



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

UNIVERSIDAD DE SONORA

UNIDAD REGIONAL CENTRO

DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS

DEPARTAMENTO DE ADMINISTRACIÓN

"ESTUDIO DE LA PERCEPCIÓN DEL DOCENTE SOBRE LA APLICACIÓN DEL MODELO DE EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS LABORALES, EN EL PLAN Y PROGRAMA DE LA CARRERA DE PROFESIONAL TÉCNICO EN ADMINISTRACIÓN DE CONALEP SONORA"

TESIS

QUE COMO PARTE DE LOS REQUISITOS NECESARIOS PARA
OBTENER EL GRADO DE MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN.

Presenta:

BEATRÍZ ELENA HUERTA URQUIJO

Director de Tesis

DR. JUAN CARLOS ROBLES IBARRA

Hermosillo, Sonora

Diciembre 2012

Universidad de Sonora

Repositorio Institucional UNISON



**"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"**



Excepto si se señala otra cosa, la licencia del ítem se describe como openAccess

Contenido

Índice de gráficos, ilustraciones y tablas	vi
Glosario	x
Resumen	1
Introducción	3
CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.....	8
1.1 Planteamiento del problema.	8
1.2 Preguntas de Investigación.	10
1.3. Preguntas específicas.	10
1.4 Objeto de investigación.	11
1.4.1 Lo anterior nos lleva plantear el objetivo de la investigación que es:.....	12
1.5 Justificación.....	13
1.6 Hipótesis:.....	14
CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.....	15
2.1 Modelos educativos desarrollados por algunas instituciones de nivel medio superior en el Estado de Sonora.....	15
2.1.1 Bachilleratos Tecnológicos.....	16
2.1.2 Colegio de Bachilleres en el Estado de Sonora.....	17
2.1.3 El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.....	20
2.1.4 Colegio de Educación Profesional Técnico del Estado de Sonora.	21
2.2 CONALEP: Precursor de la Educación Media Superior Basada en Normas de Competencias Laborables.	22
2.3 Visión institucional de CONALEP Sonora.	27
2.4 Evaluación 2008 de los indicadores establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2004-2009 y su proyección al 2012.....	27
2.5 Hacia una definición de competencia.	28
2.6 Experiencia internacional.....	35
2.7 La formación basada en competencias como modelo educativo.	40
2.8 Educación Media Superior y Sistemas de Competencia en México.	42

CAPÍTULO III. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y LAS COMPETENCIAS LABORALES.....	48
3.1 Contexto histórico nacional.....	48
3.2 Estructura Orgánica Nacional de CONALEP	52
3.2.1 Función de CONALEP.	55
3.3 Modelo Educativo de CONALEP.	56
3.3.1 Ventajas y desventajas del Modelo Educativo de CONALEP.....	58
3.4 Sistema CONALEP Sonora.	59
3.5 Planteles y Oferta educativa de CONALEP Sonora.....	62
3.6 Estructura organizacional de CONALEP Sonora.	63
3.6.1 Misión y principios rectores.	65
3.6.2 Funciones y principios de CONALEP.....	66
3.7 Modelo académico CONALEP Sonora.	69
3.7.1 Propósito:.....	69
3.7.2 Estructura de las carreras del CONALEP.....	70
3.8 Núcleos de formación.....	73
3.8.1 Formación Básica.	74
3.8.1.1 Competencias Genéricas.	74
3.8.1.2 Competencias Disciplinarias.	74
3.8.2 Formación Profesional.....	75
3.8.2.1 Formación profesional general.	75
3.8.2.2 Formación profesional específica.	75
3.8.2.3 Formación Propedéutica.	76
3.8.3 La estructura general del modelo:.....	77
3.8.4 Estructura Carrera de Profesional Técnico	78
3.9 Formación Postécnica.....	78
3.9.1 Estructura de los estudios postécnicos.....	79
3.10 Síntesis comparativa entre modelos de las Reformas Académicas.	79
3.11 Modelo Institucional de Calidad acreditada y certificada.....	87
3.12 Acreditación de Programas Académicos: Programas Académicos Acreditados. (www.conalep.edu.mx, 2010.pdf).....	89
3.13 Certificación de personal.	89

3.14 Acreditación de los CAST como laboratorios de calibración y/o pruebas	91
3.15 Fases del proyecto de certificación en ISO 9001:2000	92
3.16 Carrera de Técnico Bachiller en Administración en CONALEP Sonora.....	93
3.16.1 Perfil del aspirante.	93
3.16.2 Perfil del egresado.	94
3.16.3 Campo ocupacional.	97
3.16.4 Plan de estudios.....	97
3.16.4.1 Competencias genéricas.	98
3.16.4.2 Competencias disciplinares.	98
3.16.4.3 Competencias profesionales.	99
3.16.4.4 Las competencias profesionales comunes de las carreras de PTB y PTB en Administración son:.....	99
3.17 Trayectos Técnicos.....	101
3.18 Trayectos Propedéuticos.	101
3.19 Plan de estudio de la carrera de Técnico Bachiller en Administración.	102
CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.	105
4.1 Tamaño de la muestra:.....	105
4.2 Variables e indicadores.	107
4.3 Instrumento.	110
4.4 Proceso de recolección de datos.....	111
CAPÍTULO V. CONCLUSIONES	120
ANEXO 1	125
BIBLIOGRAFÍA	128

Índice de gráficos, ilustraciones y tablas

Gráfica 1 Atención a la demanda	19
Gráfica 2 Conocimientos sobre las Competencias Laborables.....	113
Gráfica 3 Educación Basada en Normas de Competencia Laboral.....	115
Gráfica 4 Relación de la Educación Basada en Normas de Competencia y Competitividad Laboral.....	116
Gráfica 5 Competencia Laboral del Recurso Humano en CONALEP Sonora.	117
Gráfica 6 Relación de CONALEP Sonora, con: Sector Laboral, Educación Superior y Sindicatos Docentes.....	118
Ilustración 1 Organigrama General Nacional.	52
Ilustración 2 Estructura general del modelo.	71
Ilustración 3 La estructura general del modelo.....	77
Ilustración 4 Estructura de la Carrera de Profesional Técnico.....	78
Ilustración 5 Estructura de los estudios posttécnicos.	79
Ilustración 6 Fases del proyecto de certificación en ISO 9001: 2000.....	92
Tabla 1 Evaluación 2008 de los indicadores establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2004-2009 y su proyección al 2012.....	28
Tabla 2 Planteles y Oferta educativa de CONALEP Sonora.	62
Tabla 3 Síntesis comparativa entre modelos de las reformas académicas.....	80
Tabla 4 Acreditación de Programas Académicos: Programas Académicos Acreditados	89
Tabla 5 Plan de estudios de la Carrera Profesional Técnico Bachiller en Administración.....	102
Tabla 6 Variables e Indicadores.....	107

AGRADECIMIENTOS

A Dios:

Por haberme permitido llegar hasta este punto y darme salud para lograr mis objetivos, por la fuerza y la valentía que me ha dado para afrontar sus designios, por las grandes personas que ha puesto en mi camino, además de su infinita bondad y amor

A mi madre Josefina:

Por haberme apoyado en todo momento, por sus consejos, por su dedicación, por la motivación constante que me ha permitido ser una persona de bien, pero más que nada, por haberme dado la vida y haberla llenado con su inmenso amor. Gracias por ser mi madre.

A mi padre Adolfo:

A mi padre que ya partió a la presencia del Altísimo, por su ejemplo de honestidad, rectitud y constancia. Gracias por haber estado conmigo siempre, por tu paciencia, tus palabras de aliento y por tus silencios de comprensión cuando más los necesite, por todo el amor que me hizo sentir segura y protegida.

A mis hermanos:

Abel Adolfo, Janeth Karina, Ivone Araceli y Orlando gracias por su cariño y apoyo incondicional. A mis cuñados: Abelardo, Martha y Mary, así como a todos mis sobrinos por su apoyo y comprensión. No concibo la vida sin su compañía.

A mis Tíos María y Enrique:

Por su presencia, por sus palabras y por sus actos a lo largo de mi vida, de la cual son parte esencial.

A la Universidad de Sonora:

Por abrirme las puertas del conocimiento que me dieron las herramientas para ejercer con sabiduría mi profesión. Gracias a mi Alma Mater por creer en mi y darme la oportunidad de desarrollarme como una más de sus docentes.

