propuesta señalada en el artículo: Herramientas y sistemas de gestión del conocimiento para el desarrollo de metodologías centradas en la colaboración y el intercambio, (Salinas, et al, 2005), en donde se otorga una interesante clasificación de los sistemas utilizados por la Gestión del Conocimiento Figura 2.2.

Sistemas de Gestión del Conocimiento

Figura2.2. Sistemas de Gestión del Conocimiento.

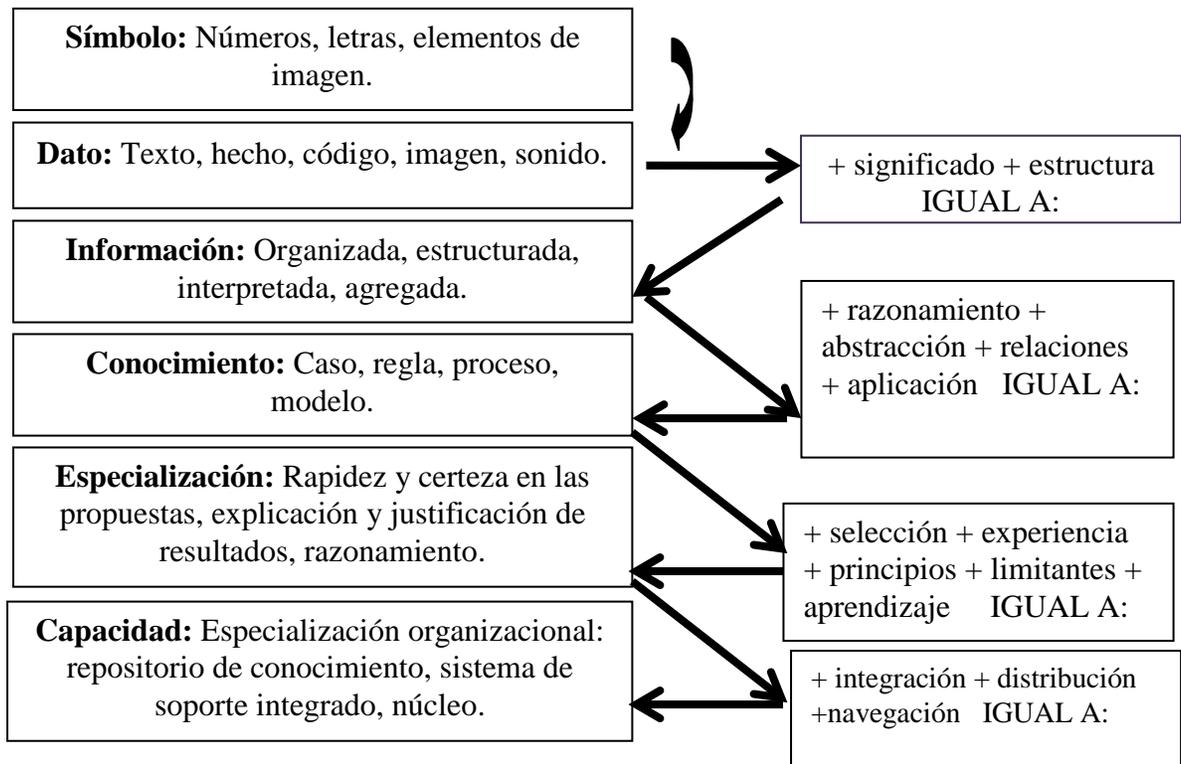


Gestionar formación.	<table border="1"> <tr> <td>LMS</td> </tr> <tr> <td>Herramientas de Evaluación</td> </tr> </table>	LMS	Herramientas de Evaluación
LMS			
Herramientas de Evaluación			

Fuente: Salinas et al. (2004, p. 6)

Por otro lado, Peluffo y Catalán (2002), señalan la Figura 2.3. Que podría ser la consecuencia directa del presentado anteriormente, en donde estructuran la navegabilidad del conocimiento herramienta fundamental para que, trasladándose al ámbito educativo, se logre la transmisión y aprehensión de nueva información que permitirá el éxito futuro de los involucrados:

Figura 2.3. Navegabilidad del conocimiento.



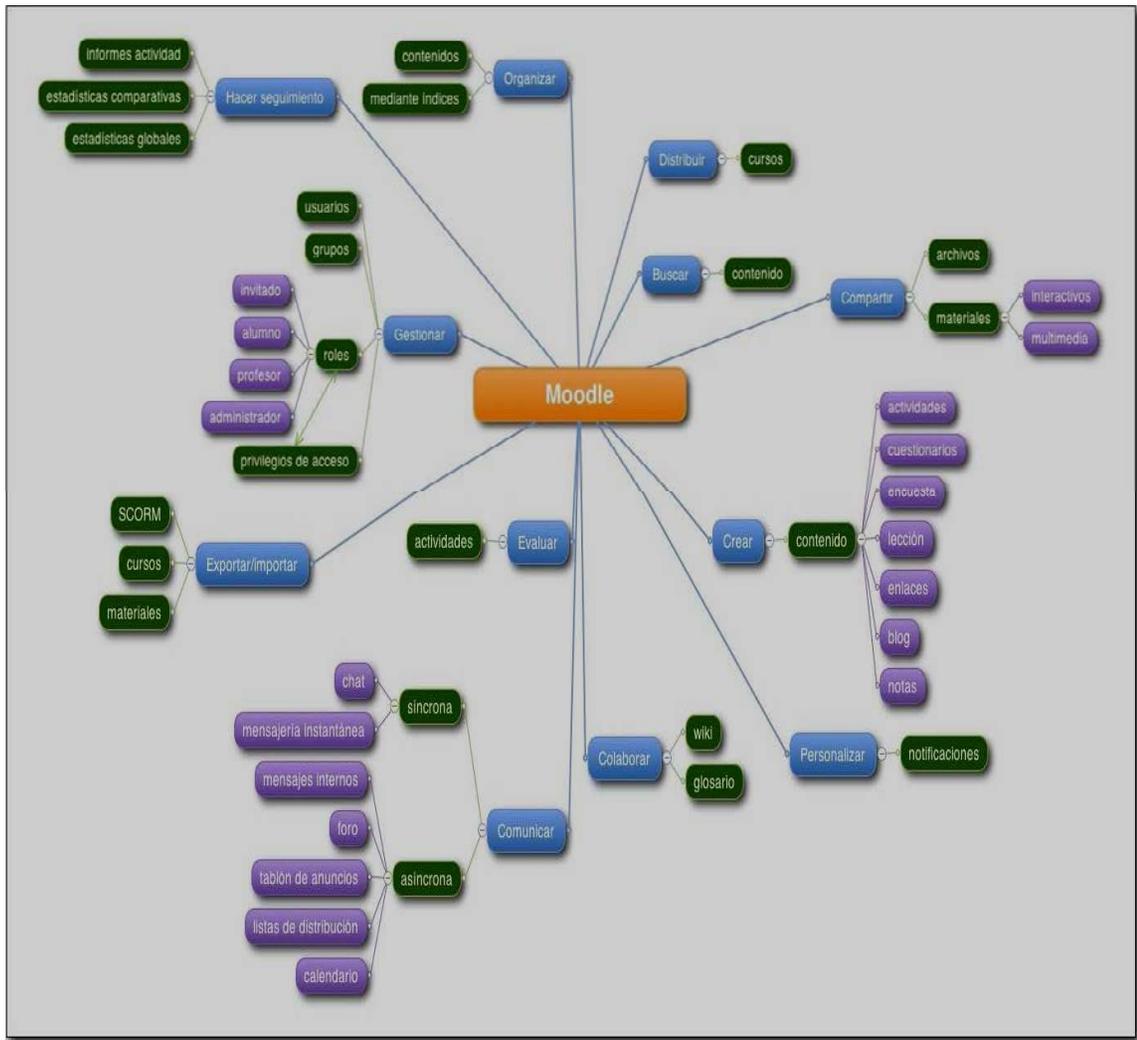
Fuente: Peluffo y Catalán (2004, p.24)

Así que mientras Salinas et al. (2004) hacen referencia al sistema que propicia la creación de conocimiento, Peluffo y Catalán (2004) otorgan una propuesta para lograr la trascendencia cognoscitiva a través de la aplicación de herramientas electrónicas.

Y es precisamente en esta comparación y apreciación que se puede vislumbrar la grandeza de la tecnología electrónica para gestionar el conocimiento, pretendiendo en todo momento que ese conocimiento logre la universalidad y el perfeccionamiento a partir de los mismos empleados y miembros pertenecientes a la organización.

Mencionando los sistemas electrónicos, actualmente existen diversas plataformas que buscan, proporcionar una red en donde el intercambio, gestión y enriquecimiento del conocimiento sea por demás evidente. Una de estas plataformas es la Moodle, que es un sistema de Gestión de Conocimientos que permite la libre distribución de tópicos cognitivos diversos. A este respecto, se presenta la Figura. 2.4, donde se muestran los aspectos esenciales del funcionamiento de dicha plataforma:

Figura 2.4. Mapa Funcional de la plataforma Moodle.



Fuente: Salinas (2004, p. 8)

Esta plataforma tiene un especial interés, ya que en el Instituto Tecnológico de La Piedad, es un medio particular en la cual se busca gestionar el conocimiento a partir del uso de la tecnología, y el apoyo de este sistema, en donde tanto maestro como alumnos, se encuentran en estrecho contacto, logrando con ello, explicitar todo el conocimiento a partir de lo que todos los participantes sugieran y aporten y por otro, una evaluación más lógica y pertinente.

Como puede observarse, los medios de comunicación afortunadamente han logrado una excelente función, que es precisamente, la de lograr que la información y los conocimientos trasciendan más allá de las fronteras y de la cultura de las poblaciones.

Los grandes empresarios deben comenzar a vislumbrar todas las alternativas que pueden aplicar en sus organizaciones para lograr que cada uno de los talentos involucrados en ellas, tengan el firme propósito de mantenerse y posicionarse de manera permanente, proporcionando beneficios directos como ahorro de tiempos y de costos.

Grandes innovaciones cyber-tecnológicas como en el caso de las plataformas Moodle, son excelentes herramientas para garantizar que cada uno de los conocimientos aplicados en las organizaciones, queden plasmados y puedan ser recuperados o modificados cuantas veces se deseé. Por otro lado, Peluffo y Catalán (2004) en su manual *Introducción a la Gestión del Conocimiento y su aplicación en el sector público* señalan lo siguiente:

(...)En los elementos del Conocimiento – Acción, los diversos pasos en la construcción de una capacidad organizacional pasa por una serie de operaciones como la sintaxis, la estructura y el significado llegando al tema integración, distribución y navegabilidad. Esta última tiene como herramienta principal la construcción de mapas de conocimiento que facilitan la integración de los diversos conocimientos incorporados a herramientas electrónicas que permiten su distribución en forma eficiente y con el potencial para crear nuevas ideas y nuevo conocimiento cuando se requiera(...) p. 24.

Con esta reflexión, se puede identificar la grandeza que actualmente se le proporciona a los sistemas electrónicos como medios funcionales para transmitir información y datos, que a su vez, permiten ser un motor esencial para que la Gestión del Conocimiento logre uno de sus cometidos principales que es la trascendencia.

2.4. El liderazgo como herramienta fundamental para la educación.

A través de la historia mundial hemos escuchado hablar de líderes que han trascendido por los momentos de gloria o de barbarie que han propiciado a la humanidad misma. Nombres como Adolfo Hitler, Napoleón Bonaparte, Martin Luther King, fueron seres humanos recordados y algunos hasta odiados por diversas manifestaciones en pro o en contra de la humanidad misma.

Los grandes líderes son los impulsores que otorgan energía a todos los allegados a sus ideales y obras. En las grandes organizaciones, bien sabido es, que se debe de contar con personas capaces de practicar un liderazgo basado en la sinergia y que propicie que todos los elementos sigan una misma trayectoria de éxito.

Sotillo (2008) menciona que “El líder gestor de conocimiento posee grandes rasgos que lo distinguen en la actualidad de los líderes simples de hace siglos. Esos rasgos están relacionados con una serie de características que deben poseer y aplicarse en su ámbito laboral” que se analizan mejor en la Tabla 2.2.

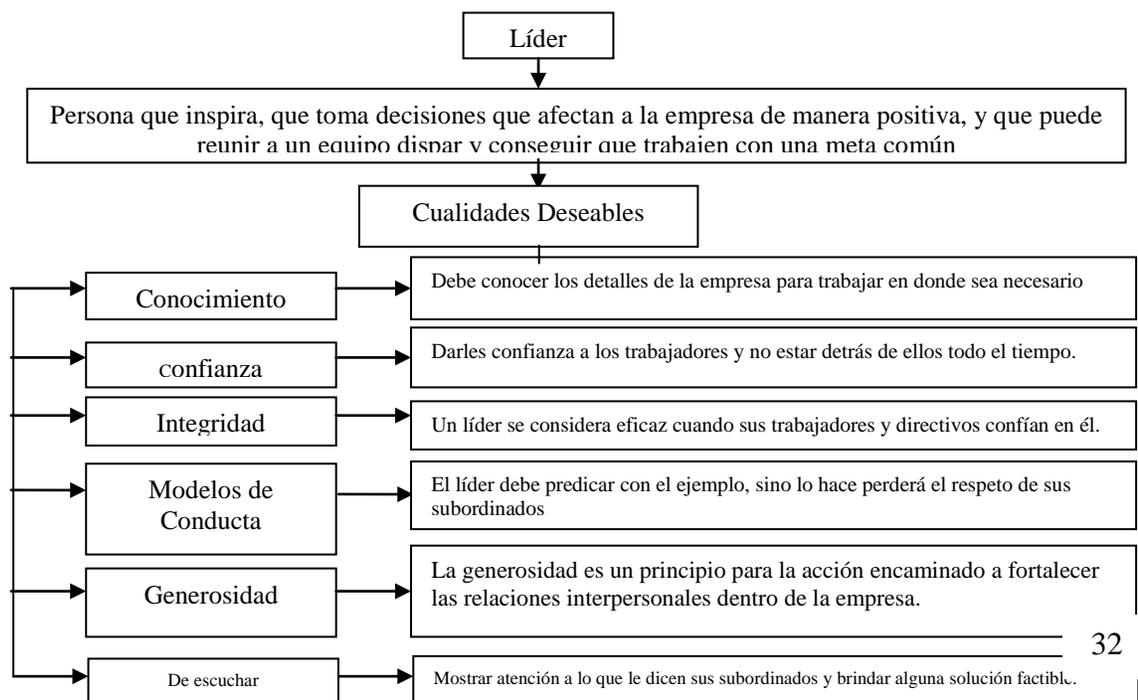
Tabla 2.2: Características del líder en la sociedad del conocimiento.