A mis maestros:

Que me han acompañado durante el largo camino, brindándome siempre su orientación con profesionalismo ético en la adquisición de conocimientos y afianzando mi formación.

A mis compañeros y amigos:

A mis compañeros de la Universidad de Sonora y de Conalep Sonora, por compartir sus conocimientos, experiencia y sus críticas que han sido fundamentales para el desarrollo de esta investigación. Gracias a mis amigas casi hermanas: Cecy, Lizzett, Luzma y Sonia por haberme acompañado en todo momento con sus palabras de aliento y su cariño sincero.

A mi director y asesores de tesis:

Por su profesionalismo, paciencia, motivación y por presionarme a concluir esta investigación, muchas gracias.

DEDICATORIA

A mi esposo CARLOS JAVIER, por estar a mi lado en los momentos importantes de mi vida, por ser mí apoyo, gracias por tu gran paciencia y amor, gracias por tu ayuda, por impulsarme y apoyarme en mis proyectos profesionales, por enseñarme el maravilloso arte del amor, gracias por tu hermosa nobleza y por las inolvidables experiencias que hemos vivido. Te amo.

A mis hijos:

KARLA BEATRIZ:

Por darme la maravillosa oportunidad de ser madre, gracias por tu amor y tu desamor. Te llevo siempre en mi corazón.

JOSE CARLOS:

Por todo tu cariño, por ser mi pilar, mi fortaleza y motivo de seguir adelante. Gracias por acompañarme en este proceso, por compartir tú tiempo y dar alegría a mi vida, por ser tú. Te amo hijo.

Glosario

APA	Acreditación de Programas Académicos
APEC	Asia-Pacific Economic Cooperation
ASEAN	Association of Southeast Asian Nations
CAST	Centro de Asistencia y Servicios Tecnológicos
CBTIS	Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios
CECYTES	Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos de los Estados
CETIS	Centros de Estudio Tecnológico Industrial y de Servicios
CINTERFOR	Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional
CONALEP	Colegio Nacional de Educación Profesional Técnico
CONOCER	Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales
DEGETI	Departamentos de Planes y Programas
DIMAC	Dirección de Modernización Administrativa y Calidad
EBCL	Educación Basada en Normas de Competencia Laboral
EBNC	Educación Basada en Normas de Competencia
ECBCC	Educación y Capacitación Basada en Competencias Contextualizadas
EMS	Educación Media Superior
IPN	Instituto Politécnico Nacional
ISO	Organización Internacional para la Estandarización
MEBCL	Modelo de Educación Basado en Competencias Laborales
MERCOSUR	Mercado Común del Sur
NAFTA	North American Free Trade Agreement
NTCL	Normas Técnicas de Competencia Laboral
OCDE	Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

OIT	Oficina Internacional del Trabajo
PDI	Plan de Desarrollo Institucional
PNE	Programa Nacional de Educación
ProCEIES	Programa de Complementación de Estudios para el Ingreso a la Educación
PTB	Profesional Técnico Bachiller
PTBA	Profesional Técnico Bachiller en Administración
RIEMS	Reforma Integral de Educación Media Superior
SAETI	Sistema de Educación Abierta
SEMS	Subsecretaría de Educación Media Superior
SEP	Secretaría de Educación Pública
SGC	Sistema de Gestión de Calidad
SNCL	Sistema Normalizado por Competencias Laborales
UNESCO	Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura

Resumen

El alumno de hoy en día además de competencias laborales, requiere aprendizajes que le permitan desarrollar una vida personal y social satisfactoria, en un mundo fuertemente orientado al consumo de bienes y servicios y con escasa formación de actitudes y valores. Desde esta perspectiva, en el proceso de calidad de los sistemas educativos, las políticas y propuestas educativas adquieren un mayor peso ya que promueven una formación más integral.

Para lograr lo anteriormente, en el 2008 la Secretaria de Educación Publica establece una Reforma Integral de la Educación Media Superior en nuestro país. A partir de ahí se han presentado tres reformas en Educación Media Superior (EMS), cuyos objetivos principales han sido: poner énfasis en habilidades y conocimientos básicos o competencias, en una definición de los elementos de formación básica comunes a todos los programas de un subsistema, contar con flexibilidad y enriquecimiento del currículo; por último en programas y prácticas docentes centradas en el aprendizaje.

CONALEP consiente de las transformaciones sociales, económicas, políticas y principalmente en el ámbito cultural y educativo a nivel mundial y convencido de que la sociedad mexicana vive a su vez un proceso de transición, se hace indispensable que México se incorpore a los mercados mundiales de competitividad para ello requiere transformaciones profundas en la organización y operación de los sistemas de educación, por lo que nuestra investigación tendrá como objeto de estudio a CONALEP Sonora, específicamente en la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración.

El propósito de esta investigación es analizar si los docentes de CONALEP Sonora, cumplen y se apegan a lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional 2010-2015, referente a su el programa de la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, basado en

Competencias Laborales. Además de identificar las necesidades de capacitación que tienen docentes de CONALEP Sonora de la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, para la aplicación de este modelo educativo a partir de la implementación de la RIEMS y MEBCL.

En conclusión, el modelo educativo por competencias profesionales integradas es una opción que se orienta a la generación de procesos formativos de mayor calidad sin perder de vista las necesidades de la sociedad, de la profesión, del desarrollo disciplinar y del trabajo académico. Asumir este compromiso implica que la institución educativa promueva de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en modificaciones reales de las prácticas docentes, donde el maestro sea partícipe en las acciones de formación y capacitación que les permitan desarrollar competencias similares a aquellas que busca formar en los alumnos.

Introducción

En la última década del siglo veinte, el debate sobre el futuro de la educación media superior ha estado presente en todo el mundo. Entre los temas abordados destaca el del carácter de los sistemas educativos y la necesidad de revisarlos y transformarlos para enfrentar demandas de una nueva naturaleza asociadas a un mundo globalizado en el que se encuentran insertas las sociedades nacionales.

La sociedad educativa establece dentro de sus fundamentos: la igualdad de oportunidades de estudio, su permanente actualización y diversificación de ofertas, como también de nuevas trayectorias educativas. Es por eso necesario analizar las recomendaciones de organismos de carácter internacional como la UNESCO y la OCDE, ambas comprometidas en la búsqueda de contenidos educativos orientados a una educación actualizada, permanente y para toda la vida que pueda enfrentar los retos futuros ante una sociedad cada vez más globalizada y con uso alta tecnología en sus procesos de enseñanza aprendizaje.

Jaques Lesourne, Director del Proyecto Interfuturos de la OCDE, en el Informe que produjo a pedido del Ministerio de Educación Nacional Francés (1988), señala como los enlaces con el exterior que más pesan sobre la vida del sistema educativo, entre otros son: el enlace con el mercado de trabajo que no cesa de extender su imperio sobre el sistema educacional; la proliferación de servicios de formación que, en competencia o complementariedad, ofrecen diversos agentes económicos; la explosión de

los medios de comunicación que con sus mensajes abren todo el campo del conocimientos pero un conocimiento pasivo, mal establecido y disperso; la multiplicación de los conocimientos en tanto otra dimensión de la actual sociedad de la información, lo que nos lleva a señalar tres grandes interrogantes que se plantea Jacques Lesourne, (Solana, 1999, p.34).:

- ¿Tiene el sistema educativo por finalidad, desarrollar al individuo, formar individuos responsables, transmitir determinados conocimientos, enseñar a aprender?
- ¿La carrera hacia el diploma conserva su rentabilidad para los individuos y mejora las posibilidades de crecimiento de la economía nacional?
- ¿Qué se debe enseñar y a quien?

La Educación Media Superior (EMS) en México enfrenta desafíos que podrán ser atendidos sólo si este nivel educativo se desarrolla con una identidad definida, que permita a sus distintos actores avanzar ordenadamente hacia los objetivos propuestos. Actualmente, la EMS en el país está compuesta por una serie de subsistemas que operan de manera independiente, sin correspondencia a un panorama general articulado y sin que exista suficiente comunicación entre ellos. El reto es encontrar los objetivos comunes de esos subsistemas para potenciar sus alcances.

Esto debe ocurrir en un marco que reconozca la importancia de la EMS como un espacio para la formación de personas cuyos conocimientos y

habilidades deben permitirles desarrollarse de manera satisfactoria, ya sea en sus estudios superiores o en el trabajo y, de manera más general, en la vida. En esta misma línea, no se debe perder de vista el contexto social de la EMS: de ella egresan individuos en edad de ejercer sus derechos y obligaciones como ciudadanos, y como tales deben reunir, en adición a los conocimientos y habilidades que definirán su desarrollo personal, una serie de actitudes y valores (Reforma Integral de la Educación Media Superior en México, 2008, p.4).

Los cambios constantes que se dan en la ciencia y en la tecnología, han suscitado que en las últimas décadas la Educación Media Superior, busque adaptarse a tan vertiginosos avances, ya que tienen una gran responsabilidad en la formación integral de los jóvenes pertenecientes a una sociedad cada día más demandante.

El Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Sonora, ((EMS Sonora), es un Organismo Público Descentralizado y un subsistema de educación media superior en el estado de Sonora, cuyos principios, políticas, programas y acciones están articulados con los lineamientos educativos del Sistema Nacional del que forma parte y también de los establecidos por el Gobierno del Estado a través de su Programa Estatal de Educación 2010-2015, en donde han quedado impresas las características exigidas en el ejercicio de la responsabilidad educativa de todos, para lograr un nivel de calidad específicamente denominado “Calidad Sonora”.

Este trabajo de investigación está compuesto VI Capítulos, a través de los cuales se pretende demostrar la hipótesis planteada anteriormente y para ello iniciamos con una visión global de él origen de la educación en México, para después pasar a analizar los distintos subsistemas de educación media superior del estado de Sonora, haciendo hincapié en CONALEP Sonora particularmente en la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración.

Dentro del Capítulo I se pueden observar los principales aspectos contextuales que enmarcan la investigación: como se ha implementado la reforma en educación media superior, las preguntas y los objetivos de investigación y la visión a cerca del modelo educativo basado en competencias de los docentes del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Sonora, (CONALEP).

En el Capítulo II se presentan los Modelos Educativos Desarrollados por otras Instituciones en el Estado de Sonora, a CONALEP como precursor de la EMSBCL, su la visión Institucional y los Indicadores de Desarrollo del Plan de Desarrollo 2004-2009 con sus proyecciones al 2012.

El Capítulo III encontraremos la Contextualización de la EMS y las competencias laborales, así como la formación basada en competencias laborales como modelo educativo y la EMS y los Sistemas de Competencia en México. Se pueden observar a detalle el contexto histórico nacional y estatal de CONALEP, su estructura organizacional, los modelos educativos basados en competencias laborales que ha implementado y en los cuales ha

sido pionero a nivel nacional. También se ve en este capítulo lo referente a la acreditación de programas, certificación de personal docente y la descripción de la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, el perfil de ingreso y egreso de los estudiantes, así como las materias que comprende el plan de estudios.

En el Capítulo IV se describe a detalle la metodología utilizada en nuestro objeto de estudio, el tamaño de la muestra analizada, las variables e indicadores y el instrumento de recolección de datos aplicado.

En el Capítulo V se presenta el análisis y resultados de esta investigación desde sus diferentes variables: Análisis de los programas de la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración de CONALEP Sonora con lo que establece la RIEMS y el MEBCL, también tenemos la perspectiva que tienen los docentes sobre EBCL.

Finalmente en el Capítulo VI encontraremos las conclusiones generales y anexos.

CAPÍTULO I. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

1.1 Planteamiento del problema.

El alumno de hoy en día además de competencias laborales, requiere aprendizajes que le permitan desarrollar una vida personal y social satisfactoria, en un mundo fuertemente orientado al consumo de bienes y servicios y con escasa formación de actitudes y valores. Desde esta perspectiva, en el proceso de calidad de los sistemas educativos, las políticas y propuestas educativas adquieren un mayor peso ya que promueven una formación más integral. Se hace imprescindible la búsqueda de un sistema de calidad, en donde el trabajo académico y administrativo, se oriente hacia la satisfacción de las necesidades, expectativas y demandas de: alumnos, padres de familia, ex alumnos y sociedad en general.

En el tema de los docentes, uno de los principales retos se encuentra en definir el perfil que deben tener, y crear mecanismos que aseguren que los nuevos maestros lo cumplan, así como esquemas para la actualización de aquellos que ya forman parte de la planta docente de las escuelas.

En los últimos años según el documento Reforma Integral de la Educación Media Superior (SEP, 2008) en nuestro país se han presentado tres reformas en Educación Media Superior (EMS), sus objetivos principales han sido: poner énfasis en habilidades y conocimientos básicos o competencias, en una definición de los elementos de formación básica

comunes a todos los programas de un subsistema, contar con flexibilidad y enriquecimiento del currículo; por último en programas y prácticas docentes centradas en el aprendizaje.

La Subsecretaría de Educación Media Superior, de la Secretaría de Educación Pública en México y basándose en lo establecido en el Modelo Educativo Basado en Competencias Laborales, ha elaborado un documento en el que han participado autoridades educativas de todos los Estados de la República que forman parte de la Red Nacional del Nivel Medio Superior de la ANUIES, en cuyo texto se presentan las once Competencias Genéricas de la Educación Media Superior, pero para cuestiones de plantear el problema que sustenta esta tesis, se tomo como punto de referencia **el quinto nivel de concreción curricular**, en el contexto de la Reforma, compete al salón de clases y se encuentra en el terreno de las decisiones del docente. Cada profesor deberá realizar su plan de trabajo, asegurando un diseño que permita la interrelación entre los modelos pedagógico, didáctico y tecnológico, apropiado para la formación de competencias, para lo cual el docente requerirá de formación, apoyo pedagógico, tecnológico y actualización en las áreas profesionalizantes que imparte.

El enfoque por competencias se fundamenta en una visión constructivista, que reconoce al aprendizaje como un proceso que se construye en forma individual, en donde los nuevos conocimientos toman sentido estructurándose con los previos y en su interacción social. Lo antes descrito es lo que motiva esta investigación realizada en el Subsistema de

Educación Media Superior: Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Sonora, en sus Planteles Hermosillo I, Nogales, Magdalena de Kino y Guaymas.

1.2 Preguntas de Investigación.

Para abordar la problemática de investigación nos formulamos la siguiente pregunta como interrogante central la cual marca el objeto de estudio:

- ¿El Modelo Académico de CONALEP Sonora, en la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, es acorde a la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS), y a lo establecido por el Modelo Educativo Basado en Competencias Laborales (MEBCL)?
- ¿El Modelo Académico de CONALEP, de la carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración Basado en Competencias Laborales, es aplicado por su personal docente?

1.3. Preguntas específicas.

- ¿Qué grado de conocimiento posee el personal docente de la carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Sonora, sobre el Modelo Educativo Basado en Competencias Laborales (MEBCL), a partir de la implementación de la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS)?

- ¿Cuál es la percepción que tiene el personal docente de la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración de CONALEP Sonora, de la implementación de la RIEMS y de lo establecido en el MEBCL?
- ¿La capacitación que ha recibido el personal docente sobre el MEBCL, a partir de la implementación de la RIEMS, es suficiente para una correcta implementación?
- De existir una evaluación al personal docente, sobre la correcta aplicación de lo establecido en la RIEMS y el MEBCL, ¿se puede aseverar que dicha evaluación es confiable?

1.4 Objeto de investigación.

Nuestra época se caracteriza por profundas transformaciones en prácticamente todos los órdenes de la vida humana. Las transformaciones sociales, económicas, políticas, y principalmente las referentes al ámbito cultural y educativo (ciencia y tecnología), y que debido a que la comunidad mundial, es cada vez más interdependiente y, a que la sociedad mexicana vive a su vez un proceso de transición, se hace indispensable que México se incorpore a los mercados mundiales de competitividad, para ello requiere transformaciones profundas en la organización y operación de los sistemas de educación, por lo que nuestra investigación tendrá como objeto de estudio a CONALEP Sonora, específicamente en la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración.

El desarrollo de esta investigación está encaminada, en encontrar causas y soluciones que ayuden a enfrentar satisfactoriamente los retos actuales de la educación media superior, que por un lado crecen constantemente en demanda de espacios suficientes y adecuados a las necesidades tecnológicas, a los cambios científicos en las estructuras productivas y en las transformaciones sociales. Los subsistemas públicos encargados de cubrir tales demanda, no cuentan con la infraestructura necesaria que les permita poder albergar la cada vez mas demandante y exigente sociedad que los requiere y si a eso le aunamos la falta de preparación o compromiso de su personal docente, tenemos como resultado la creciente deserción de estudiantes así como los altos índices de reprobación, a pesar de contar con programas de enseñanza de calidad y de actualidad. Conocer las causas que generan tales problemas, es lo que motivo esta investigación, que tiene como finalidad encontrar respuestas que ayuden a entender y resolver los problemas que tienen los estudiantes, padres de familia, las autoridades administrativas, los docentes, y los mismos egresados cuya transición a la educación superior o al ámbito laboral arroja resultados que repercuten en el ámbito empresarial y social de nuestro México.