Característica	Descripción
Crea Futuro	Lo hace sobre soportes viables. Apuesta por las ideas, por los hechos y, sobre todo, por las ideas que se transforman en hechos. Mirando hacia el futuro sin olvidar que es en el presente donde se construye.
Aprovecha el tiempo	Sabe cuándo debe utilizarlo, lo gestiona eficazmente, dedicándole el tiempo preciso a cada asunto. Piensa que el mejor tiempo es el que dedica a las personas. Mientras los demás dividen el tiempo en minutos, horas o días; nuestro líder lo mide por temas y tareas.
Sabe convencer	Porque se apoya en un convencimiento propio. Sabe persuadir, es constante y sistemático cuando trata de influir en los demás de manera positiva. Sus habilidades de comunicación forman parte de su personalidad y se basan en un profundo conocimiento de los demás.
Trabaja en equipo	Da cohesión a su equipo de trabajo. Lo entrena, motiva y dirige aprovechando las ocasiones que le brinda su actividad profesional.
Escucha a sus colaboradores	Esto se traduce en un mejor conocimiento de las necesidades de su gente, para poder alinear éstas con las de la organización. Sabe escuchar activamente, deja hablar para obtener de la mejor forma posible la información que le transmiten sus colaboradores.
Sabe relacionarse	Es su mejor tarjeta de visita. Conoce las reglas sociales de su entorno y las utiliza magistralmente. Es educado y diplomático, entendidos ambos términos en su acepción más académica: con amplio conocimiento de los asuntos y con buenas relaciones para defender los intereses a los que representa
Se adapta a su entorno	Como los grandes supervivientes en cualquier dimensión. Para ello utiliza el conocimiento de cada situación, las costumbres o normas implícitas y explícitas que las gobiernan. Es flexible y diplomático en la misma medida que asertivo y firme.
Tiene autoconfianza	Basada en el conocimiento de sí mismo. En su capacidad para desarrollarse y perfeccionarse con cada experiencia, convirtiendo cada revés en un reto y en una experiencia de aprendizaje.
Es optimista	Vitalista y positivo. Ve el vaso medio lleno y sabe lo que confiere optimismo a su alrededor. Es un optimismo cargado de energía vital. 31
Es sensible	Con equilibrio emocional. Tiene, además de mente, un corazón que le garantiza y respalda en sus decisiones. Le ayuda a su equilibrio personal, le motiva y desarrolla como persona.

Fuente: Creación Propia con base en información de la página gestiodelconocimiento.com

Existen diversas aportaciones acerca de esas cualidades o habilidades que un líder debería de poseer, sin embargo, aunque sean emanadas de diversas formas de pensar, se puede identificar claramente que cada una de ellas están enfocadas totalmente hacia el logro de los objetivos empresariales, no imponiendo reglas ni autoridades absurdas, sino más bien efectuando y fomentando prácticas administrativas que encausen todas las actividades de manera sinérgica, logrando la unificación de energías, hacia el éxito mismo de la organización. En la figura 2.5, (grotescus.com, 2004) se muestran algunas habilidades que el líder, en cualquiera que sea su participación debe de poseer:

Figura 2.5: Cualidades de un líder en la Alta Dirección.



Fuente: grotescus.com, 2004.

Los tipos de líderes variarán, dependiendo de las condiciones a las cuales nos enfrentemos en la organización. En tiempos pasados, se identificaron como principales tres tipos de liderazgo: autocrático, democrático, liberal; sin embargo, a partir de la

nueva economía, de la gestión del conocimiento y de la convergencia de una nueva sociedad basado en lo cognitivo, es que se puede vislumbrar a un líder enfocado más a desarrollar habilidades potenciales que garanticen el que la principal mano de obra cualesquiera sea el giro en el cual se desarrollan, logren una estructura tal que compacten y transmitan conocimientos e información en todos los sentidos.

Desde este punto de vista, se puede vislumbrar que el líder dentro de una alta dirección, está conformado por una mezcla de ciencia y arte que busquen el adaptar e identificar las principales actividades que harán a un líder diferente de los demás. A este respecto, en el libro Liderazgo para los procesos de Calidad, Díaz (2001), se indica lo siguiente:

(...)“El liderazgo es ciencia porque existen infinidad de conceptos, ideas y técnicas que debemos aprender en nuestra búsqueda de conocer todo lo relacionado con el comportamiento humano. Pero también es arte porque estoy convencido de que la habilidad del liderazgo de una persona proviene de lo más profundo de su corazón al entender la complejidad, pero también la enorme trascendencia del hombre” (...)p. 151

Como puede observarse, el líder, ahora en nuestros días está más allá de ser un simple mandatario que dicta órdenes y veja para que estas se cumplan; ahora está más inclinado hacia la tendencia innovadora de creer en que el factor humano que está a su cargo, será capaz de fortalecer y lograr el máximo de beneficios en su organización.

Finalmente, cabe señalar que estos líderes centrados en la ardua labor educativa, son visionarios, forjadores de conocimientos, buscan permanencia y trascendencia de los mismos, que siempre tenga como objetivo el logro de cada una de las metas estratégicas planteadas en la educación, claro está, respetando el elemento primordial para lograr conjuntar y poner en práctica cada uno de estos componentes: El Capital Humano,

buscando profesionalizar la labor de cada uno de los individuos que tarde o temprano estará involucrados en la actividad empresarial.

2.5. Capital Humano.

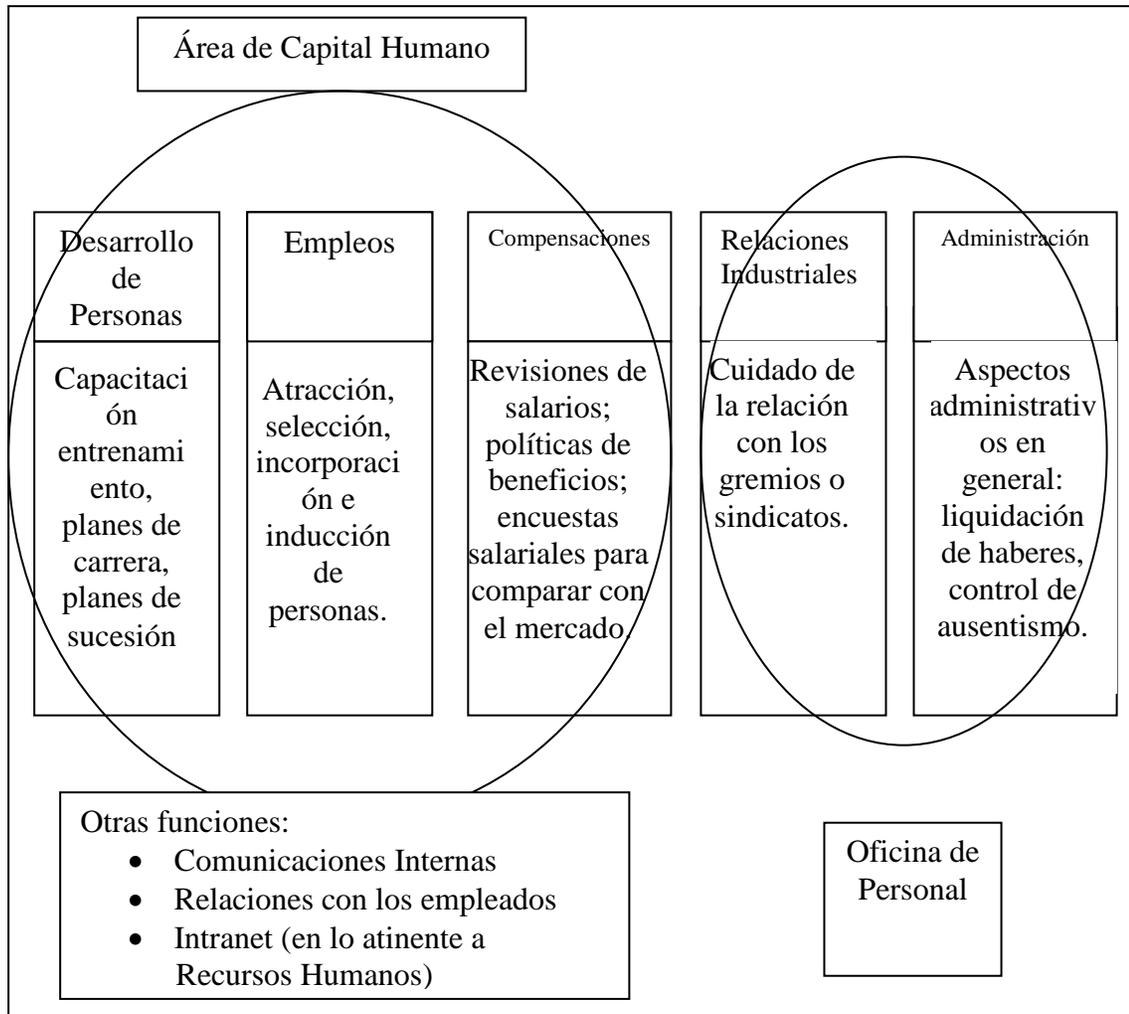
Como bien es sabido, cada organización, cada institución, cuenta con una gran diversidad de capitales, en donde, sin duda se puede determinar que el más importante, es el capital humano, el cual debe contar con ciertas características que permitan el logro de cada uno de los objetivos que se plantean en la organización. ¿Pero cómo se logra el cumplimiento de cada uno de estos objetivos?, claro está manifestando un comportamiento adecuado, a través de la práctica de la capacidad, habilidades y conocimientos que involucren siempre el propiciar el ejecutar sus actividades con el máximo esfuerzo.

Además de contar con lo anterior, debe tener diferentes competencias laborales, como son el saber, saber ser y saber hacer. La organización deberá administrar de manera eficiente dichas competencias, a través de la sensibilización, haciendo un análisis de puestos, definiendo el perfil de competencias requeridas y evaluando sistemáticamente los perfiles.

Las ventajas para la organización son muchas, ya que se puede remunerar de manera justa, establecer una ventaja competitiva, evaluación de desempeño, entre otros.

Alles (2002), señala que existen funciones bien estructuradas que componen el capital humano y que en su conjunto buscan lograr una adecuada Gestión del Talento. En la Figura 2.6 se muestra cada una de estas áreas y la correlación entre ellas.

Figura 2.6 Principales funciones del capital humano.



Fuente: Alles (2002)

Y es precisamente, en ésta área de Desarrollo de Personas el punto central que se analizará a la luz de la Gestión del Talento en el Instituto Tecnológico de La Piedad: 36 procurando analizar cuáles son los aspectos que logran u obstaculizan dicho desarrollo para manifestarlo en forma de productividad en la Institución.

Por otro lado, uno de los grandes componentes que posee o maneja el capital humano es el capital intelectual que está compuesto por todos aquellos elementos, posesiones que tiene la organización para trabajar de la mejor manera sus objetivos; así

que, para Flores (2001) catedrático del Instituto Tecnológico de Monterrey, (sistemasdeconocimiento.org, 2001) el capital intelectual se divide en tres sectores principales:

(...)**•Activos Físicos:** tales como herramientas, equipo, inventarios, todo aquello que representa capital real.

• **Activos Financieros:** tal como efectivo, seguros, cuentas, activos que representen valor financiero, aquellos medios que tienen la posibilidad de adquirir activos físicos.

• **Activos Intangibles:** son aquellos que representan capacidad de producción o generación de ingreso, son aquellos recursos que no son físicos y no son financieros (...) p. 3.

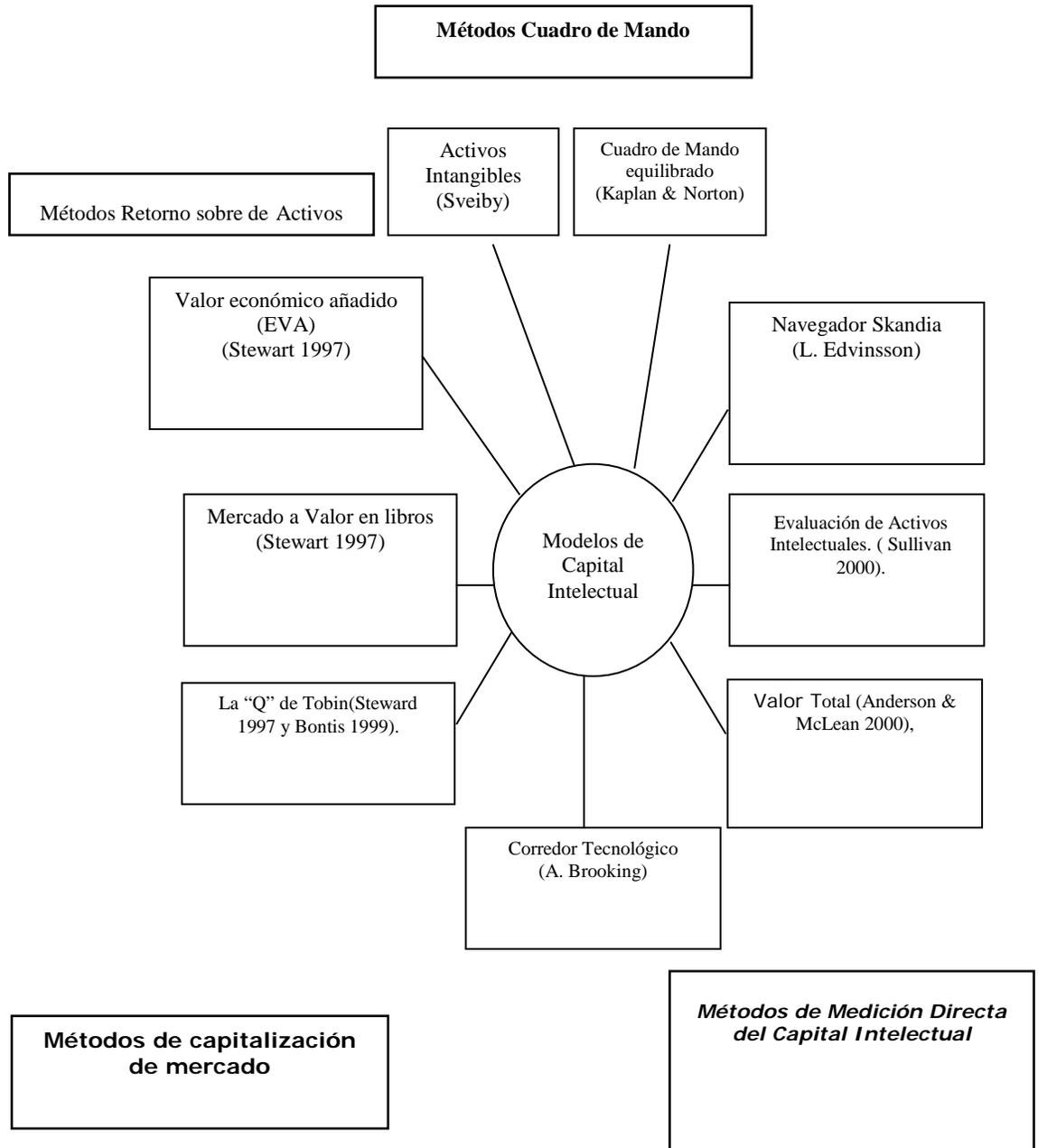
Y es precisamente este último el que dará la esencia a este proyecto de investigación, donde se mostrará la importancia que tiene este valioso elemento para el éxito empresarial, manifestado principalmente a través de la productividad.

Analizando otra concepción, (gestiondelcapitalintelectual.com, 2004) que manifiesta elementos similares a las anteriores citas, se señala que *“El Capital Intelectual se define como el saber individual o colectivo que produce valor (knowledge that produces value). Es la principal fuente de riqueza de los profesionales y las organizaciones en la sociedad del conocimiento”*.

Si de antemano las organizaciones tienen presente cual de los factores deben de mejorar y deben de rendirle un mayor tiempo, tendrán la posibilidad de que sus estrategias y metas planteadas, puedan tener un fin más prometedor.

A continuación en la figura. 2.7 se muestran los componentes que se sugieren debe de tener el capital intelectual:

Figura 2.7. Modelos de Capital Intelectual



Fuente: scribd.com

Cada uno de estos modelos, son básicamente medios de medición para el capital intelectual, en donde realmente se pueden determinar cuáles procesos están proporcionando una práctica de valor a la organización, propiciando con esto la mejora

de las diversas aplicaciones llevadas a cabo, logrando enriquecer los procesos que generan conocimiento y permitiendo que tal información tenga una trascendencia.