1.4.1 Lo anterior nos lleva plantear el objetivo de la investigación que es:

- Analizar si los docentes de CONALEP Sonora, cumplen y se apegan a lo establecido en el Plan de Desarrollo Institucional 2010-2015, referente a su el programa de la Carrera de

Profesional Técnico Bachiller en Administración, basado en Competencias Laborales.

- Identificar las necesidades de capacitación que tienen docentes de CONALEP Sonora de la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, para la aplicación de este modelo educativo a partir de la implementación de la RIEMS y MEBCL.

1.5 Justificación.

Actualmente, la mayoría de las escuelas de bachillerato del país trabajan con el modelo basado en competencias laborales, el interés primordial que se tiene por realizar la investigación sobre el nivel de conocimiento que poseen los docente que laboran el CONALEP Sonora, en la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, aplicando este enfoque para así identificar las carencias que presenten los docentes.

CONALEP Sonora enfrenta situaciones de rezago, vicios estructurales y limitaciones de diverso orden, pero también hay que mencionar que cuenta con características que le ofrecen fortalezas y capacidades que aplicadas correctamente, permitirían que CONALEP Sonora pudiera doblegar los aspectos negativos, para convertirse en una institución eficiente, rigurosa en lo científico y tecnológico, oportuna en la atención de la demanda y necesidades sociales, anticipándose a las exigencias del sector productivo en bien desarrollo del Estado, puesto que sus egresados tendrían una educación

integral y acorde a los requerimientos de la RIEMS y a lo establecido en el MEBCL.

1.6 Hipótesis:

H1: El Modelo Académico de CONALEP Sonora, en la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, si es acorde a la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS), y a lo establecido por el Modelo Educativo Basado en Competencias Laborales (MEBCL).

H2: El Modelo Académico de CONALEP en la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, basado en competencias laborales, no es aplicado por el personal docente de la institución.

Para lograr lo anteriormente descrito, se iniciara con los antecedentes históricos de la educación en México, así como también se hará un análisis de los diversos modelos educativos que se aplican en los Subsistemas Públicos de Educación Media Superior de Sonora, como también de las Reformas Educativas que se han implementado en los últimos años.

CAPÍTULO II. MARCO TEÓRICO.

En el este Capítulo se retoman conceptos que fueron sumamente relevantes y nos que permitirán entender el enfoque del autor con respecto a los preceptos teóricos de la investigación. Mencionando a continuación los que están más relacionados con este tema.

2.1 Modelos educativos desarrollados por algunas instituciones de nivel medio superior en el Estado de Sonora.

En la década de los sesenta, era muy claro el crecimiento incontenible de la matrícula, en el nivel medio superior, se requería de nuevos esfuerzos y estos llegaron oportunamente con la creación, en el estado de Sonora, de escuelas preparatorias particulares como son el Colegio Regis (1962), el Instituto Soria (1966), la primera escuela nocturna Kino (1970) y el Instituto de Ciencias y Educación Superior, A.C. (1977) entre otras, como es el caso que nos ocupa. Sin embargo, quizá por el nicho de mercado específico al cual se dirigieron, no se cubrió totalmente la demanda estudiantil, agregándose a esto el cierre de la preparatoria Universitaria, que albergaba a estudiantes de escasos recursos, provocando la necesidad de una instancia pública más, con un concepto curricular propio. Así nace por decreto presidencial, en 1973, el Colegio de Bachilleres, mismo que se esparció por todos los estados, llegando a Sonora en el año de 1975 e instalándose en los principales municipios como son: Hermosillo, Ciudad Obregón, Nogales, Álamos, Puerto Peñasco, San Luis Río Colorado, entre otros.

2.1.1 Bachilleratos Tecnológicos.

Tienen como objetivo formar bachilleres técnicos, mediante planes y programas de estudio que por su contenido, proporcionan al educando a una adecuada preparación propedéutica, que le permite continuar estudios a nivel superior y lo capacita en un área tecnológica para su incorporación al trabajo, si así lo desea.

La modalidad bivalente se imparte en los Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicios (CBTIS), en la mayoría de ellos en el Sistema Educativo Escolarizado y en algunos planteles con el Sistema de Educación Abierta (SAETI); el cual se desarrolla a través de asesorías periódicas a los alumnos, sin que para ellos tengan que asistir diariamente al plantel.

Es importante señalar que debido a la demanda existente de la modalidad de educación media superior bivalente, también se imparte esta en un gran número de Centros de Estudio Tecnológico Industrial y de Servicios (CETIS) y en los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos de los Estados (CECYTES), Colegio Nacional de Educación Profesional Técnico (CONALEP) (Departamentos de Planes y Programas DGETI).

Los CBTIS son Centros de Bachillerato Tecnológico Industrial y de Servicio que imparten educación bivalente, pues es propedéutico terminal: El alumno estudia el bachillerato y, al mismo tiempo, como una ventaja adicional,

una carrera técnica. Así, al término de los seis semestres que dura el bachillerato tecnológico, el egresado puede inscribirse a una escuela de educación superior y cursar una carrera de nivel licenciatura, además de trabajar como técnico profesional. Actualmente la Dirección General de Educación Tecnológica Industrial cuenta con 265 CBTIS, distribuidos a lo largo de la República Mexicana. (D.G.E.T.I 2012).

2.1.2 Colegio de Bachilleres en el Estado de Sonora.

El Colegio de Bachilleres es una Institución destacada en la comunidad educativa y en la sociedad sonorenses por sus logros académicos, deportivos y culturales, resultado de la planeación y organización de sus acciones. Actualmente, alberga a más de 28,000 estudiantes en sus 23 planteles y 46 escuelas incorporadas (www.cobachsonora.edu.mx)

Ante un panorama como el actual, donde la sociedad enfrenta cambios en procesos económicos, financieros, sociales y culturales, es de vital importancia impulsar desarrollo científico y tecnológico de nuestro país a través de la educación, considerando siempre el enfoque humanista. Es por esto que el Colegio de Bachilleres ha adoptado un Modelo Educativo Basado en Competencias, de acuerdo a los requerimientos de la Reforma Integral de la Educación Media Superior, el cual permea la totalidad de su plan de estudios y busca que sus estudiantes aprendan a ubicar el conocimiento, a recuperarlo, transformarlo y relacionarlo con sus experiencias de vida, para

transformarlos en seres capaces de crear o desempeñar tareas de manera eficaz y eficiente.

El Gobierno del Estado de Sonora, suscribió el 25 de junio de 1975, un convenio con la Secretaría de Educación Pública, mediante el cual ambas entidades se comprometen a crear y sostener un Colegio de Bachilleres en el Estado de Sonora conforme a los lineamientos y propósitos contenidos en la fracción V del artículo 2o. del Decreto Presidencial de 1973, que crea el Colegio de Bachilleres a nivel nacional.

En el Boletín Oficial del 12 de julio de 1975, se publicó la Ley Orgánica No. 51 que crea el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, como un organismo descentralizado, dotado de autonomía orgánica y administrativa, como Institución independiente de las ya existentes y con capacidad para crear planteles.