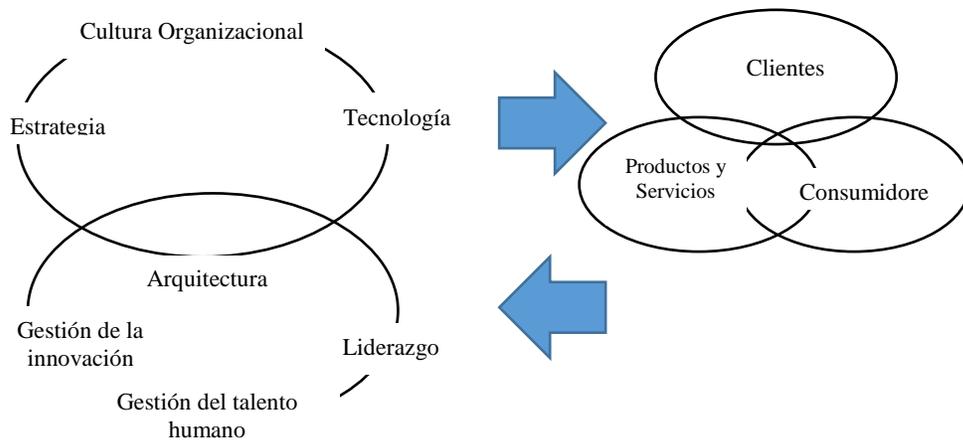
2.5.1 Gestión del Talento Humano

Como bien se señaló anteriormente, el talento humano es el motor de las organizaciones y por ende, es el factor al cual se le debe de atribuir la mayoría de las redituables ganancias cualquiera sea el tipo que logra la organización.

En antaño aún se medía la capacidad de las personas a partir de su obediencia y sumisión ante jefes grotescos que solo mostraban vejación y autoridades absurdas; sin embargo en el último lustro se ha vislumbrado una serie de nuevas tendencias que muestran un mayor interés y cuidado en el manejo de este gran componente.

A continuación en la Figura 2.8. Se muestra un Modelo integrado de innovación y gestión del talento humano (wikilearning.com), en donde se observan una serie de factores que directamente están involucrados en el desarrollo de los talentos del tan apreciado factor humano hoy, en día.

Figura 2.8. Modelo Integrado de Gestión del Talento Humano.



Fuente: wikilearning.com

En primer lugar, los factores externos juegan un papel fundamental para poder lograr que el talento humano se desarrolle en los niveles que la empresa requiere, y para ello, también se debe de apoyar en un liderazgo efectivo, que tenga una participación coherente con la cultura organizacional de la empresa y por supuesto claro está, con el apoyo de todos los grandes medios electrónicos que permiten la interacción de la comunicación y por ende, el compartir conocimientos, y es precisamente en esta parte del proceso que se logra el desarrollo de todos los componentes del talento: habilidades, actitudes, conocimientos, etc.

2.5.2. Gestión del talento mediante competencias.

En México el término “competencias” ha tenido mucho auge y renombre en un lugar y otro a partir de los últimos años de los 90’s. Este término fue creado en primer lugar para hacer referencia a las cualidades, características y habilidad que un trabajador debería de tener en su entorno laboral.

La Gestión del talento en los docentes y su influencia en la acreditación..... 39

Sin embargo, la educación no se quedó atrás y después de una serie de reformas y adaptaciones, poco a poco en las escuelas se comienza a aplicar y a extender la programación bajo un esquema de competencias.

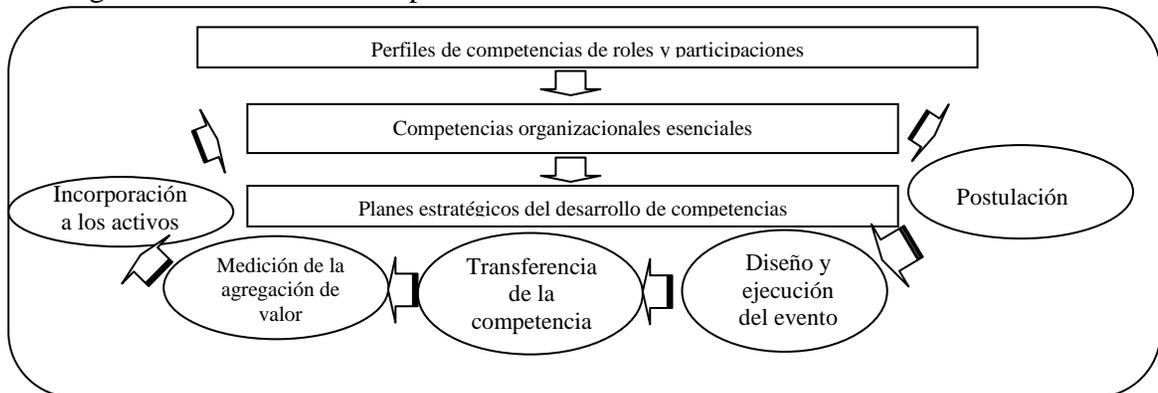
En la industria actual, los grandes empleadores deben de saber reconocer a la mejor persona para el mejor puesto, haciendo esto posible, a través del análisis e identificación de todos los requisitos mínimos exigibles para el puesto a desempeñar como lo son: las capacidades, las habilidades, el conocimiento del mismo trabajo, etc., para llegar a lograr lo que en toda organización estable se requiere que es el que los empleados realmente conozcan y dominen en primer lugar el saber, y posteriormente el saber ser y el ⁴¹ hacer.

El concepto de competencia aparece en la actualidad en los ámbitos más diversos, entre ellos en el de la formación y perfeccionamiento profesionales. Sin embargo, no se utiliza de manera uniforme ni se aplica siempre con acierto. En alemán, el concepto de competencia (Kompetenz) procede del ámbito de la organización y se refiere a la regulación de las atribuciones de los órganos de la administración y de las empresas, así como a la facultad de decisión conferida a sus respectivos titulares. En este sentido, la facultad de decisión conferida y la capacidad de decisión personal no siempre coinciden. En la vida profesional, la situación es diferente. El cliente recurre al profesional que considera competente, es decir, capacitado para resolver su problema. Por lo demás, no todas las personas dotadas de competencia formal en virtud del título profesional que les ha sido otorgado gozan de reputación como especialistas competentes. Lo decisivo en este caso es la capacidad real para resolver determinados problemas. Por tanto, se ha de distinguir entre la competencia formal, como atribución conferida, y la competencia real,

como capacidad adquirida. En el debate sobre la pedagogía de la formación profesional sólo es importante la competencia real.

En el documento El ciclo del Desarrollo de Competencias Delgado. (2003) se presenta un modelo en el cual se desarrollan algunos puntos interesantes respecto a la gestión de competencias de competencias, el cual se desarrolla a continuación en la Figura 2.9); en donde pueden observarse, que las competencias principales del puesto a ocupar, tienen que estar en concordancia con todos los instrumentos y actividades que se llevan a cabo dentro del reclutamiento y selección para obtener y contratar al mejor personal para los puestos propuestos, se puede identificar plenamente que el desarrollo de competencias depende de planes estratégicos que busquen su aplicación, su evaluación y la determinación del valor real que se manifiesta a través de las personas involucradas en la organización.

Figura 2.9 Modelo de Competencias.



Fuente: Gestiondelconocimiento.com

El que las personas posean las competencias requeridas por el sistema organizacional, es un asunto vital. Sobre esas capacidades se sustenta la oferta de valor y las ventajas competitivas en los mercados. El asunto está en que el viejo paradigma del

adiestramiento ya no responde a las nuevas exigencias, en cuanto a la indispensable alineación del desarrollo de las competencias personales a los lineamientos estratégicos de la empresa. Por otra parte, la toma de conciencia en cuanto al valor del activo intelectual centrado en los individuos impone nuevas prácticas donde -entre otras cosa-, la persona debe asumir la responsabilidad por el incremento de su propio capital.

Como se puede observar, el hablar de competencias, involucra una serie de elementos que el capital humano debe de poseer como esencial para lograr cada una de las metas y actividades planteadas en la organización misma, así de que dependiendo de las condiciones o cualidades que debe de poseer el ser humano, es que se vislumbran diversas concepciones. Por ejemplo, en el sitio zeusconsult.com, se señala que las competencias desde el punto de vista laboral, en México, comienzan su práctica alrededor de los 90's, en donde el Gobierno Federal, a través del Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER) comienza a establecer un sistema de capacitación docente, que busque también la mejor adaptación entre lo que se enseña en el aula y lo que se requiere en el mundo laboral. (Ibarrola, 2008).

Y es a partir de esta concepción que se determina claramente cuál es la definición de la competencia laboral a partir de estos objetivos primordiales. Las competencias están conformadas por cuatro aspectos fundamentales como son el saber, el saber hacer, el saber ser y el saber transferir. Y con estos cuatro valiosos elementos, se vislumbra claramente la capacidad que debe de tener el ser que labora, en donde debe de contar con un conjunto de habilidades, conocimientos y destrezas que den a su función algo más allá de lo que se requiere, logrando con esto también, que el conocimiento traspase

fronteras, logrando la mezcla y compartimiento de saberes, poco a poco logrando los objetivos primordiales de toda organización.

La Gestión del Talento debe ser algo permanente, las competencias del personal deben ser analizadas en tiempos específicos para determinar si van conforme a los nuevos paradigmas que la misma sociedad dicta a través de su evolución.

2.5.3. Las competencias docentes.

El término competencia hace referencia a todo el conjunto de habilidades, cualidades y demás elementos que un profesionalista debe de poseer para hacer de la manera más eficiente y efectiva posible, todas aquellas actividades que le son encomendadas como parte fundamental de su formación.

Al analizar este término, la Real Academia de Lengua Española (2011) define el término competencia como “*la pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado*”, con lo cual se puede identificar plenamente cuál es el objetivo primordial de que las competencias estén inmersas en el ámbito educativo.

El tema de las competencias irrumpió casi sin pedir permiso en el mundo de la educación, pero como buen extraño, ha despertado el interés y suspicacia por igual en las aulas y pasillos de las escuelas. Y todo porque viene de otro universo, el laboral, tradicionalmente distanciado de la academia. Y es así como las competencias se han convertido en un posible puente sobre las aguas turbulentas que circundan la compleja relación entre la educación y el cambiante mundo laboral, sin que necesariamente uno se someta al otro: en su propuesta de integrar conocimientos, habilidades y actitudes que se reflejen en desempeños, han roto la falsa división de estos elementos que durante tanto

tiempo ha influido en las instituciones educativas. La competencia es una unidad que permite el encuentro y el diálogo de los elementos descritos, debido a que permite llevar la vida cotidiana al aula y ésta a la realidad habitual. (Gimeno, 2005).

Ibarrola. (2008) otorga un acercamiento a todas aquellas competencias docentes que precisamente debieran ejercerse en el nivel superior, hace mención a que es posible identificar el impulso que el enfoque por competencias ha dado a nuevas formas de concebir el currículo escolar, en particular con miras a una mayor flexibilidad de la enseñanza; esta última con énfasis en los resultados, el saber-hacer, en la solución de problemas, en la formación con base en proyectos, en las tutorías, en la vinculación entre las escuelas y las empresas y en la pertinencia de los conocimientos por adquirir.

Por otra parte, Cázarez y Cuevas (2009), mencionan que las habilidades (competencias) que los profesores a nivel superior deben de estar más encaminadas a un modelo de docente que tenga competencias específicas y básicas que le permitan interactuar de manera más profunda con cada estudiante, tener un amplio dominio de su conocimiento específico y un compromiso enorme con su labor. Se necesita un profesor con claridad histórica que no se deje abatir por el pesimismo de la época; que más allá de las dificultades del presente, vislumbre un mundo mejor por el cual ha de trabajar a diario. Todos estos aspectos los conjuntan en cinco competencias básicas que consideran son los pilares que hacen del docente un profesionalista integral:

Tabla 2.3. Clasificación de competencias básicas.

COMPETENCIAS	DESCRIPCIÓN
1	Intenciones e instituciones educativas.
2	Analizar la práctica docente y el ser docente.
3	Valoración.
4	De adaptación y traducción.
5	De comprensión y focalización.

Fuente: Cázarez y Cuevas (2009)

Abdón I (2003), también presenta una clara referencia a las competencias específicas que el docente-catedrático debe de dominar para lograr una equivalencia entre lo que se ofrece a la sociedad profesionalmente y lo que esta necesita o exige. A este respecto indica que los docentes necesariamente cuentan con patrones de comportamiento que como seres humanos necesitan para poder subsistir y actuar en con éxito en cualquier escenario de vida; lo cual se determina con indicadores como desempeño eficaz de los docentes que saben hacer las cosas y actuar responsablemente y humanamente con sus alumnos y comunidad educativa, reflejado en el dominio de conocimientos, en la coherencia de evaluación-enseñanza, la responsabilidad de vocación educativa y practicidad del saber transmitir.

2.5.4. Las competencias docentes de los profesores según los alumnos, la SEP y la UNESCO.

En el libro “Maestro de Excelencia” de los profesores Berrum y Méndez V. (1995) se señala que:

...() la función del maestro es el punto de balance entre lo real y lo utópico. Si se entiende a la utopía como lo que no es, pero debe ser; como la referencia imaginativa a una sociedad futura, inexistente hasta ahora, pero anhelada desde siempre; como una crítica y alternativa imaginaria a los males y

carencias de lo existente, y aun como la necesaria dialéctica entre fantasía y realidad, el maestro es la representación concreta de la utopía ()...p. 5

Por otra parte, señalan también que el maestro siempre está envuelto de ideales que a veces son demasiado exigentes, sin embargo, que la sociedad exige. Tal y como se analiza enseguida:

() El maestro se mueve en el mundo de las ideas, pero sobre todo, en el universo de los ideales. No se es maestro si no se tiene el deseo, la aspiración o la voluntad de realizar acciones que a simple vista parecen desmesuradas. El maestro tiene la obligación de ser valiente porque no rehúye, no teme los problemas que la realidad le presenta y los enfrenta con la imaginación y la fantasía, elementos certeros e infinitos del pensamiento para modificar la naturaleza y acercar el mundo a la realización de su modelo ideal... () p. 16.

Desde el punto de vista de estos profesores, se puede observar que, lamentablemente, debido a esa idealización del maestro es que se tienen tantas decepciones, en cuanto a su figura, por ello es que se enfatiza en el hecho de que los maestros ideales son precisamente figuras emanadas de lo que la colectividad misma sugiere que exista.

Barl (1995), dentro de este mismo libro, indica varias características que el maestro ideal debe de tener desde el punto de vista de los alumnos:

Tabla 2.4: Características del maestro Ideal.

CARACTERÍSTICAS DEL MAESTRO IDEAL SEGÚN LOS ALUMNOS.			
Un guía.	Un maestro.	Un innovador.	Un investigador.
Un consejero.	Un creador.	Un sabio.	Un sugeridor.
Un impulsor.	Un formador de hábitos, habilidades y actitudes	Un narrador.	Un actor.
Un escenógrafo.	Un formador de colectividades.	Un estudiante.	Un enfrentador de la realidad.
Un emancipador.	Un evaluador.	Un protector que redime o salva.	Un realizador.

Fuente: Berrum y Miguel (1995).