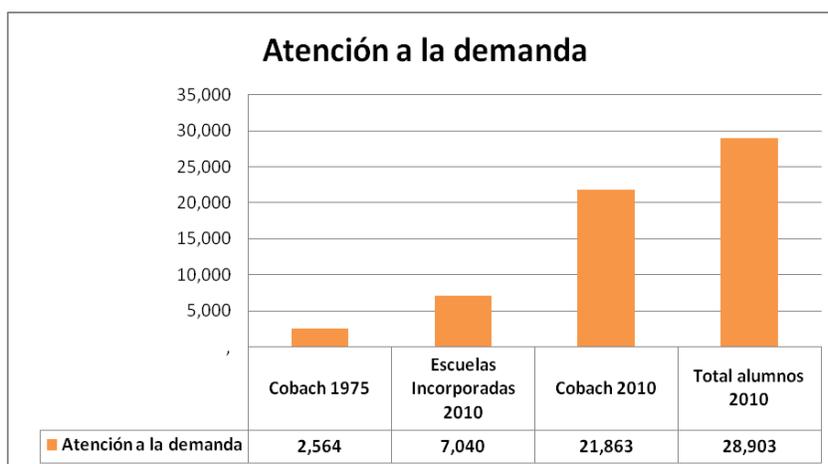
Con este antecedente, el Colegio inició actividades docentes y administrativas en el mes de septiembre de 1975, abriendo sus puertas primeramente en Hermosillo, Navojoa y Magdalena. Posteriormente se fue incrementando su infraestructura de la siguiente manera:

- 1976; en Ciudad Obregón, Caborca y Puerto Peñasco
- 1982; en Hermosillo con sus planteles Reforma y Profesor Ernesto López Riesgo.
- 1986; en San Luis Río Colorado
- 1987; el segundo plantel en Ciudad Obregón

- 1988; en Álamos
- 1989; en Empalme y Etchojoa
- 1990; en Sonoyta, Álvaro Obregón Salido, San Ignacio Río Muerto y Pueblo Yaqui
- 1993; Hermosillo abre el plantel Nuevo Hermosillo
- 2001; en Nogales
- 2006; en Quetchehueca y Faustino Félix Serna
- 2008; en Plutarco Elías Calles y José María Maytorena Tapia

El Colegio de Bachilleres desde su creación ha respondido a la necesidad de atender el crecimiento de la demanda educativa del nivel medio superior.

Hoy el Colegio de Bachilleres del Estado de Sonora, avanza hacia su consolidación como una Institución educativa de reconocido prestigio en la entidad y con una marcada presencia en 23 de los 72 municipios.



Gráfica 1 Atención a la demanda

(www.cobachsonora.edu.mx)

2.1.3 El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica.

El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) es una institución educativa del nivel medio superior que forma parte del Sistema Nacional de Educación Tecnológica. Fue creado por decreto presidencial en 1978 como un Organismo Público Descentralizado del Gobierno Federal, con personalidad jurídica y patrimonio propio. Su objetivo principal se orientó a la formación de profesionales técnicos, egresados de secundaria. En 1993 el decreto se reforma para abrir las expectativas en materia de capacitación laboral, vinculación intersectorial, apoyo comunitario y asesoría y asistencia tecnológicas a las empresas. En 1994 de acuerdo a las necesidades del país, el Colegio adopta el esquema de Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC), iniciando la reforma de su modelo educativo en congruencia con dicho enfoque (Secretarías de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social, 1994).

En 1998, como producto de su experiencia en el desarrollo de programas de capacitación bajo el esquema de EBNC, emprende un proyecto para la acreditación de planteles como Centros de Evaluación de Competencias Laborales con propósito de impulsar la evaluación de competencias adquiridas a lo largo de la vida, con el referente en Normas Técnicas de Competencia Laboral (NTCL).

En el 2003, se llevó a cabo una nueva Reforma Académica, con la cual se innova y consolida la metodología de la Educación y Capacitación Basada

en Competencias Contextualizadas (ECBCC). Para ello, incorpora de manera generalizada en los programas de estudio el concepto de competencias contextualizadas, como metodología que refuerza el aprendizaje, lo integra y lo hace significativo. Se construye así un nuevo modelo curricular flexible y multimodal, en el que las competencias laborales y profesionales se complementan con competencias básicas y competencias clave que refuerzan la formación tecnológica y fortalecen la formación científica y humanística de los educandos.

2.1.4 Colegio de Educación Profesional Técnico del Estado de Sonora.

CONALEP inició actividades en el Estado de Sonora en el año de 1980, en las Ciudades de Hermosillo, Guaymas y Nacoziari. Durante esta década se logró la presencia del Colegio en 11 municipios del Estado con 13 Planteles; para el año de 1995 se establece el plantel número 14, en el Municipio de Magdalena de Kino; durante ese tiempo se dependía estructural y presupuestalmente del Gobierno Federal.

En 1999, una transformación esencial se concretó, mediante Decreto del Ejecutivo Estatal surge CONALEP Sonora, Institución Educativa con estatus de Organismo Público Descentralizado del Gobierno del Estado, con personalidad jurídica y patrimonio propios, que forma parte del Sistema Nacional de Colegios de Educación Profesional Técnica que se denomina “CONALEP” y tiene como objeto “...contribuir al desarrollo estatal mediante la formación de recursos humanos calificados, conforme a los requerimientos y

necesidades del sector productivo en el Estado de Sonora y de la superación profesional del individuo”. (Boletín Oficial del Gobierno del Estado de Sonora, 11 de febrero de 1999).

Al integrar con el resto del país el Sistema Nacional CONALEP, se comparten los aspectos de contenido académico y algunos de carácter administrativo y regulativo. Se abreva de la experiencia de otras entidades federativas y de nuestras instituciones hermanas. Pero entendemos que cada región y estado tienen singularidades que los diferencian; el trabajo educativo tiene, por tanto, que ser revisado de manera que sus contenidos y orientaciones sean relevantes y congruentes con las características diferenciales del estado.

2.2 CONALEP: Precursor de la Educación Media Superior Basada en Normas de Competencias Laborables.

El nuevo Modelo Académico innova y consolida la metodología de la Educación y Capacitación Basada en Competencias Contextualizadas (ECBCC). Para ello, incorpora de manera generalizada en los programas de estudio el concepto de competencias contextualizadas, como metodología que refuerza el aprendizaje, lo integra y lo hace significativo. Se construye así un nuevo modelo curricular flexible y multimodal, en el que las competencias laborales y profesionales se complementan con competencias básicas y competencias clave que refuerzan la formación tecnológica y fortalecen la formación científica y humanística de los educandos.

A partir del 2004, esta institución inició un proceso de transformación para consolidar su vida académica fortaleciéndose estructuralmente, ofreciendo egresados con una formación más sólida y atendiendo todos los aspectos de la vida humana. Asimismo, sus funciones las ha realizado con una muy estrecha relación con los sectores sociales y productivos, con la conciencia clara de que su misión y compromiso son con la sociedad sonoreense.

Los alumnos que para el inicio del ciclo escolar 2004 – 2005 cursan el tercero y quinto semestre, continúan estudiando bajo el Plan 1997, modelo académico que se constituye por bloques de formación básica y ocupacional, a los cuales se le suma el Programa de Complementación de Estudios para el Ingreso a la Educación Superior (ProCEIES), que consiste en seis asignaturas adicionales al Modelo Académico y representa su equivalencia al Bachillerato, lo que les permite acceder a la educación superior si así lo desean.

Para el ciclo escolar 2004 – 2005, el modelo académico de CONALEP tiene dos vertientes; por un lado para los alumnos de nuevo ingreso el Sistema Nacional se implementó una Reforma Académica que complementa uno de los tres objetivos estratégicos establecidos en el Programa Institucional 2001-2006 del Sistema CONALEP, que tiene por objetivo la constitución de un modelo académico que permita garantizar la cobertura, calidad, flexibilidad, equidad y pertinencia de los servicios educativos, con la finalidad de que todo egresado logre una inserción pronta en el mercado

laboral, congruente con su área de especialización y, además, le permita la oportunidad de poder acceder al nivel de educación superior.

Esta reforma, persigue una mejor articulación con otras Instituciones del Sistema Educativo Nacional, buscando además de facilitar el tránsito intercolegial de los alumnos e incorporar a sus contenidos curriculares los requerimientos establecidos por las Instituciones de Educación Superior para la selección de sus aspirantes. Adicionalmente al ingreso previsto para el inicio del proceso de formación de los profesionales técnicos bachiller y la conclusión de los estudios para la obtención del título correspondiente, se consideran entradas en todos los semestres y salidas laterales al término del 2° semestre como técnico auxiliar, a la conclusión del 4° semestre como técnico básico, y en el 6° semestre el alumno obtendrá su título de Profesional Técnico Bachiller en Administración.

El avance ordenado del Colegio ha tenido como eje de congruencia el Plan de Desarrollo Institucional 2004-2009, aprobado por la Junta Directiva como máximo órgano de gobierno, el cual perfila una institución sólida, sustentada en el rigor científico y tecnológico, acorde con su tiempo y participante activa en una sociedad que busca su fortaleza y desarrollo con visión de futuro.