Berrum y Miguel (1995), también señalan ciertas características que los alumnos sugieren debe de tener el maestro ideal, las cuales se numeran a continuación:

1. Sentido del humor, simpatía, buena disposición.
2. Sentido de justicia, sin prejuicios ni favoritismos.
3. Interés por los alumnos, aprecio por los intereses de éstos, deseos de superar las dificultades.
4. Viveza y capacidad para estar alerta.
5. Deseo de convertir el trabajo en algo claro, interesante y demostrar su utilidad para el alumno.
6. Capacidad para mantener el aula en orden, pero sin rigidez con respecto a las cosas pequeñas.

Por otra parte, la Secretaría de Educación Pública Berrum y Miguel (1995), citan aspectos fundamentales que todo buen maestro debe de poseer, y que tienen similitud con lo señalado anteriormente:

1. Dominar su campo de enseñanza.
2. Conocer los sujetos que enseña y ser capaz de intervenir positivamente en sus procesos intelectuales y afectivos de aprendizaje.
3. Tener capacidad didáctica. Ser capaz de poner los objetos de enseñanza al nivel de comprensión de los sujetos que aprenden.
4. Comprender y poder desenvolverse constructivamente en las relaciones sociales que se desarrollan en la escuela: Con los niños, con los compañeros, con la autoridad, con los padres y con los sectores de la comunidad que interactúan con la escuela.

5. Poseer las competencias intelectuales que le permitan aprender permanentemente, organizar lo que aprende y traducirlo a usos educativos.
6. Practicar los valores éticos que gobiernan su relación con el conocimiento, con el trabajo y con los sujetos a quién enseña.

Por otra parte, la UNESCO en el seminario regional de Educación (Berrum y Miguel, 1995), señalaron algunas condiciones mínimas obligatorias que el maestro, en cualquiera que sea la condición debería de tener:

1. En lo ético: Trabajar para que los más altos valores morales iluminen y dirijan la conciencia y conducta integral de los individuos hasta elevarlos a la categoría de personalidades responsables.
2. En lo científico: Transmitir los elementos básicos de la ciencia y despertar la inquietud por ampliar el conocimiento.
3. En lo estético: Estimular en las nuevas generaciones la expresión artística y capacitarlas para apreciar las bellezas de la naturaleza, las obras de arte, que deben considerarse como medios de elección y dignificación humanas.
4. En lo filosófico: Integrar la formación profesional con una concepción del mundo y del hombre inserta en la realidad histórica, de modo que luego pueda transmitirla en la escuela.
5. En lo social: El maestro debe convertirse en agente estructurador y perfeccionador de la democracia, a fin de contribuir eficazmente a la rectificación de las injusticias sociales y señalar normas de más justa convivencia.

6. En lo económico: Enseñar el aprovechamiento inteligente de los recursos naturales de su propio país y de los medios de transformación en beneficio de todos los pueblos.
7. En lo cívico: Hacer de sus discípulos ciudadanos que sepan cumplir sus deberes y hacer uso correcto de sus derechos, como miembros de un estado americano que, por sobre todo, debe garantizar las libertades del hombre y fomentar la cooperación internacional.

2.5.5. Las competencias y la productividad.

Un tema que nuevamente circula entre empresarios, presidentes de corporaciones, directores, ejecutivos, industriales y profesionistas, es la productividad. Muchos se muestran preocupados por establecer parámetros que permitan medir el incremento en las ventas y la rentabilidad de sus organizaciones. Pero cuando se trata de establecer indicadores que midan la productividad individual surgen diferentes posiciones: a quienes se desenvuelven en el Sector Industrial les resulta relativamente fácil apoyarse en técnicas taylorianas para medir tiempos y movimientos. Para aquellos que se desenvuelven en el Sector de Servicios el problema parece mucho más complejo y con frecuencia lo abandonan por no hallar una solución adecuada, situación que hoy en día viven las instituciones educativas de cualquier nivel en México. (Mohar 2010).

A este respecto, sugiere Mohar (2010) que

(...)“no sólo se anhele la productividad, hay que saber qué es y cómo se puede medir. Se puede recurrir a herramientas tanto cuantitativas como cualitativas; dar paso a la metodología en la que todos tengan objetivos y metas que justifiquen su presencia en la organización”(...).p. 41

Vroom V. (Chiavenato 1990) también hace una importante aportación acerca de la influencia de ciertos elementos como la motivación para lograr el desarrollo de la productividad en las organizaciones, en la Tabla 2.6 se establece que un individuo puede afectar la productividad si se presentan tres condiciones:

Tabla 2.5. Los tres factores de la motivación para producir.

	Objetivos Individuales	Expectativas
La motivación para producir está en función de:	Relación percibida entre productividad y logro de objetivos individuales	Recompensas
	Capacidad percibida de influir en su nivel de productividad	Relaciones entre expectativas y recompensas

Fuente: Chiavenato 2001.

Con base en el conocimiento general, el uso más generalizado del término productividad se aplica al campo económico y dentro de éste al industrial, como el símbolo del rendimiento o bien como la eficiencia con que se realiza una actividad determinada.

Hablar de producción, en un contexto educativo, puede resultar a primera vista un tanto complejo por la connotación económica del término y por lo intangible que aparenta ser el hecho educativo; sin embargo, analizando éste en su desarrollo y alcance, se pueden hacer algunas reflexiones sobre bases técnicas derivadas del conocimiento, que contribuyan a fijar metas de rendimiento y eficiencia.

El Lic. Federico Valle Rodríguez en un artículo publicado en ANUIES (anuies.mx, 2008), al respecto de la productividad y la educación menciona lo siguiente:

() La productividad en educación permite obtener mejores resultados con el menor esfuerzo. Así tenemos por un lado producción, cantidad, calidad, rendimiento, inversión, bienes y servicios, y por otro,

la formación de recursos humanos y la adquisición de habilidades. Por tanto, la eficiencia y el rendimiento en la educación han de referirse a la adquisición de habilidades y destrezas que con una determinada inversión produzca un alto rendimiento de los recursos humanos en la producción de satisfactores de gran valor social; por otra parte la productividad educativa se refiere a la calidad de la educación y al progreso de la sociedad por la cantidad de personas que se benefician de ella. En consecuencia, la productividad en la educación es la relación entre la producción cuantitativa y cualitativa de productos, valores y servicios y el trabajo humano empleado en producirlos...()

Como puede observarse, la educación también puede ser medida a partir de elementos que se creían eran netamente competencia de la ciencia económica; sin embargo, a partir de toda la serie de situación que en los últimos 50 años se han presentado en el mundo, ha obligado a este importante sector, a incluir nuevas herramientas o mecanismos que permitan medir la eficiencia y efectividad en cuanto a la impartición de conocimientos. Continuando con este artículo, señala también que la productividad en la educación debe medirse a partir de los tres factores siguientes:

1. La productividad económica determina la capacidad de la escuela o del sistema educativo para allegar los beneficios de la instrucción a las mayorías. De esta forma, la concentración y la descentralización de los servicios educativos tienen una relación estrecha con la expansión. Su incremento está íntimamente ligado a la inversión de capital y al rendimiento de los recursos humanos que emplea el sistema.
2. La productividad técnica resulta de los factores de la producción educativa, del grado de organización, del perfeccionamiento y eficacia de los medios y métodos utilizados y de la intensidad con que se utilicen en el trabajo escolar. Su rendimiento dependerá de la aplicación de los medios técnicos, de la calidad de la enseñanza y de los tiempos en que ésta deberá impartirse.

3. Por último, la productividad social significa la valoración de la escuela o sistema educativo por el grado de utilidad que presenta en el medio en que actúa. En esa productividad se combinan, por una parte, el conjunto de objetivos concebidos y que se aspira alcanzar y los logros efectivamente obtenidos y, por otra, el prestigio, la aceptación y la interacción de la escuela con la comunidad.

En nuestro país, el proceso educativo requiere de fines claros que se traduzcan en objetivos alcanzables y coherentes que estén a la par del progreso de las ciencias sociales, no pueden estar al margen de lo que la sola planeación educativa indica, se debe partir del planeamiento institucional como un instrumento idóneo para vincular las funciones de la educación con una productividad creciente y orientada a una plena satisfacción de las necesidades sociales condicionadas por la época actual.

2.6. Métodos (modelos actuales)

La gestión del conocimiento ha mejorado la competitividad de las empresas a través de optimizar sus recursos, de generar una mayor capacidad de respuesta frente al cambio, tanto interno como externo, de favorecer la innovación, de facilitar el desarrollo tanto de la organización como de los trabajadores, de permitir saber en dónde está el conocimiento para evitar la existencia de información aislada y de abordar proyectos de relevo generacional. Todos estos elementos han impulsado que adquiriera especial importancia propiciando su aplicación en redes de investigación, en la transformación del conocimiento y su impacto. Por lo que, se han revisado algunos modelos utilizados para la gestión de conocimientos así como determinados estudios desarrollados en

diferentes países dividiéndose en: transferencia del conocimiento, conocimiento cultural y redes de investigación.

2.7. Modelos de gestión del conocimiento KPMG, KMAT y Arthur Andersen

Existen multitud de modelos para la creación y gestión del conocimiento así como diversas y variadas perspectivas para su estudio, análisis y comprensión. Durante este trabajo de investigación se utilizó el modelo de Creación de Conocimiento organizacional de Nonaka y Takeuchi, pero también se analizaron los modelos “KPMG Consulting”, “Knowledge Management Assessment Tool” (KMAT) y modelo de “Arthur Andersen” (Arthur Andersen, 1999).

3. METODOLOGÍA

3.1. Método

El presente trabajo, se realiza bajo el fundamento de una técnica cualitativa, ya que, se recopilará, organizará y analizará información que no estará basada en herramientas estadísticas, sino de la información que los alumnos, y el Departamento de Desarrollo Académico proporcionen, tomando el carácter de exploratoria, al momento de diseñar y aplicar varias encuestas, dirigidas a los alumnos de los cursos propedéuticos de la Generación del 2010 y 2011.

Álvarez-Gayou (2003) al respecto de la investigación cualitativa, indica:

(...)El realismo sostiene que los objetos materiales poseen una existencia fuera de los seres humanos e independiente de su experiencia sensible, y afirma que en la percepción se tiene un contacto directo con ellos, que los hechos hablan por sí mismos...El empirismo sostiene que la experiencia es la fuente de todo conocimiento y que éste depende en última instancia del uso de los sentidos (...) p. 16

Por su parte, D'Ancona (1999) señala que la investigación cualitativa *“se asocia a la epistemología interpretativa (dimensión intersubjetiva), centrada en el sujeto individual y en el descubrimiento del significado, los motivos y las intenciones de su acción”*p. 46.

Básicamente lo que se busca conocer es lo real más que lo abstracto, lo global y concreto más que lo disgregado y cuantificado y que por lo tanto, hace la esencia de la investigación cualitativa.

Sampieri, (2010) enfatiza en este hecho al señalar que

(...) los estudios cualitativos involucran la recolección de datos utilizando técnicas que no pretenden medir ni asociar las mediciones con números, tales como observación no estructurada, entrevistas abiertas, revisión de documentos, discusión en grupo, evaluación de experiencias profesionales, interacción con grupos o comunidades (...) p. 12.

Es necesario determinar información, obtener datos esenciales de los principales actores en el desarrollo efectivo de una competencia laboral, en este caso particular, de

una competencia docente; por lo tanto, se requiere de acudir con personas directamente involucradas en este proceso, rescatando experiencias, sugerencias, aportaciones, respecto al antes y después del desarrollo docente a partir de las competencias laborales, logrando con ello, generar perspectivas teóricas, o conclusiones generales.

3.1.1. Sobre qué o quiénes se recopilarán los datos

Para determinar las fuentes de datos de la presente investigación, se tomó en cuenta cada uno de los indicadores y se identificaron las personas y los departamentos involucrados para obtener dicha información. Entre ellos se encuentran el Jefe del Departamento de Desarrollo Académico y alumnos de propedéutico de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial de la Generación 2010 y 2011.

Para seleccionar la muestra, como bien lo señala Sampieri (2010) *“para el enfoque cualitativo utilizado, la muestra es la unidad de análisis sin que necesariamente sea representativa del universo o población que se estudia”* (p.302). Tomando en cuenta la sugerencia de las asesores de la presente tesis, indicaron que se aplicaran alrededor de 20 entrevistas, distribuidas entre los dos grupos de propedéutico del ciclo escolar de ambas generaciones.

Cabe señalar que antes de entrevistar a cada uno de los participantes, se les dio a conocer el objetivo de la aplicación de dicho instrumento de recopilación de datos, y de la necesidad de que las respuestas fueran lo más honestas posibles para que la información sea lo más representativa de la población.

3.1.2 Descripción de la Recopilación de Información

La encuesta que se aplicó a los estudiantes de cada una de las generaciones, estuvieron enfocadas a determinar las características que notaban en los profesores y en las materias que impartían en lo particular. La encuesta está conformada por tres preguntas que tenían que aplicar a las 3 materias, siendo las siguientes:

- 1.- ¿Te gusta la materia ?
- 2.- ¿Por qué no te gusta?
- 3.- ¿Qué podrías recomendar para enriquecer la función docente de tu profesor?

Posteriormente, se acudió al Departamento de Desarrollo Académico, y se analizaron datos relacionados con las capacitaciones que los docentes estaban tomando durante el 2010 y los que tomaron en el 2011, solicitando la documentación formal respecto a los participantes en cada una de las capacitaciones, constatando que los profesores de la generación 1 y de la generación 2 son los mismos que se capacitaron, por otra parte, se solicitó la lista de calificaciones finales de cada una de las materias de los cursos propedéuticos, también de las dos generaciones anteriormente citadas.

4. ESTUDIO DE CASO.

Se trabajó con base en un estudio de caso en el Instituto Tecnológico de La Piedad, que es la *unidad básica de investigación* (Hernández, 2010), detectando la productividad de la misma, con relación a la Gestión del talento de los Docentes a partir de las competencias, determinando un diagnóstico actual, lo cual se conoce como diseño de caso *no experimental transeccional*.

4.1 Recolección de datos

Para obtener información, se estructuraron entrevistas particulares para cada tipo de departamento que estaba directamente relacionado con la información que se pretendía obtener, además de alumnos de diversos semestres, que representan a los alumnos que obtuvieron la instrucción propedéutica antes y después de la Gestión con base en las competencias de los profesores. La entrevista se elaboró *semiestructurada* (Hernández, 2003), lo cual consiste en que el investigador haga una guía de posibles preguntas, pero dejando abierta la posibilidad de improvisar y de adentrarse a un clima de confianza, que no altere la respuesta de cada uno de los involucrados como fuentes directas de información. Además se recurrió también a información electrónica y a copias fotostáticas para poder obtener información que permite hacer un comparativo con lo que señalaron los entrevistados.

4.1.1. Descripción de los informantes

Los informantes se describen a continuación en dos tablas que representan a los dos grupos principales que otorgaron información. La tabla 4.1 es la que describe al Jefe del

Departamento involucrado y en la tabla 4.2, se describen en cuanto a generalidades a los alumnos que participaron, enfatizando en que por la misma naturaleza de la información proporcionada, se omitieron nombres, para evitar cualquier tipo de susceptibilidades:

Tabla 4.1. Informantes. Departamento del Instituto Tecnológico de La Piedad.

Nombre	Título	Puesto	Información proporcionada
María Guadalupe Gámez Morales	Maestra en administración	Jefa del departamento de desarrollo académico	Número y nombre de cursos de capacitación, calificaciones de los estudiantes de los cursos propedéuticos generación 2010 y 2011.

Fuente: Creación Propia, con base en organigrama e información particular de los participantes.

Tabla 4.2 Informantes. Alumnos del Instituto Tecnológico de La Piedad

número de alumnos entrevistados	Semestre cursado	Carrera estudiada
20	Propedéutico Generación 1	ing. en gestión empresarial
20	Propedéutico Generación 2	ing. en gestión empresarial.

Fuente: Creación propia, con base en grupos creados en el ciclo escolar.

Las encuestas aplicadas a los alumnos tuvieron una duración aproximada de 20 minutos, aplicándose con apoyo de los maestros en turno en cada uno de los grupos. Los alumnos elegidos, a sugerencia de las asesoras de tesis, son los que han demostrado durante su estancia en el tecnológico, mayor responsabilidad, compromiso y un promedio académico que permita confiar en la información proporcionada, tomando esta

información de los profesores que están dando clases propedéuticas y obteniendo así los candidatos a entrevistar.

En cuanto a la información proporcionada por los Jefes de Departamento, previamente, se solicitó autorización a la Subdirectora Académica, la Químico Farmacobióloga Maestra Irma Hernández Tovar, quién facilitó el que los datos solicitados, fueran otorgados rápidamente.

La mayoría de los datos obtenidos de los departamentos fueron en copias fotostáticas, además de un archivo en electrónico que fue el Informe de Rendición de Cuentas del Instituto Tecnológico de La Piedad del 2010.

4.2 Justificación de la investigación

Las políticas educativas tanto federales como estatales, están enfocadas a proporcionar una instrucción encaminada a fortalecer el desarrollo profesional real en cualquiera de los ámbitos laborales en el cual se desarrolle el individuo.

El Sistema Nacional de Competencias (CONOCER), es un instrumento del Gobierno Federal, que facilita los mecanismos para que los empresarios, trabajadores, docentes y servidores públicos sean más competentes; sin embargo, en el 2010 México descendió del lugar 60 al 66 de una lista de 139 países del Índice de Competitividad Foro Económico Mundial; con lo cual resulta inquietante, el por qué con más herramientas para enfrentarse al mundo cada vez más globalizado, se tiene este retroceso.

Es necesario considerar que la implantación de esas nuevas estrategias de trabajo se supone deben permitir que se vea un beneficio directo en la productividad de las

instituciones, desde el punto de vista del uso de las instalaciones, del pago de los diversos servicios, además de que realmente esas competencias, además de adquirirlas, transmitir las en el salón de clase, notando alumnos mejor capacitados en los cursos propedéuticos y que posteriormente, concluyen su educación profesional.

La capacitación docente basada en competencias en el Instituto Tecnológico de La Piedad, inició en el año 2008 con una participación de aproximadamente el 85% de la plantilla docente, teniendo una duración de aproximadamente año y medio, hasta la finalización de la misma, que fue otorgada en forma de Diplomado.

Sin embargo, existen tendencias todavía alarmantes en cuanto a los índices de deserción y reprobación de alumnos en los cursos propedéuticos, lo cual es un indicativo de que dicha capacitación no es aplicada tal y como lo sugiere la misma metodología de las competencias, lo cual se busca comprobar, al momento de la recopilación de la información de los principales involucrados en este proceso.

4.3 Planteamiento del problema.

En el Instituto Tecnológico de La Piedad, semestre tras semestre, las diferentes academias, se dedican a proponer los cursos de capacitación que según necesidades expresadas por el mismo personal docente, se requieren en cada una de las áreas. En el año 2009-2010, se otorgó un diplomado de formación docente basada en competencias, en donde por sugerencia de la Dirección General de Educación Superior Tecnológica, se dio la posibilidad de que todo el personal participara en dicho evento, todo ello con la finalidad de enriquecer la labor docente. Al terminar la maestría, se tuvo la inquietud de analizar si realmente la capacitación basada en competencias tuvo buenos resultados,

estos representados en una mayor acreditación de los alumnos, por ello es que se decidió trabajar en esta temática.

4.4 Objetivo General.

Identificar la productividad en términos de números de acreditación de los alumnos, a partir de la Gestión del Talento docente basado en competencias.

4.4.1 Objetivos Específicos.

- 1.- Conocer la importancia de la gestión del talento docente
- 2.- Conocer los niveles de acreditación de los alumnos a partir de docentes capacitados.
- 3.- Conocer la relación Gestión del talento-Acreditación alumnos de propedéutico

4.5 Hipótesis.

La Gestión del Talento en los Docentes de los cursos propedéuticos de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de La Piedad, causa una mayor acreditación en los alumnos que reciben el curso.

4.6 Preguntas de Investigación.

¿La gestión del talento en los docentes está relacionada con la mayor acreditación de los alumnos de los cursos propedéuticos de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de La Piedad?

4.7 Variables.

Variable Independiente: Gestión del talento de los Docentes del curso propedéutico de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de La Piedad.

Variable Dependiente: Acreditación del Curso propedéutico de los alumnos de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de La Piedad.

5. DESCRIPCIÓN DEL CASO DE ESTUDIO

NOMBRE: INSTITUTO TECNOLÓGICO DE LA PIEDAD

DIRECCIÓN: Av. Tecnológico No. 2000, Meseta de Los Laureles.

La Piedad, Michoacán.

GIRO: Educación Superior Pública

5.1. Antecedentes

Desde su inicio el Instituto Tecnológico de La Piedad (ITLP), ha tenido una importante trayectoria en la ciudad. Año con año, su crecimiento permite cubrir la demanda educativa generada en la región esforzándose constantemente en la preparación de su profesorado y personal para ofrecer servicios educativos con calidad. A continuación se presentan los principales acontecimientos desde su creación hasta la fecha.

El 21 de noviembre, en la Meseta de los Laureles de La Piedad, Michoacán, se coloca la primera piedra de lo que ahora es, el Instituto Tecnológico de La Piedad, el quinto Instituto Tecnológico en el Estado, gracias a la gestión de un gran número de piedadenses entre los que se encontraba el Sr. Eduardo Villaseñor Peña, Presidente Municipal.

La primera acción académica fue un curso propedéutico para los aspirantes a ingresar al Instituto, en las instalaciones del CBTIS No. 84. El curso tuvo como objetivo regularizar el nivel académico de los primeros alumnos.

El Dr. Raúl Talán Ramírez, Subsecretario de Educación e Investigación Tecnológica, de la S. E. P. y el Dr. Esteban Hernández Pérez, Director General de los

Institutos Tecnológicos, realizan en este año una visita al Municipio y el Ing. Bertín Cornejo Cruz es nombrado primer Director del Instituto.

A partir de ahí, varios directores han pasado por el Instituto Tecnológico de La Piedad, dejando grandes avances en materia de infraestructura y capacitación docente.

Actualmente el Instituto es la Institución de mayor prestigio en la región, logrando un gran apoyo al sector comercial y laboral de la región de La Piedad, que incluye algunos municipios de los Estados de Guanajuato y Jalisco.

5.2. Oferta académica

5.2.1. Carreras Profesionales

El Instituto Tecnológico oferta carreras de nivel superior como son las siguientes: Ingeniería Industrial, Ingeniería en Sistemas Computacionales, Ingeniería en TIC's, Ingeniería Electrónica, Ingeniería en Administración e Ingeniería en Gestión Empresarial, las cuales dan respuesta a las necesidades de formación en la educación superior tecnológica de la Región que abarca los Estados de Jalisco, Guanajuato y Michoacán.

El hecho de que el Instituto ofrezca solo ingenierías, es la esencia de los Institutos Tecnológicos en toda la Federación, contando con alrededor de 75 tecnológicos federales y aproximadamente 60 descentralizados, quienes ofrecen servicios similares, aunque las carreras varían de uno a otro debido a las condiciones socioeconómicas y culturales en las cuales se desarrolle cada una de las funciones de éstos.

Actualmente el Instituto cuenta con la oferta del idioma inglés, contando con un aproximado de 68 alumnos y 6 personas ajenas a la misma, inscritas en alguno de los niveles.

5.2.2. Cursos de Titulación.

Desde hace 2 años el Instituto ofrece cursos que permiten que exalumnos que se hayan rezagado en la cumplimentación de su titulación, lo logren a partir de este proceso. Hasta Diciembre del 2010, se tienen registrados 3 cursos de titulación y se ha logrado la titulación de 23 Licenciados e Ingenieros, mientras que otros 12 están en proceso de lograrlo debido a la falta de recopilación de algunos documentos que ya están en trámite.

En este año, se están ofreciendo dos cursos más de titulación que tienen un total de 25 pasantes de licenciatura inscritos, y a final del mes de agosto, se podrá tener acceso a información precisa acerca de los que lograron su titulación.

5.3. Principales Usuarios.

Los jóvenes de bachillerato son los clientes inmediatos de la Institución, y se toman en cuenta todas las escuelas de nivel medio superior que conforman la región en un diámetro de 70 kilómetros a la redonda, abarcando ciudades como Ayotlán, Degollado, Atotonilco y algunos municipios de estas ciudades, en el Estado de Jalisco, Pénjamo, Abasolo, y diversos municipios de la región, pertenecientes al Estado de Guanajuato, Churintzio, Zacapu, Zináparo, Numarán, Yurécuaro y La Piedad, en el Estado de Michoacán. Las escuelas principales son las siguientes:

1. CBTIS #84

2. PREPARATORIA FEDERAL POR COOPERACIÓN “MÁRTIRES DE LA REFORMA”

3. CONALEP

4. CBTA’S

5. INSTITUTO MORELOS

6. UNIVER

5.4. Población Actual que atiende.

Actualmente el Instituto Tecnológico de La Piedad cuenta con un total de 1, 068 alumnos, los cuales están distribuidos de la siguiente manera:

Ingeniería en Gestión Empresarial: 94

Ingeniería en Administración: 62

Ingeniería Industrial: 325

Ingeniería en sistemas computacionales: 194

Ingeniería en TICS: 45

Licenciatura en Informática (en liquidación): 112

5.5. Cultura Organizacional.

5.5.1. Visión

El Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica estableció su visión de “*Ser uno de los pilares fundamentales del desarrollo sostenido, sustentable y equitativo de la nación.*”, en concordancia con esta visión, el Instituto Tecnológico de La Piedad ha definido su visión hacia el año 2030 en los términos siguientes:

“Ser una institución líder de vanguardia reconocida por su calidad y alto desempeño en la educación superior tecnológica”. Con esta visión el Instituto Tecnológico de La Piedad busca contribuir a la transformación Educativa en México, orientando sus esfuerzos hacia el desarrollo humano sustentable y la competitividad.

5.5.2. Misión.

Con el propósito de hacer realidad su visión, la DGEST establece como su misión: “Formar profesionistas competitivos con liderazgo que coadyuven al desarrollo sustentable y equitativo de la región a través de un servicio educativo de calidad”.

5.5.3. Valores.

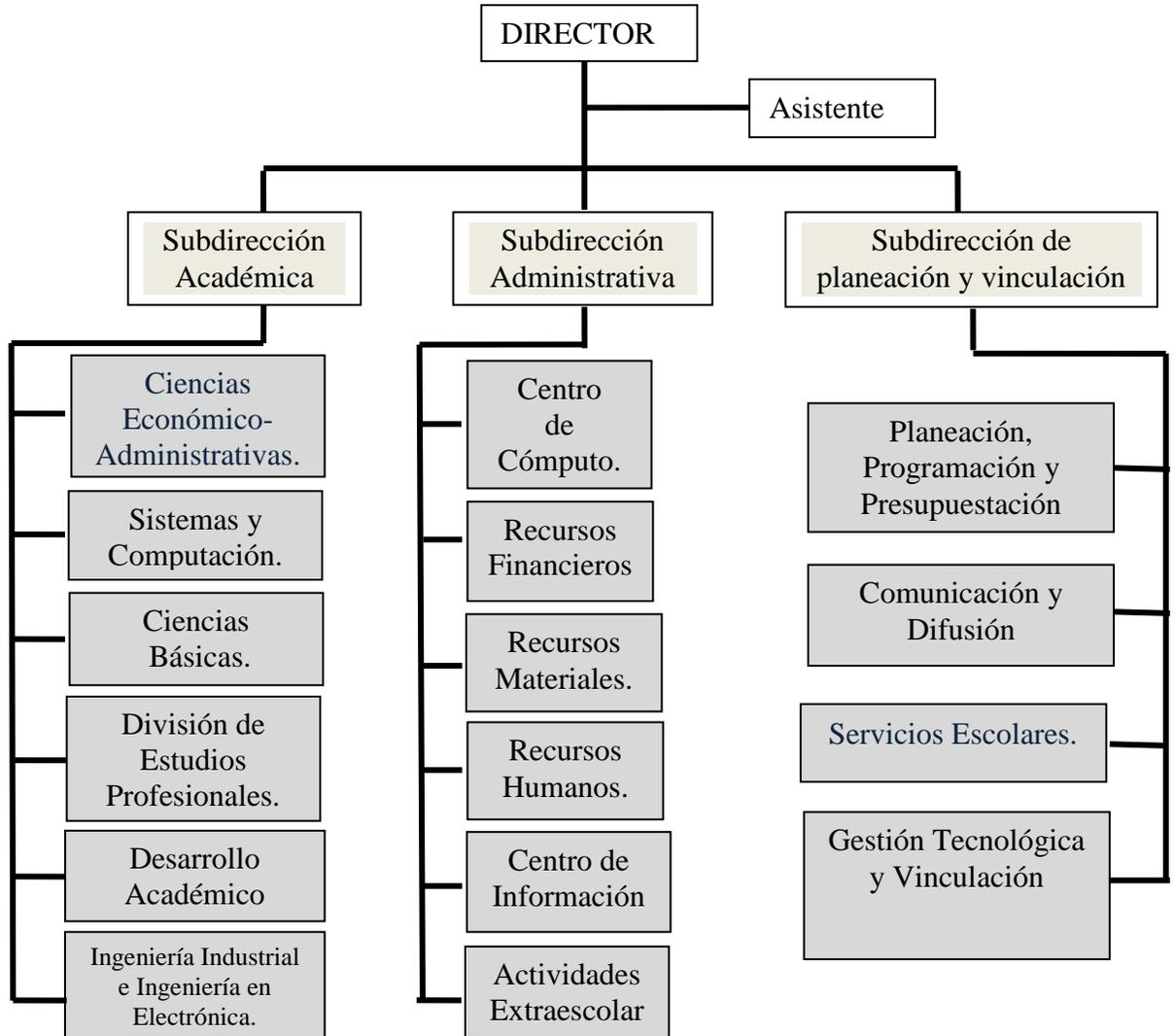
A fin de guiar y orientar las acciones cotidianas de todo su personal, el Instituto Tecnológico de La Piedad define los siguientes valores institucionales:

1. Congruencia: Actuar de manera íntegra y justa en el quehacer cotidiano.
2. Calidad humana: Actuar con equidad, respeto y tolerancia con otros individuos.
3. Formación integral: Búsqueda permanente de la superación intelectual, física, social y espiritual.
4. Compromiso: Cumplir con entrega, eficiencia, lealtad y responsabilidad.
5. Trabajo en equipo: Trabajar armónicamente con espíritu solidario, cooperativo y de ayuda mutua para el logro de los objetivos institucionales.

5.6. Organigrama.

El organigrama del Instituto Tecnológico de La Piedad

Figura No. 5.1 Organigrama del Instituto Tecnológico de La Piedad.