Con esta reforma se busca primordialmente responder a los requerimientos de formación de recursos humanos para el sector de bienes y servicios del país, así como aquellos enunciados en los planes rectores del

quehacer educativo, nacionales e institucionales que, a través de la implantación de este Modelo Académico, tiene la premisa de coadyuvar de manera definitiva en la formación integral de ciudadanos, para lograr su competitividad en el mercado ocupacional, y su capacidad para transitar hacia la educación superior.

El nuevo Modelo Académico innova y consolida la metodología de la Educación y Capacitación Basada en Competencias Contextualizadas (ECBCC). Para ello, incorpora de manera generalizada en los programas de estudio el concepto de competencias contextualizadas, como metodología que refuerza el aprendizaje, lo integra y lo hace significativo. Se construye así un nuevo modelo curricular flexible y multimodal, en el que las competencias laborales y profesionales se complementan con competencias básicas y competencias clave que refuerzan la formación tecnológica y fortalecen la formación científica y humanística de los educandos.

Fue tal la aceptación que tuvo el nuevo Modelo Académico, que la matrícula total pasó de 9,262 alumnos en el año 2003 a 11,860 en el 2009, un crecimiento del 28% en 6 años. CONALEP Sonora ofrece 16 carreras de Profesional Técnico Bachiller, en los 14 planteles y la Unidad de Puerto Peñasco. La participación del Colegio en la atención a la demanda de EMS en el estado, pasó del 10.9% en el 2003 a 12% en 2009.

En el semestre 2009-2010.2 (enero-junio del 2010), se reinscribieron en los Planteles de CONALEP Sonora 10,124 alumnos. Se atendieron a 19

egresados que cursaron alguna materia del Programa de Complementación de Estudios para Ingreso a la Educación Superior (ProCEIES), en 355 grupos. La distribución de la matrícula en las carreras del área industrial fue del 31%, mientras que en el área servicios se registró el 69%.

Las carreras del área industrial que concentraron mayores porcentajes de absorción fueron: Electromecánico 28%, Mantenimiento de Sistemas Automáticos 20% y Procesamiento Industrial de Alimentos y Automotriz, el 13%. Las carreras del área de servicios de mayor porcentaje de absorción fueron: Informática 39%, Administración 22% y Enfermería General 15%.

Para el semestre 2010-2011.1 (agosto-diciembre 2010), se atendieron a 12,740 jóvenes en 378 grupos, de los cuales 6,665 alumnos correspondieron a alumnos de primer ingreso en 154 grupos.

La distribución de la matrícula en las carreras del área industrial fue de 30%, mientras que en el área servicios se registró el 70%. Las carreras del área industrial que concentraron mayores porcentajes de absorción fueron: Electromecánico 28%, Mantenimiento de Sistemas Automáticos 21% y Procesamiento Industrial de Alimentos y Automotriz con 13%. Las carreras del área de servicios de mayor porcentaje de absorción fueron: Informática 41%, Administración 21% y Enfermería General 13%. (CONALEP, Sonora, Informe de resultados 2010, pág. 6 y 7).

Durante el ciclo escolar 2009-2010, laboraban en el Colegio 553 profesores, 480 basificados y 73 contratados a tiempo fijos. A través del Programa Preferente de Profesionalización Docente, el 100% de los

profesores, ha recibido apoyo para su formación en aspectos didácticos y disciplinares, 169 docentes que representan el 29% de la planta docente, concluyeron o cursan estudios de maestría o doctorado gracias al apoyo de instituciones de Educación Superior. Han participado también, en procesos de certificación de competencias laborales, en 2008 evaluamos a 137 docentes, que representa el 24%; al 2009 fueron 192 docentes evaluados.” (Programa Institucional de CONALEP Sonora 2010-2015. Pág. 23 y 24).

CONALEP Sonora ofrece a la comunidad sonorense servicios de capacitación laboral, así como de evaluación y certificación de competencias laborales ya que los 14 planteles están certificados como Centros de Evaluación.

2.3 Visión institucional de CONALEP Sonora.

Los indicadores de desarrollo por CONALEP Sonora, establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2004-2009, consideraron la situación institucional al año 2004, como base de la planeación y proyección del futuro deseable para la Institución; bajo estos indicadores se ha avanzado y habrá de continuarse, con el fin de tener los grandes parámetros de oportunidades o amenazas en el avance de CONALEP Sonora, hacia el logro de la visión establecida.

2.4 Evaluación 2008 de los indicadores establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2004-2009 y su proyección al 2012.

Tabla 1 Evaluación 2008 de los indicadores establecidos en el Plan de Desarrollo Institucional 2004-2009 y su proyección al 2012. (Plan de Desarrollo Institucional de CONALEP Sonora, 2009/2012, pág. 16).

INDICADORES DE DESARROLLO			
INDICADOR	2004	2008	2012
Participación en la Educación Media Superior del Estado.	11.40%	12%	13%
Absorción de Egresados de Secundaria.	12.14%	13.61%	15.10%
Número de Planteles CONALEP operando en el Estado.	14	15	16
Índice de Aprovechamiento Escolar.	8	8	8.6
Índice de Reprobación.	+	26.00%	22.90%
Índice de Deserción.	53.60%	62.60%	51.20%
Eficiencia Terminal.	47.30%	37.40%	48.80%
Índice de Transición al 3° Semestre	66.60%	67.00%	72.10%
Índice de Titulación.	96.60%	100%	100%
Índice de Alumnos Becados.	29.80%	55.00%	60.00%
Índice de Formación Docente	9.14%	32.40%	40.00%
Porcentaje de Autofinanciamiento.	13.20%	21.00%	25.00%
Índice de Acreditación de Programas	+	16.00%	35.00%
Índice de Centros de Evaluación.	100%	100%	100%
Porcentaje de Alumnos en Programas de Vinculación.	50.20%	75.00%	85.00%

Las transformaciones de CONALEP Sonora se han reflejado en los indicadores de desarrollos establecidos en el PDI, al mes de diciembre del 2008, una vez concluido el ciclo escolar 2007-2008, e iniciado el ciclo escolar 2008-2009, nos permiten proyectar los logros que pretendemos alcanzar.

2.5 Hacia una definición de competencia.

Proveniente del latín *competentia*, la palabra "competencia" es definida por el Diccionario de la Real Academia Española como "pericia,

aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un asunto determinado" (Diccionario usual de la Real Academia Española). Sin embargo, el concepto resulta diverso dependiendo del ángulo desde el cual se mire o del énfasis que se le otorgue. De ahí que dentro de una amplia variedad de conceptos para designar a la competencia una de las más aceptadas es aquella que la determina como una capacidad efectiva para llevar a cabo una actividad plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada, (Cinterfor/OIT, pág. 2). Empero, para ubicarla mejor dentro del contexto educativo y de la formación profesional, resulta interesante conocer algunas de las definiciones que los expertos en el tema ofrecen.

El catedrático alemán Gerahrd Bunk (1994), ubica el origen del concepto de competencia dentro del ámbito de la organización *-kompetenz* en alemán- y de ahí se introduce al mundo educativo alemán, específicamente, a principios de la década de 1970, cuando el Consejo de Educación de dicho país estableció la competencia de los alumnos como objetivo global del proceso de aprendizaje.

Para Bunk (1994) posee competencia profesional "quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo".

Bunk (1994, pág. 8-14) aclara la importancia de distinguir entre la competencia formal, como atribución conferida, y la competencia real, como capacidad adquirida. Agregando que es esta última la base de la pedagogía de la formación profesional.

El economista holandés, el Doctor Leonard Mertens, comparte la inclinación del investigador alemán a marcar una distinción dentro del concepto al establecer, a su vez, una diferenciación entre calificación - competencia formal para Bunk- y competencia. Mertens determina que la calificación son el conjunto de conocimientos y habilidades adquiridos durante los procesos de socialización y formalización, mientras que la competencia son únicamente ciertos aspectos de ese acervo de conocimientos y habilidades; es decir, la competencia son aquellas capacidades reales para lograr un objetivo o un resultado en un contexto determinado (Mertens, Leonard, 1996).

Por su parte, las Doctoras María Antonia Gallad y Claudia Jacinto, ambas especialistas en educación y trabajo en América Latina, definen a la competencia como:

Un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica (...) no provienen de la aplicación de un curriculum (...)

sino de un ejercicio de aplicación de conocimientos en circunstancias críticas, (Gallart, M. Antonia y Claudia Jacinto, 1997).