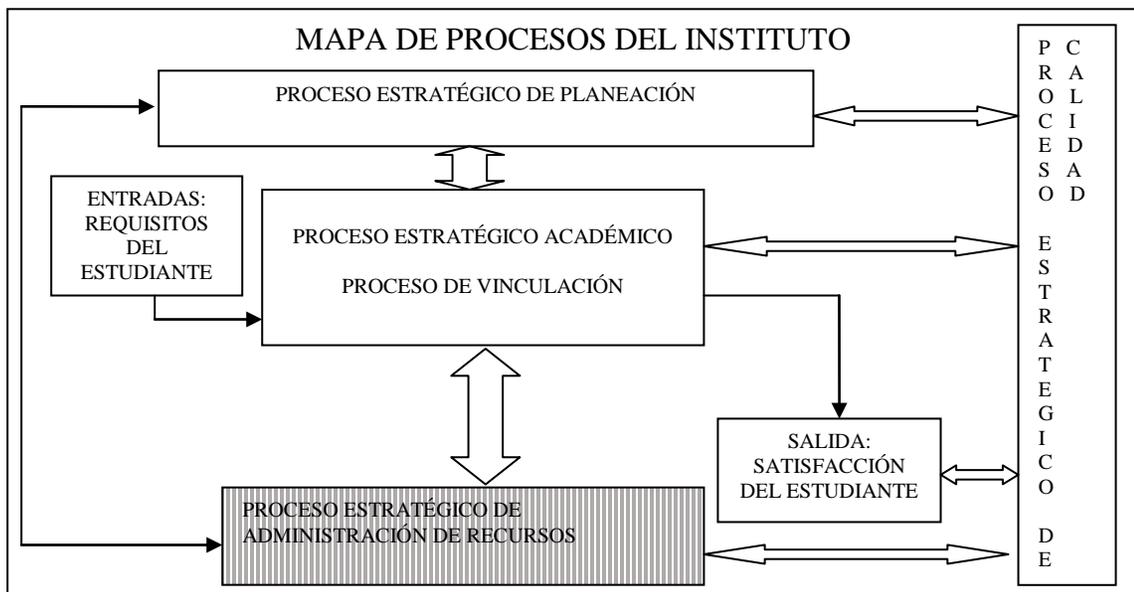
Fuente: Creación propia con base en el Informe de Rendición de Cuentas ITLP (2010).

El Departamento de Desarrollo Académico, otorgará información relacionada con los cursos de capacitación que los Docentes han tenido antes y después de los cursos propedéuticos del 2010 y 2011, claro está, tomando como principal protagonista al personal docente que haya tomado el diplomado de formación docente basada en competencias, así mismo, este Departamento otorgará información respecto a las calificaciones de las dos generaciones anteriormente citadas.

5.7. Principales Procesos.

El Instituto Tecnológico de La Piedad cuenta con diversos procesos que, conforme en la certificación de calidad bajo ISO-9000 (Informe de Rendición de Cuentas ITLP, 2010), se exige se lleven a cabo y se estructuren como se señala continuación:

Figura. 5.2: Mapa de Procesos del ITLP.

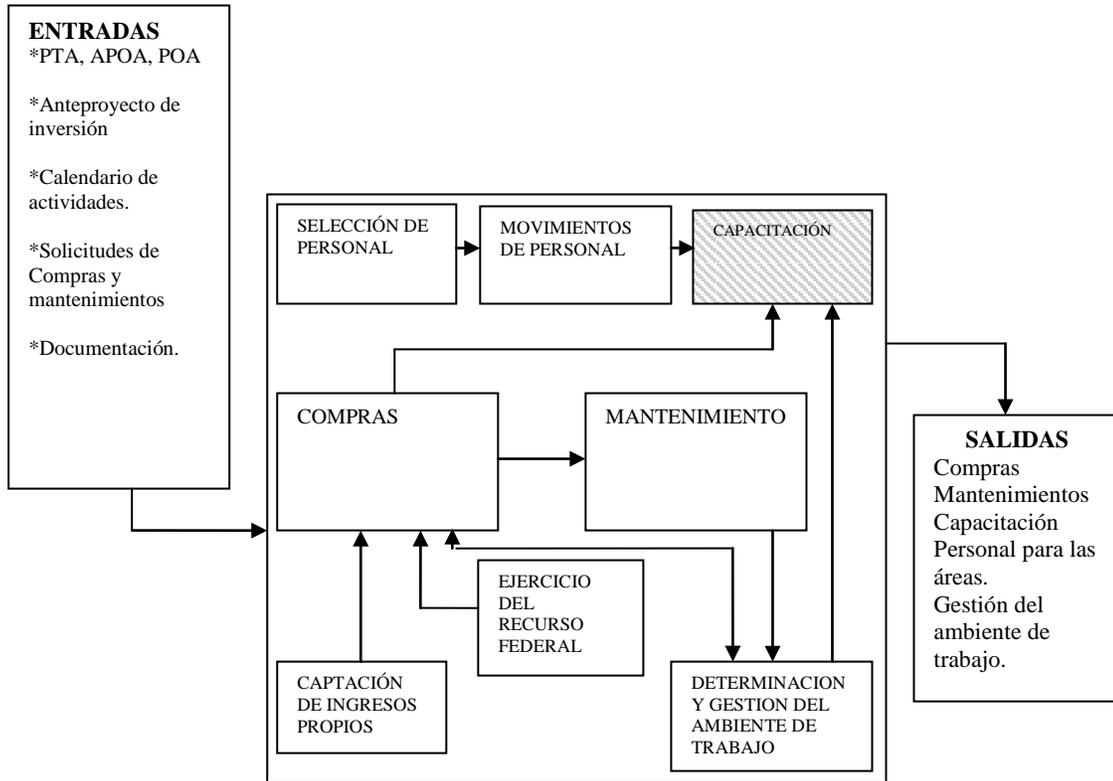


Fuente: Creación Propia con base en el Información del ITLP (2010).

El proceso estratégico de Administración de Recursos, es en donde se encuentra ubicado el Departamento de Desarrollo Académico, que se encarga principalmente de detectar necesidades de capacitación a partir de las sugerencias de los propios Jefes de los Departamentos académicos de las diversas carreras del Instituto, así como las mismas dictadas por parte de la Dirección General de los Institutos Tecnológicos. Para comprender un poco mejor la identificación del proceso clave, se analiza en particular este proceso:

5.7.1. Área de intervención

Figura 5.3: Área de Intervención.



Fuente: Informe de Rendición de Cuentas ITLP (2010).

Como se puede observar, el área específica de capacitación, a cargo del Departamento anteriormente citado, es la principal en donde se intervendrá, para detectar la Gestión del Talento a partir de la adquisición de nuevos conocimientos, apoyándose también un poco en la Gestión del ambiente de trabajo para determinar los factores que influyen en que el Talento se desarrolle tal y como debe de hacerse.

5.8. Descripción del Departamento a intervenir.

La capacitación constante del personal de cualquier organización, siempre tendrá ganancias totalmente redituables para la misma, ya que, además de contar con conocimientos innovadores, se fomentará el desarrollo de habilidades especiales que con el paso del tiempo propiciará la retroalimentación y la conjugación de saberes para lograr el éxito empresarial. Dentro del Instituto Tecnológico de La Piedad, según el esquema de procesos presentados anteriormente, el área de capacitación, integrada en el proceso estratégico de administración de recursos, es la fundamental que proporcionará información pertinente y relevante respecto a lo concerniente de la Gestión del Talento, por lo tanto existirá una estrecha comunicación con dicha área para lograr la culminación plena de este proyecto de investigación.

5.8.1. Desarrollo Académico.

El Departamento de Desarrollo Académico está actualmente dirigido por la Maestra en Administración: María Guadalupe Gámez Morales y sus principales funciones son:

1. Planear, coordinar y evaluar las actividades que permitan el desarrollo académico del personal docente, de conformidad con las normas y lineamientos establecidos por la Secretaría de Educación Pública.
2. Difundir los lineamientos teórico-metodológicos para la planeación, desarrollo y evaluación curriculares, establecidos por la Dirección Gral. de Institutos Tecnológicos y otros órganos competentes.
3. Establecer procesos de investigación, desarrollo académico en los ámbitos de formación docente, comunicación y orientación educativa.

4. Coordinar la Investigación, diseño y utilización de los materiales y auxiliares didácticos, requeridos para el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje.
5. Participar en la elaboración de convenios relacionados con la actualización y superación del personal docente.

6. RESULTADOS Y ANALISIS

Una de las preocupaciones más frecuentes del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica, es que sus maestros logren capacitación permanente que se vea reflejada en mayor calidad de enseñanza-aprendizaje en las aulas, medida esta, en los resultados arrojados por las evaluaciones de desempeño docentes y la acreditación de los alumnos en los cursos propedéuticos.

El Departamento de Desarrollo Académico es el que otorgó las facilidades en cuanto a información para poder hacer el comparativo pertinente.

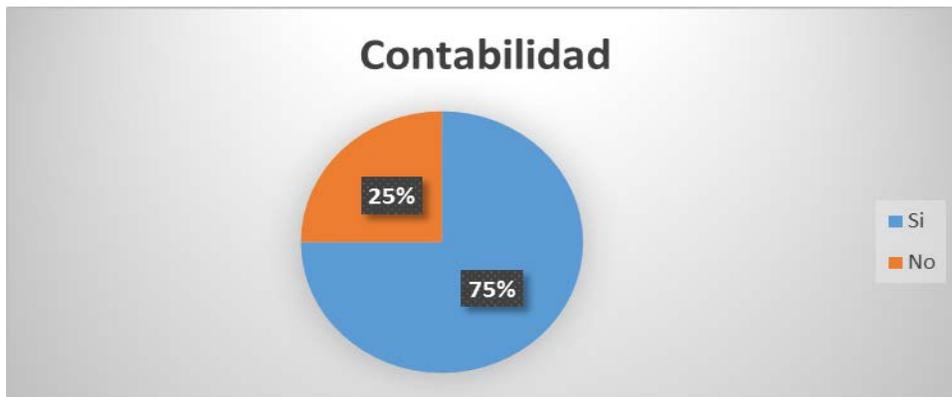
6.1. Generación 1- 2010.

La metodología a utilizar es el análisis de las calificaciones que los alumnos en la generación 2010 (Generación 1) y en la del 2011 (Generación 2), en donde precisamente se dio la capacitación concerniente a Competencias Docentes.

Al analizar las encuestas aplicadas a los 20 alumnos en la generación 2010 o generación 1, relacionadas con el talento de los docentes de las 3 materias impartidas en el propedéutico, se obtuvieron los siguientes resultados:

6.1.1 Contabilidad.

Figura 6.1 Resultados acerca del Gusto por la Contabilidad.

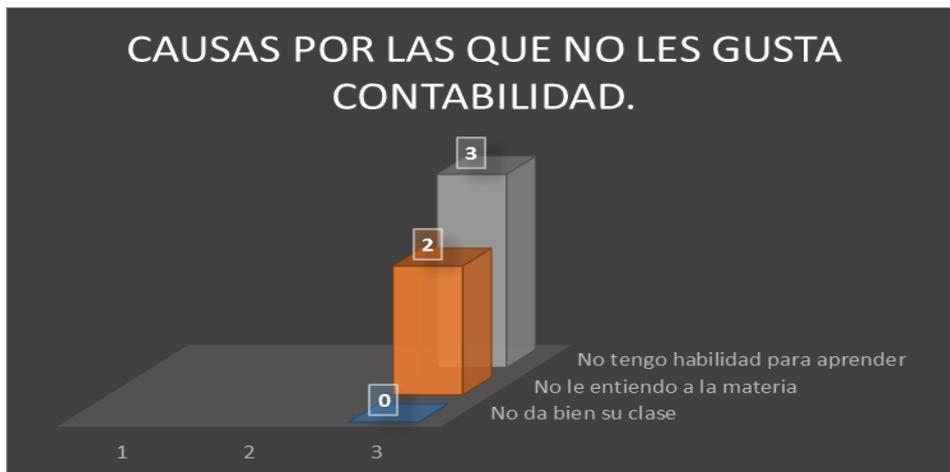


Fuente: Elaboración propia en base a resultados de encuesta.

En esta pregunta, se puede observar que la materia de Contabilidad agrada a un 75% de los alumnos, mientras que el 25% menciona que no les gusta, lo cual corresponde a 15 y 5 alumnos respectivamente.

Al analizar las causas por las que no les agradaba la materia, se encontraron los siguientes elementos:

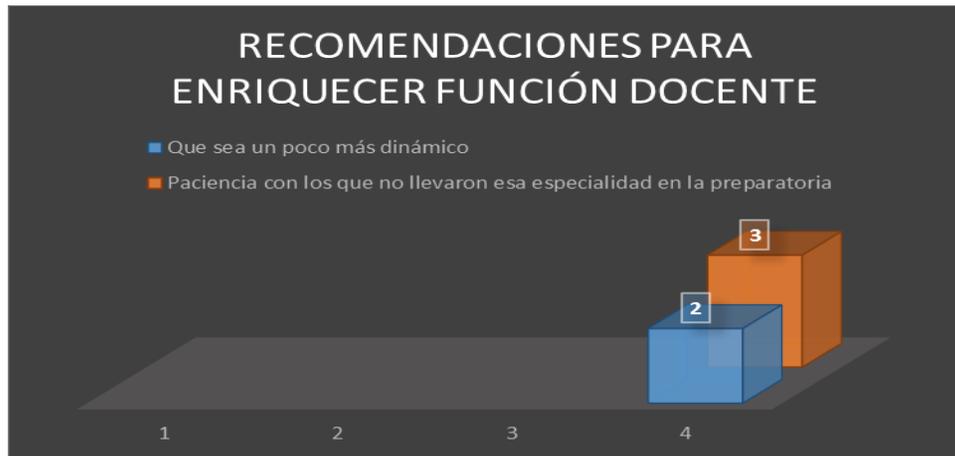
Figura 6.2 Causas por las que no les gusta la de contabilidad.



Fuente: Elaboración propia en base resultados del encuesta.

Como se puede observar, 3 personas mencionaron que no tienen habilidad para aprender la materia, mientras que 2 personas indicaron que no le entienden.

Figura 6.3 Recomendaciones para enriquecer la función docente en contabilidad.



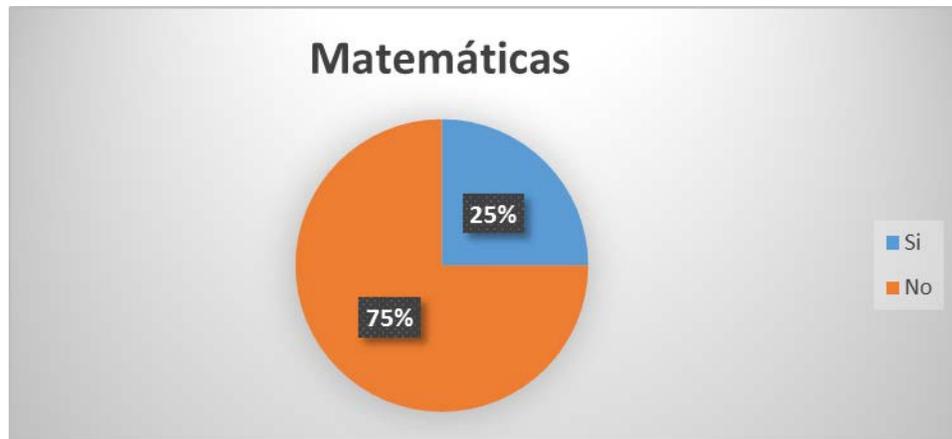
Fuente: Creación propia, con base en encuesta.

Las sugerencias que se otorgaron están relacionadas con el que haya más dinamismo en la impartición de la materia, con un total de 3 personas y 2 personas indicaron que se requiere más paciencia con los alumnos que no conocen la materia.

6.1.2. Matemáticas.

Al analizar lo relacionado con esta materia, se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 6.4 Resultados acerca del Gusto por las matemáticas.

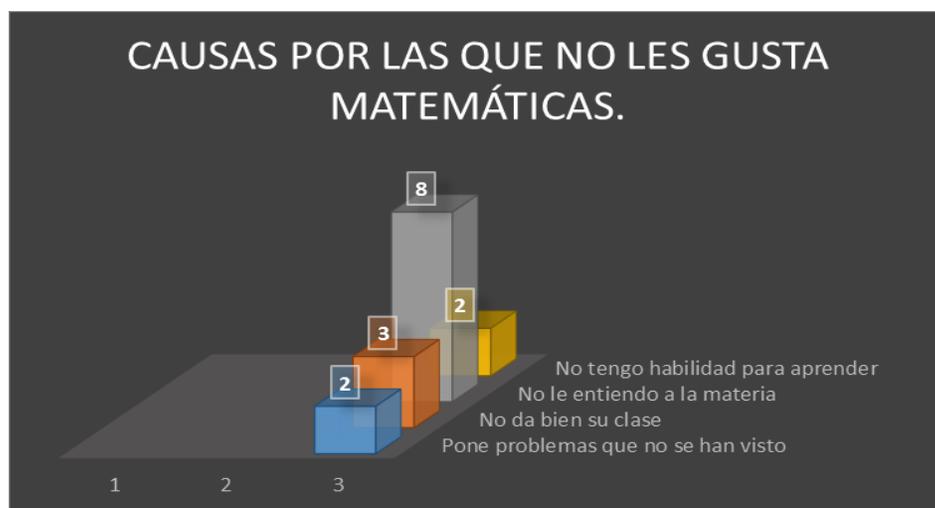


Fuente: Elaboración propia con base en encuestas.

En esta gráfica se puede observar que 5 estudiantes indicaron que sí les agrada la materia de matemáticas, mientras que la gran mayoría, 15 estudiantes, refirieron que no les gusta.

Cuando se analizaron las causas de por qué no les agrada la materia de matemáticas, se obtuvo la siguiente información:

Figura 6.5 Causas por las que no les gusta matemáticas.



Fuente: Creación propia con base a encuestas

2 personas indicaron que no tienen habilidad para aprender, 8 señalaron que no le entienden a la materia, que podría estar relacionado con los 3 estudiantes que refieren que no dá bien su clase, 2 encuestados señalan que en el exámen el docente pone problemas que no se han visto en clase.

Las sugerencias que se dieron para enriquecer la enseñanza-aprendizaje del área de matemáticas fueron las siguientes:

Figura 6.6 Recomendaciones para enriquecer la función docente.



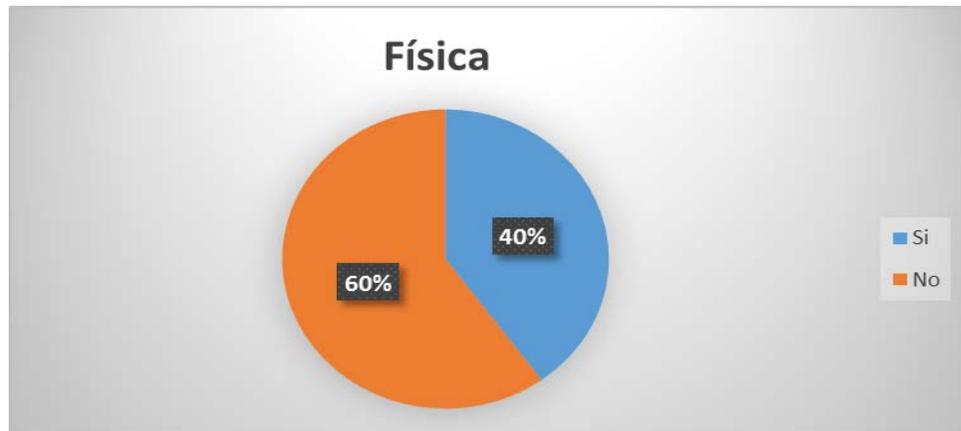
Fuente: Creación Propia con base en encuestas.

Como se puede observar, 10 estudiantes recomiendan que el docente debe de usar mejores estrategias de enseñanza, 7 indican que se necesita que explique de mejor manera la clase, con el mismo número de estudiantes, se señala que el docente debe ser más dinámico y 6 refieren que debe tener más paciencia al explicar 1 y otra vez la materia. Cabe indicar que este rubro, el estudiante puede elegir más de una opción, por ello los resultados salen con más cantidad con respecto a los estudiantes encuestados.

6.1.3 Física.

Al analizar el agrado hacia la materia de Física, se obtuvo el siguiente resultado:

Figura 6.7 Resultados acerca del gusto por la Física.



Fuente: Elaboración propia con base en encuestas.

Un total de 8 estudiantes mencionaron que Sí les gusta, mientras que 12 refieren que No les gusta.

Al analizar las causas por las cuales no les gusta la materia, se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 6.8: Causas por las que no les gusta la materia de física.

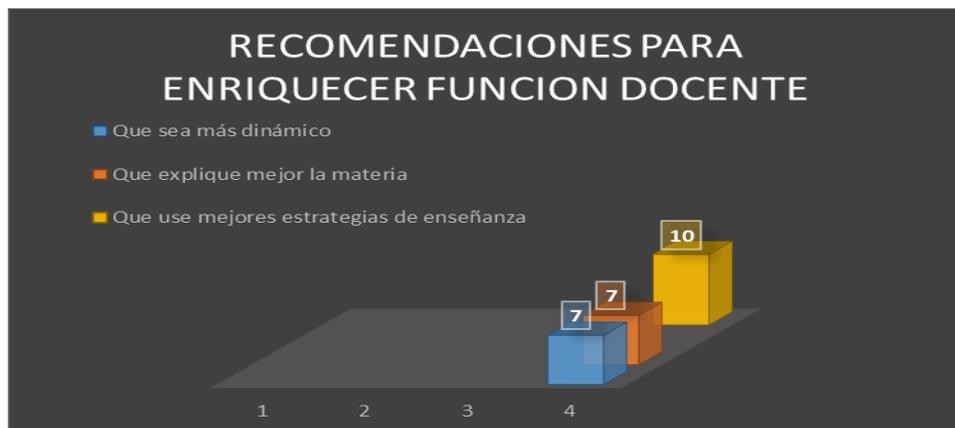


Fuente: Creación propia con base en encuestas.

Como se puede observar, 8 estudiantes indican que el maestro no dá bien su clase, 8 más señalan que no le entienden a la materia, y 6 contestaron que no tienen habilidad para aprender la ciencia.

Las recomendaciones que hacen los alumnos para eficientar la enseñanza de esta materia, son las siguientes:

Figura 6.9: Recomendaciones para enriquecer la función docente.



Fuente: Creación propia con base en encuestas.

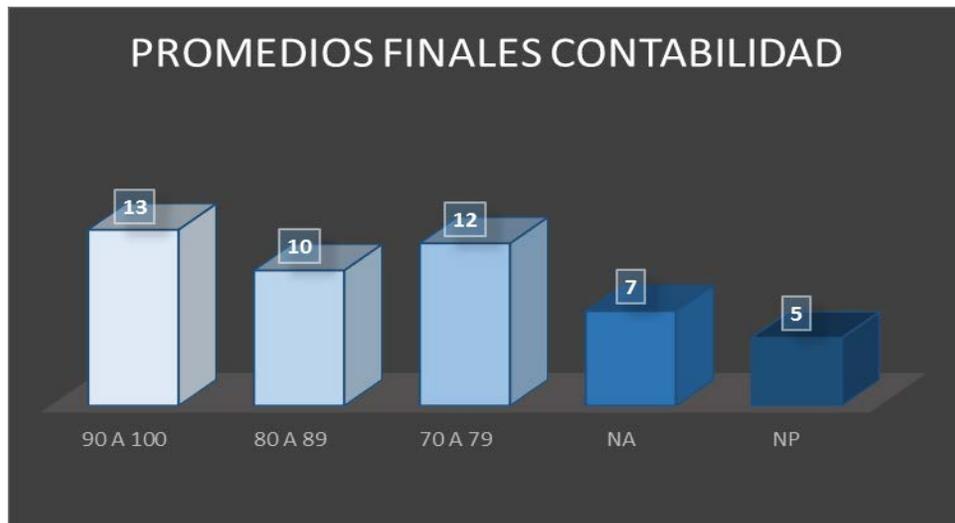
7 Estudiantes indican que se requiere un mayor dinamismo por parte del docente, un número igual refiere que se necesita una mejor explicación de la materia, y 10 señalan que se necesita la aplicación de mejores estrategias de enseñanza.

6.1.4 Promedios Finales por materia de la Generación 1.

Para efectos de comparación y dar respuesta a la pregunta de investigación, se analizan los promedios finales de los alumnos en cada una de las tres materias analizadas, para posteriormente hacer el comparativo con la generación 2.

Las calificaciones finales por parte de la Generación 1, son los siguientes:

Figura 6.10: Promedios Finales de Contabilidad Generación 1



Fuente: Creación propia con base en encuestas.

En los rangos de acreditación que están entre 70 a 100 se muestra que un total de 35 alumnos, lo que representa un 74% de la matrícula total de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial, lograron cubrir los requisitos de la materia mientras que el 26%

restante está conformado por estudiantes No Acreditados (NA) o que No Presentaron (NP).

En cuanto a los promedios finales de la materia de Física, los resultados fueron los siguientes:

Figura 6.11: Promedios finales de la materia de Física.

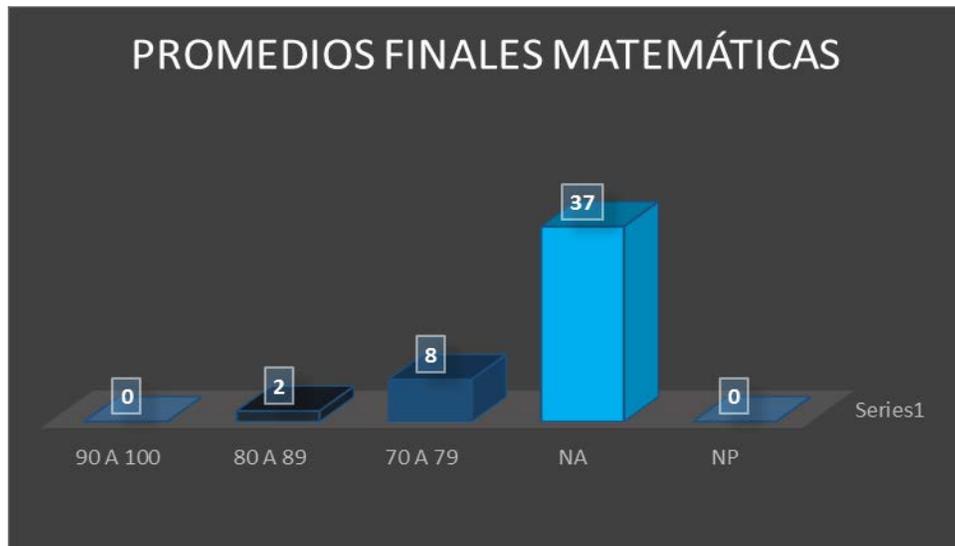


Fuente: Creación Propia con base en encuestas.

Como se puede observar, un 51% de los estudiantes del propedéutico, lograron acreditar la materia, mientras que el resto, o No presentó resultados o No acreditó la materia.

En la materia de Matemáticas, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

Figura 6.12: Promedios finales de la materia de Matemáticas.



Fuente: Creación propia con base en encuestas.

Como se puede observar, un 78% de los estudiantes de la Generación 1, No Acreditaron la materia durante el curso propedéutico, mientras tan solo un 22% logró acreditarla.

6.2 Generación 2. 2011

Durante el año 2010, se capacitó aproximadamente el 83% del total de la plantilla docente del Instituto Tecnológico de La Piedad en el diplomado “Formación Docente basada en Competencias”, el cual inició a finales del año 2009, teniendo su término a finales del año 2010, así mismo, durante el año 2010 se tuvieron algunas otras capacitaciones, como Planeación y Evaluación por Competencias, y el Curso Taller de Estrategias de enseñanza-aprendizaje, tomando en cuenta a los docentes de las áreas de Ciencias Económico-Administrativas y Ciencias Básicas, que son los que imparten las materias del propedéutico anteriormente citadas.

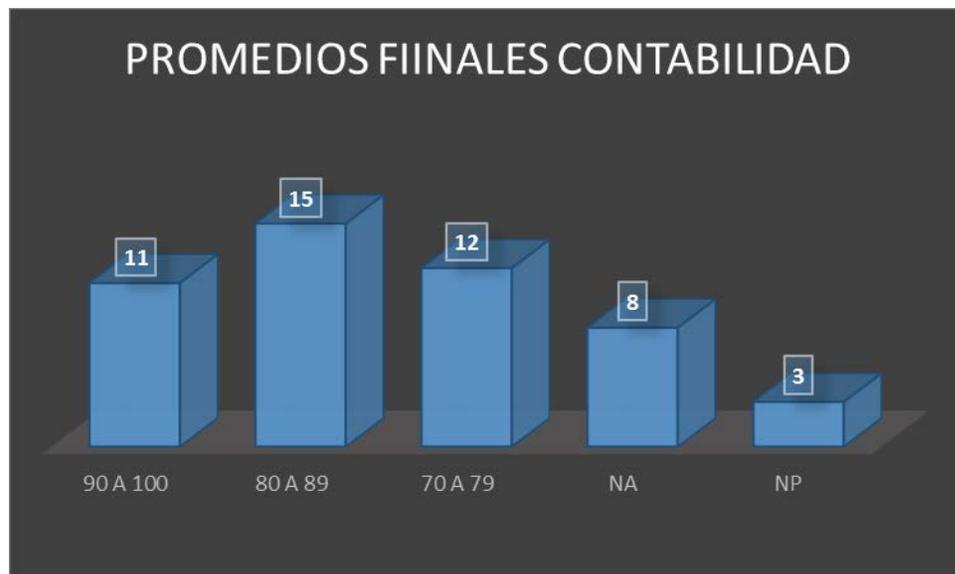
Cabe señalar que los docentes analizados en el 2010 son los mismos que impartieron las materias en el 2011.

Al analizar los promedios de las mismas materias durante el segundo año, se obtuvieron los siguientes resultados:

6.2.1 Contabilidad.

Al analizar lo correspondiente a esta materia, se notaron los siguientes resultados:

Figura 6.13: Promedios finales de la materia de Contabilidad.



Fuente: Creación propia con base en encuestas.

Se nota un incremento muy notable en cuanto al porcentaje de acreditamiento en comparación con el año 2010, en donde la Acreditación fue de un 76%, notando un gran incremento en los promedios.

6.2.2 Física.

En la materia de Física se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 5.14: Promedios finales de la materia de Física.



Fuente: Creación propia con base en resultados.

Se puede observar que se obtuvo un índice de acreditación de un 61%, mostrando también un incremento en el promedio final de la materia.

6.2.3 Matemáticas.

La materia de Matemáticas, obtuvo los siguientes resultados:

Figura 5.15: Promedios finales de la materia de Matemáticas.



Fuente: Creación propia con base en encuestas.

En esta materia, se puede observar que la acreditación fue de un 67%, notando también el incremento de los promedios finales con relación a la misma materia en el año 2010.