Al igual que Bunk y Mertens, estas investigadoras sitúan a la competencia dentro de la resolución de problemas concretos, pero van más allá al agregar que ésta debe permanecer en una constante modificación; esto es, ese conjunto de propiedades, habilidades y demás, debe mantener el mismo ritmo de actualidad que aquella actividad para la cual se requieren. (Gallart, M. Antonia y Claudia Jacinto, 1997).

Por otro lado, la Maestra Mónica Sladogna, especialista y consultora argentina en programas de certificación de competencias laborales, traslada el término "competencia" a todas las esferas del ser humano al indicar que no sólo hay diversos grados de integración sino que se manifiestan en una amplia variedad de situaciones dentro de la vida personal y social del individuo.

Son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y de participación activa en los procesos sociales. Agrega la autora que toda competencia es una síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital amplio, pasado y presente. Masseilot afirma que el concepto de competencia es elástico y flexible, dirigido a superar la brecha entre trabajo intelectual y manual (Sladogna, Mónica, 2000, p. 115).

Como ya adelantábamos, el concepto de competencia es bastante amplio, integra conocimientos, potencialidades, habilidades, destrezas, prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño.

Las competencias se expresan en su forma más expedita en el "desempeño". En este sentido, Phillip Capper (2001), menciona la taxonomía propuesta por D. E. Maurino y colaboradores, la que comprende tres niveles de desempeño humano basado en:

- Habilidades en tareas ampliamente practicadas y programadas.
- Reglas preestablecidas en una situación modificada y prevista.
- Conocimiento (comprensión) y uso de técnicas para la resolución de problemas y para encontrar soluciones a situaciones nuevas.

Bajo esta perspectiva, Capper (2001) opina que el binomio conocimiento- habilidad durante mucho tiempo ha sido considerado una llave para obtener cierto grado de poder y estatus. El intentar mantener esta concepción, es decir, el querer conservar estas características para dicho binomio, ha provocado que el modelo tradicional de adquisición de habilidades y pericias sea profundamente conservador y contribuya poco al logro de altos niveles de desempeño e innovación.

De ahí que la EBNC proponga programas flexibles que propicien el logro de un desempeño más alto y una mayor creatividad. De esta forma, y

con base a lo expuesto por Maurino y sus colaboradores para el desempeño humano, el modelo de enseñanza-aprendizaje con base en la formación de competencias integrales establece tres niveles: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas.

Las competencias básicas son las capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión; en ellas se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas, muchas de las cuales son adquiridas en los niveles educativos previos (por ejemplo el uso adecuado de los lenguajes oral, escrito y matemático). Las competencias genéricas son la base común de la profesión o se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas. Por último, las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución. (Huerta, Jesús, nota 34, año 2000).

Definidas dentro de la integración de saberes teóricos y prácticos, las competencias se desglosan en unidades, las cuales tienen un significado general y se perciben en resultados, lo que hace que su estructura sea similar a los objetivos. No obstante, dichas unidades no se refieren únicamente a las acciones y a las condiciones de su ejecución, sino que su diseño también incluye criterios y evidencias de conocimiento y de desempeño. Es precisamente esta agrupación de diferentes unidades de competencia en bloques curriculares lo que da cuerpo a las competencias profesionales. Cuando los niveles de competencia se han establecido, las asignaturas se

organizan a partir de las unidades y de acuerdo con las situaciones identificadas a través de las competencias genéricas y específicas

Edgar Faure (1973), quien fuera primer ministro francés y presidente de la Comisión Internacional sobre el Desarrollo de la Educación, expone en el Informe de la UNESCO titulado *Aprender a ser*, que la educación debe ser global y permanente para que las personas podamos tener conocimientos permanentemente actualizados.(Delors, Jaques, 1972). Es justamente dentro de esta visión que se encuentra situada la educación basada en competencias, las cuales promueven una educación más realista y acorde a las necesidades reales de la sociedad sin olvidar que estas necesidades se encuentran en un cambio constante. Por tal motivo, se requiere preparar a los estudiantes tanto para combinar el trabajo con la educación como para ser capaces de transitar por ellos.

Se parte aquí de la base de que los individuos formados en el modelo de competencias reciben una preparación que les permite responder a los problemas que se les presenten; es decir, se forman profesionistas capacitados para una vida profesional de larga duración. Con este tipo de cualidades los egresados tendrán más posibilidades de incorporarse fácilmente a procesos de actualizaciones, independientemente del lugar donde se desempeñen como profesionistas.

Dentro de este modelo, el papel del maestro sigue siendo fundamental, pero ya no como un mero transmisor de información sino como

un diseñador de los espacios y experiencias de aprendizaje para los alumnos. De esta forma, los profesores son a su vez estudiantes de las situaciones y circunstancias que rodean las competencias y la realidad que las conforma, igualmente, diseñan y aplican los mejores métodos que permitan el desarrollo integral del estudiante.

De lo anterior se deduce que uno de los propósitos fundamentales de la institución que adopta un modelo educativo por competencias es mejorar la calidad de la educación impartida y del aprendizaje de los alumnos, a fin de ayudarles a conseguir sus metas en la vida y en el trabajo. En conclusión, el modelo educativo por competencias profesionales integradas es una opción que se orienta a la generación de procesos formativos de mayor calidad sin perder de vista las necesidades de la sociedad, de la profesión, del desarrollo disciplinar y del trabajo académico. Asumir este compromiso implica que la institución educativa promueva de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en modificaciones reales de las prácticas docentes, donde el maestro sea partícipe en las acciones de formación y capacitación que les permitan desarrollar competencias similares a aquellas que busca formar en los alumnos.

2.6 Experiencia internacional.

El tema de la formación y desarrollo de los recursos humanos basados en un enfoque de competencia laboral es un fenómeno que día a día

cobra primordial importancia en el ámbito internacional. Sin embargo, las perspectivas y metodologías que cada país toma para abordar el tema son diferentes, ya que en ello influye su historia, su herencia cultural, sus problemas sociopolíticos, los objetivos deseados y, claro está, su posición en el escenario mundial. Remitiéndonos a la idea de que los sistemas educativos no están aislados sino que se articulan entre sí, esta riqueza respecto al tema de la formación con base en competencias permite aprender de las experiencias de los unos y los otros.

Precisamente para compartir y reflexionar acerca de estas experiencias, en mayo de 1996 el Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales (CONOCER), con el apoyo de la Oficina Internacional del Trabajo (OIT), organizó el Seminario Internacional "Formación Basada en Competencia Laboral: situación actual y perspectivas". El evento contó con la participación de representantes de instituciones y organismos de formación profesional de Europa, Estados Unidos, Australia, América Latina y el Caribe, por tanto, las ideas generadas en dicho seminario nos permiten ubicar el enfoque basado en competencias desde una perspectiva internacional.

En opinión de los asistentes, aún es pronto para medir el verdadero alcance de este sistema educativo, es un hecho que existe una decisión política y un trabajo en conjunto entre los países para lograr avances significativos en ese rubro. Un ejemplo de ello, destaca María Angélica Ducci, Jefa del Servicio de Políticas y Sistemas de Formación de la OIT, es el

esfuerzo conjunto que se ha logrado en aeronáutica, donde se han establecido normas de competencias armónicas a nivel internacional para esa actividad. (Ducci, María Angélica, 1997, p.25).

Igualmente, la Unión Europea ha visto la necesidad de llegar a una mayor concertación de los medios de construcción y reconocimiento de las competencias profesionales entre los países miembros. Interés que también comparten los nuevos grupos de cooperación económica y de intercambio comercial en varias regiones del mundo como son North American Free Trade Agreement (NAFTA), el Mercado Común del Sur (Mercosur), Asia-Pacific Economic Cooperation (APEC), Association of Southeast Asian Nations (ASEAN), etcétera.

Es así, que en el Seminario se destacaron tres ventajas primordiales de la EBNC, ello en función de las experiencias mostradas:

- Centra el proceso de crecimiento socioeconómico en el ser humano como agente y beneficiario del cambio.
- El enfoque responde positivamente a la necesidad de encontrar un punto de convergencia entre la educación y el empleo.
- Se adapta al cambio presente en la sociedad internacional globalizada.

Desde hace algunos años, la organización de la producción y el trabajo sufren constantes transformaciones bajo el imperativo de la

competitividad. La generación de nuevas formas de producción con base en alianzas, fusiones y circuitos de producción provoca en ocasiones despidos, pero en contrapartida crea nuevos puestos que requieren competencias en permanente evolución. Se requiere, entonces, un nuevo perfil de trabajador que posea la capacidad de adaptación al cambio y de desarrollar su propio acervo de competencias.