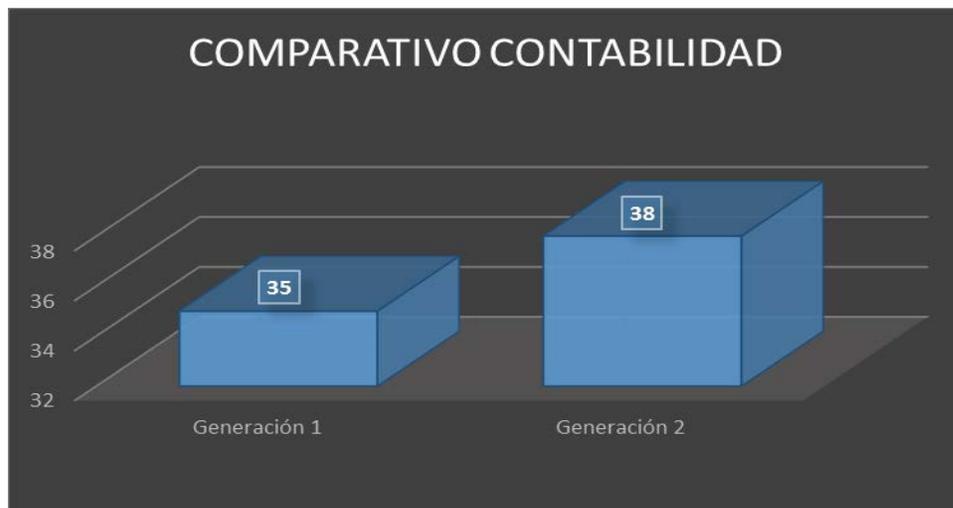
6.3. Análisis de Resultados.

Con los datos anteriormente citados, se concluye que efectivamente, el hecho de que un docente tenga capacitación relacionada con el desarrollo de habilidades, logra incrementar la acreditación de los alumnos, con relación a los que no tienen la misma capacitación, a continuación se analizan los porcentajes de incremento entre un año a otro por materia.

6.3.1. Resultados de Acreditamiento en Contabilidad.

Al momento de analizar el porcentaje de acreditamiento entre una generación y otra, correspondientes a la materia de Contabilidad, se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 6.16 Comparativo de Contabilidad, Generación 1 y 2.



Fuente: Creación Propia con base en encuestas.

Analizando los promedios de la materia de Contabilidad, se puede observar que generalizando, es en la que mejores puntuaciones tienen los estudiantes, sin embargo, aunque en el promedio total tuvo solo un incremento de 1%, se incrementó en 3 los acreditados, con un total de un 8.5% de los alumnos con relación al año 2010.

6.3.2 Resultados de acreditamiento de Física.

En la materia de Física, los resultados son los siguientes:

Figura 6.17 Comparativo de Física. Generación 1 y 2.



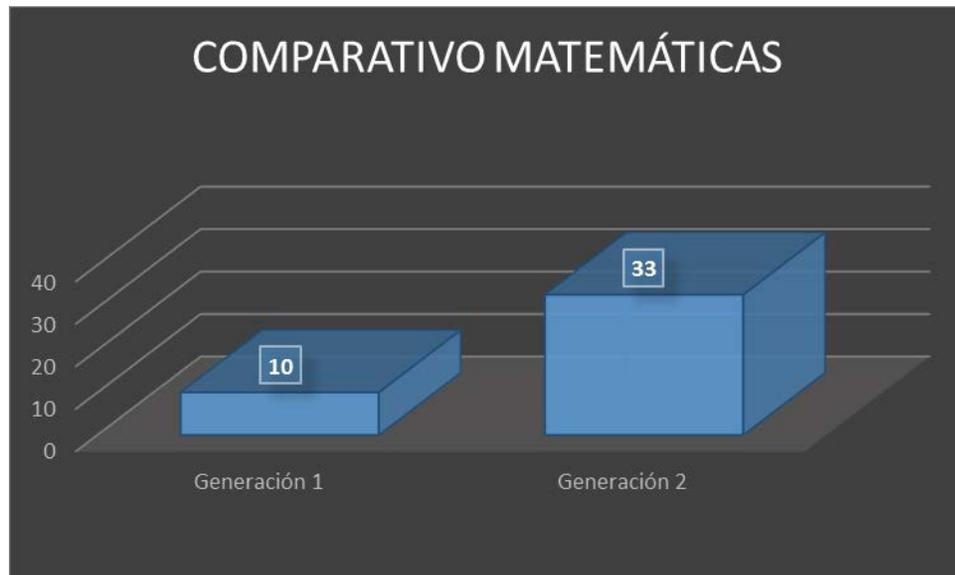
Fuente: Creación Propia con base en encuestas.

Esta materia tuvo un incremento del 3% en cuanto al promedio de acreditación, sin embargo, la cantidad de acreditados se elevó notablemente de 22 en el 2010 a 30 en el 2011, lo cual representa un incremento de un 36.3%.

6.3.3. Resultados de acreditamiento de Matemáticas.

En la materia de Matemáticas se obtuvieron los siguientes resultados:

Figura 6.18 Comparativo de Matemáticas Generación 1 y 2.



Fuente: Creación Propia con base en encuestas.

En esta materia, se puede observar que es donde se tuvo un mayor incremento en cuanto al número de acreditados, mientras que eran solo 10 en el 2010, en el 2011 se elevó a 33, mientras que el promedio final tuvo un incremento de 13%.

CONCLUSIONES

El Modelo Educativo del Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica se enfoca en el ser humano y todas sus estrategias educativas se centran en el aprendizaje, permitiendo la formación de profesionistas competentes, que vinculan su proyecto de vida con su auto realización y mejora permanente del individuo.

Por ello es, que el Instituto Tecnológico de La Piedad, busca formar profesionistas de excelencia, capaces de responder de manera efectiva y específica a las necesidades regionales con calidad, productividad y con una visión nacional e internacional para el presente y el futuro.

Para lograrlo, ha implementado una de sus estrategias, mediante el cual se busca que el 100% de la plantilla docente, se capacite en la formación docente basada en competencias, que constó de dos fases, la primera que fué la presencial con una participación de aproximadamente el 88% del personal docente y la segunda que fue en línea y donde participó el resto.

Con esta investigación se puede responder como ACEPTADA la hipótesis planteada, respecto a que la Gestión del Talento Docente está directamente relacionada con la acreditación de los alumnos, ya que en todas las materias en mayor o menos proporción, se dio un incremento en los niveles de acreditación, mostrándose estos en un aumento de estudiantes que aprobaron el curso en el año 2011 con relación a la misma materia del año 2010, con un porcentaje de incremento de 8.5% en el 2011 en la materia

de contabilidad, un 36.3% en la materia de Física y de un 233% en la materia de Matemáticas, estas últimas, también relacionando al año 2010 y 2011.

Por otra parte, al analizar la pregunta de investigación, ¿La gestión del talento en los docentes está relacionada con la mayor acreditación de los alumnos de los cursos propedéuticos de la carrera de Ingeniería en Gestión Empresarial del Instituto Tecnológico de La Piedad?, la respuesta, evidente, respecto a lo anteriormente citado es un rotundo SI, se verifica que existe una relación directa entre la gestión del talento docente y el número de estudiantes acreditados en las 3 materias del propedéutico.

Así mismo, el objetivo general y específicos fueron cubiertos en su totalidad, ya que se pudo analizar que es muy productivo en cuanto al número de estudiantes acreditados, capacitar al personal docente, así mismo se pudo conocer la importancia que tiene para las instituciones educativas capacitar a su personal en ámbitos que mejoren las destrezas y habilidades del proceso enseñanza-aprendizaje, así mismo se conoció la relación existente entre capacitación-acreditación.

Cabe indicar que durante el desarrollo de la presente investigación existió alguna especie de “celo” profesional, debido a que la mayoría de la información solicitada es totalmente confidencial, además de que fue un tanto difícil localizar a los estudiantes porque sus tiempos no siempre estaban acordes a los que estaban libres para realizar la investigación.

Finalmente, se considera necesario, continuar con una segunda investigación que dé respuesta a los niveles tan bajos de la acreditación en las diferentes materias del propedéutico, es decir, aunque se comprueba que sí hay una relación directa entre este

factor y la gestión del talento, los promedios siguen siendo sumamente bajos, sobre todo en las dos materias de ciencias básicas, con un 78% en la materia de física, y un 73% en la materia de matemáticas; tomando en consideración que la calificación mínima aprobatoria en el Instituto Tecnológico de La Piedad es de un 70%, ambos promedios, aunque acreditables, dejan en duda el que los alumnos cuenten con los conocimientos suficientes para próximas materias relacionadas con esos conocimientos previos y por ende, o se pueden dar reprobaciones posteriores en semestres finales que trunquen una carrera profesional o el nivel de los egresados, al integrarse al campo laboral, tal vez no sea el más óptimo.

Con esto, se puede deducir que el docente tiene el compromiso de orientar el desarrollo de los jóvenes mediante el cultivo de competencias genéricas, específicas y profesionales, que mediante una retroalimentación constante busque al unísono una mayor capacitación tanto para el estudiante como para el propio docente.

En esta investigación, se pudo observar claramente que el hecho de un docente enriquezca constantemente sus conocimientos, y estrategias, tácticas y dinámicas de enseñanza-aprendizaje, logrará que se vea un reflejo inmediato tanto en la conclusión efectiva de la materia, como en algunas ocasiones, en los promedios mismos de acreditación.

Siempre es y será importante que los talentos del ser humanos sean explotados a su máxima potencia, ya que ello dará luz, para que a su vez las tomas de decisiones

diversas sea cual sea el ámbito laboral donde se desarrolle, sean las idóneas que en un futuro inmediato darán los mejores resultados.

Convencida estoy que en el mundo se debe apostar siempre a la educación y en todos los protagonistas que convergen en la misma, ya que definitivamente este es el único camino que se puede tomar para lograr el cambio total, desde el social hasta el económico, y así tendremos la posibilidad de aspirar a mejores condiciones de vida tanto en lo personal como para los consanguíneos y las generaciones que dependerán de nosotros.

REFERENCIAS

- Argudín Y (2001). Educación basada en competencias, México: Editorial Magistralis,
- Berrum J. y Méndez V. (1995) *Maestro de Excelencia*. Editorial Fernandez Editores
- Cázarez, L y Cuevas, F. (2009) *Formación Docente basada en Competencias*. México: Editorial Mc Graw Hill
- Chiavenatto I (2000). *Administración de Recursos Humanos*. Bogotá: Editorial Mc Graw Hill.
- Chomsky, N. (2006) *Sobre democracia y educación*. Editorial Paidós.
- Delgado, J. M. y Gutiérrez, J. (1999). *Métodos y Técnicas Cualitativas de Investigación en Ciencias Sociales*. España: Editorial Síntesis S. A.
- Domingo J., Delgado M. (2000) *El ciclo del desarrollo de las competencias*. Consultado en la página gestióndelconocimiento.com
- González , J (2000). *Gestión del Conocimiento, lo pequeño es hermoso*. Madrid: Daedalus S.A.
- Hernández S. R., Fernández C.C. y Baptista L.P. (2003): *Metodología de la Investigación*. México: Mc Graw Hill
- Informe de rendición de cuentas 2010. Instituto Tecnológico de La Piedad.
- Levy C(2000) *Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas, como desarrollarlas*. Ediciones gestión.
- Mertens, L.(2000) *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Cumbre Iberoamericana: Iberfop
- Peluffo F., Catalán M. *Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación al sector público*

Vallejo, N. (1996) *El pensamiento complejo contra el pensamiento único. Entrevista con Edgar Morin. Sociología y política*. Número 8.

Páginas Electrónicas consultadas.

Globalización económica y estrategias competitivas consultada el 30 de junio del 2012 en la página <http://www.eumed.net/ce/>

Modelo integrado de innovación y gestión del talento humano, consultado el 3 de julio del 2012 en la página <http://www.wikilearning.com/monografia>

Mapa del Capital Intelectual consultado el 15 de agosto de 2012 en la página <http://es.scribd.com/>

Sistemas de conocimiento, consultado el 3 de julio de 2012 en la página <http://www.sistemasdeconocimiento.org/>

Cualidades de un líder, consultado el 3 de Noviembre de 2012 en la página http://www.grotescus.com/eduespacio/datos/2/.../Cualidades_de_un_Lider.doc

Las 4 C's de la Gestión del conocimiento consultado el día 6 de Noviembre de 2013, en la página www.gestiondelconocimiento.com

Noosfera, consultado el 25 de Marzo de 2013 en las páginas <http://es.wikipedia.org>
<http://humanismoyconectividad.wordpress.com/>
<http://ares.cnice.mec.es/>

Principales estrategias didácticas para formar competencias, consultado el 4 de mayo de 2013 en la página <http://tecnologiaedu.us.es/>

Sociedades del conocimiento en las sociedades latinoamericanas, consultado el 16 de marzo de 2012 en la página <http://www.cibersociedad.net>

Introducción a la Gestión del conocimiento y su aplicación en el sector público, consultado el 3 de marzo de 2013 en la página <http://es.slideshare.net/radarik/introduccion-a-la-gestion-del-conocimiento-y-su-aplicacion-al-sector-publico>

El ciclo de desarrollo de competencias, consultado el día 3 de marzo de 2013 en la página: www.gestiondelconocimiento.com

La educación encierra un tesoro, consultado el 2 de abril de 2013 en la página <http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590so.pdf>

La nueva economía, consultada el 2 de mayo de 2013 en el blog www.btripierarrobantn-consultores.com

La educación en la industria, consultado el 3 de mayo de 2013 en la página www.peopleforbes.com

La educación en la industria, consultado el 3 de mayo de 2013 en la página www.mundoejecutivonews.com

New age: Nueva era del mundo, consultado el 5 de mayo de 2013 en la página www.mundoejecutivonews.com

Gestión del Capital Humano con base en competencias, consultado el día 8 de mayo de 2013 en la página www.consultorgestiondelconocimiento.com

La sociedad del siglo XXI, consultada el día 20 de mayo de 2013 en la página <http://www.fundacionsantillana.com>

Informe OCDE 2001, consultado el 20 de mayo en la página

<http://dieumsnh.qfb.umich.mx/>

Herramientas y sistemas de gestión del conocimiento consultado el 30 de mayo de 2013

en la página <http://gte.uib.es/>

Introducción a la gestión del conocimiento y su aplicación en el sector público,

consultado el 30 de mayo de 2013 en la página <http://www.cepal.org>

Globalización y economía, consultado el 30 de mayo de 2013 en la página:

www.sogeocol.edu.co

El ciclo de desarrollo de competencias, consultado el día 3 de marzo de 2013 en la

página: www.gestiondelconocimiento.com

Navegador Skandia, consultado el 1 de junio de 2013 en la página:

<http://www.udec.cl/~cbaqueda>

Capital Intelectual y Mapas del Conocimiento, consultado el día 30 de abril del 2013,

consultado en la página: <http://www.ulisesroman.blogspot.com>

APÉNDICE

Encuesta aplicada a los alumnos:

ENCUESTA PARA CONOCER LAS CARACTERÍSTICAS DE LA FUNCIÓN DOCENTE SEGÚN LOS ALUMNOS DE PROPEDEÚTICO

Objetivo: Conocer las características de la función docente en las materias de Contabilidad, Matemáticas y Física, de los alumnos del curso propedéutico del año 2010 y 2011.

Instrucciones: Responde a cada una de las preguntas en el cuadro que corresponda según la materia.

PREGUNTAS	FÍSICA	CONTABILIDAD	MATEMÁTICAS
1.- ¿Te gusta la materia?			
2.- ¿Por qué no te gusta?			
3.- ¿Qué podrías recomendar para enriquecer la función docente de tu profesor?			

MUCHAS GRACIAS POR TU COLABORACIÓN