Lo anterior, ha exigido a su vez una transformación en el ámbito educativo, una revisión profunda de la orientación y enfoque de la formación y la educación que ha provocado algunas reformas en la organización de los sistemas que regulan su funcionamiento, reformas que poco a poco motivan la implementación de nuevos sistemas no tradicionales. Al respecto, Ducci (1997) añade:

Asistimos a una liberalización creciente de la oferta de formación que requiere nuevas reglas del juego y enfoques conceptuales y metodológicos compartidos sobre cuyas bases sea posible armonizar un sistema cada vez más complejo que se enfrente al riesgo de vacíos y traslapes que mermarían la eficacia y eficiencia. Se procura un nuevo equilibrio entre la oferta de educación y formación por un lado, y la demanda de competencias profesionales en el mercado de trabajo por el otro. (Ducci, María Angélica, 1997, pág. 18).

De esta forma, dentro del plano internacional, las normas de competencia laboral se perfilan con un enorme potencial, conformándose,

incluso, como el marco de referencia que posibilitará, en un largo plazo, una competitividad sobre una base más sólida, eficiente, justa y equitativa que la que ha prevalecido hasta ahora. Los expertos asistentes al Seminario, entre ellos Andrew Gonczi, Leonard Mertens, Agustín Ibarra, Robert Dufour y el representante de OCDE, Albert Tuijnman (1997) consideran que lo anterior contribuirá a que las decisiones sobre movimiento de capitales, flujos de inversión, reubicación de la producción, relaciones comerciales y migraciones laborales, se realicen con base en el conocimiento, reconocimiento y valorización de la calidad de los recursos humanos disponibles en determinado país, región, zona o localidad, en contraposición a decisiones tomadas exclusivamente a partir de bajos costos laborales y libre disponibilidad de recursos naturales.

No obstante, todos están de acuerdo en que esta situación ideal será a largo plazo y sólo se lograra con el trabajo conjunto de estos tres sectores: productivo, gubernamental y educativo. Por último, es importante destacar las palabras de Ducci: "a nivel de cada país, se estimulará y elevará la conciencia sobre la necesidad de invertir en formación de capital humano como resorte fundamental de las ventajas comparativas en el mercado mundial". (Ducci, 1997). Estas palabras encierran, por mucho, un panorama general del contexto internacional de la EBNC, ya que de ellas se desprende la influencia e interés que este tipo de enfoques ha despertado a nivel mundial.

2.7 La formación basada en competencias como modelo educativo.

El propósito de la educación basada en normas de competencia no se limita a proporcionar educación técnica y capacitación a los trabajadores sino a combinar la educación y el trabajo. Este tipo de educación, además de reconocer el resultado de los procesos escolares formales, también reconoce los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridos fuera de las aulas, lo cual lo acerca a los lineamientos propuestos por la UNESCO en el Informe Delors (1996), esto es, ampliar el sistema educativo más allá del plano formal al tomar en cuenta el aprendizaje informal. Desde la perspectiva de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por lo mismo, se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a una persona como competente, sea laboral o profesionalmente.

De esta forma, la propuesta se concreta en el establecimiento de las normas de competencia, mismas que son el referente y el criterio para comprobar la preparación de un individuo para un trabajo específico. Las normas de competencia se conciben, entonces, como una expectativa de desempeño en el lugar de trabajo, referente con el cual es posible comparar un comportamiento esperado, además, proporciona un patrón que permite

medir la competencia del trabajador sin importar el modo en que dicha competencia haya sido adquirida.

En este sentido, el eje principal de la educación por competencias es el desempeño entendido como "la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante". (Malpica, M., 2005, nota 32. Pp.123-140). Este criterio obliga a las instituciones educativas a replantear lo que comúnmente han considerado como formación, marcando la necesidad de tomar en cuenta las condiciones reales en las que el desempeño tiene sentido, en lugar del cumplimiento formal de una serie de objetivos de aprendizaje que en ocasiones no tienen relación con el contexto.

En un inicio, como ya se menciona, este nuevo sistema nació con el fin de dar una respuesta a las competencias formuladas desde el ámbito laboral en estrecha relación con los procesos de capacitación en las empresas y con la formación tecnológica en las instituciones educativas. Sin embargo, con el transcurrir del tiempo, la mayor parte de los rasgos de las competencias se han incorporado a las instituciones y, por tal motivo, se forman profesionistas desde una visión más integral; es decir, no se limita a la esfera técnica sino a una óptica holística e integral, donde la formación promovida por la institución educativa promueve el desarrollo de habilidades, conocimiento, actitudes y valores de acuerdo a los valores de desempeño

profesional normados por colegios de profesionistas y mediante la vinculación entre instituciones educativas y los profesionales que realizan determinada práctica profesional.

De esta forma, un curriculum por competencias profesionales integradas articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales; es decir, reconocer las necesidades y problemas de la realidad y las incorpora a sus programas de estudio. Estas necesidades se definen mediante un diagnóstico de las experiencias de la realidad social, la práctica de las profesiones, el desarrollo de la disciplina y del mercado laboral, identificando, así, las líneas hacia las cuales se orientara la formación profesional y permitirá establecer el perfil de egreso del futuro profesional. (Huerta, J., 2000).

2.8 Educación Media Superior y Sistemas de Competencia en México.

La tendencia hacia una globalización económica mundial es evidente. Con ello, la competitividad entre mercados aumenta y, en consecuencia, surge un interés por controlar y elevar la calidad de la producción y de las mercancías, situación que se extiende tanto a la tecnología como a la productividad de los recursos humanos involucrados. Por esta razón, la globalización incluye tanto los procesos de producción y comercio como los sistemas educativos y de capacitación de recursos humanos.

Dentro de este contexto, México se adapta e incorpora al nuevo orden económico. La necesidad de relacionar de una manera efectiva la educación

con el mundo del trabajo conduce al sector oficial a promover la implementación de las opciones educativas basadas en los denominados modelos por competencias. Pero, ¿qué es la Educación Basada en Normas de Competencias?

La Educación Basada en Normas de Competencias (EBNC) es el resultado de años de estudio y reflexión entre educadores científicos, economistas y autoridades educativas, quienes determinaron la necesidad de una transformación cualitativa que equilibrara las nuevas tareas a las que se enfrentaría la educación ante la acelerada evolución que desde finales de la segunda guerra mundial hasta la fecha sufre la tecnología. En este sentido, la EBNC se constituye como un sistema educativo dirigido a proporcionar una formación integral y permanente a quienes se inscriban en él, adecuando la educación a las exigencias de conocimiento e información del nuevo orden mundial, de una nueva civilización que debido a su tecnologización exige un mayor énfasis en metodologías flexibles y pertinentes que permitan la adquisición de nuevos conocimientos y el perfeccionamiento de aquellos previamente adquiridos.

Es así que en 1993 oficialmente se concreta la incorporación de estas políticas en México al crearse el Sistema Normalizado por Competencias Laborales (SNCL) y el Sistema de Certificación Laboral, sistemas derivados del Proyecto General sobre Educación Tecnológica y Modernización de la Capacitación.

El proyecto fue realizado conjuntamente por la Secretaría de Educación Pública y por la Secretaría de Trabajo y Previsión Social, aunque originalmente fue propuesto por el entonces secretario de Educación Pública, el Dr. Ernesto Zedillo, como parte de la Reforma Integral de la Educación. Entre sus planteamientos establecía que "con la reforma del sistema de formación y capacitación se pretende que el país cuente con los recursos humanos calificados que demanda la transformación productiva, la innovación tecnológica y la competencia en los mercados globales". (Ibarra, A., 1996, pp. 25-66).

Es un hecho que la fuerza de la economía, el comercio y las comunicaciones globales impulsan también la globalización de los sistemas educativos de las naciones que aspiran a participar activamente en los foros y los intercambios internacionales. La explosión del conocimiento y el acelerado paso hacia una sociedad y una economía cuya base y estructura gira en torno al conocimiento mismo, obligan a repensar los propósitos del sistema educativo y a reconsiderar la organización social con miras al aprendizaje y aprovechamiento del conocimiento por toda la sociedad. He aquí la importancia de una educación de vanguardia. El avance y la penetración de las tecnologías llevan a reflexionar no sólo sobre cómo mejorar su uso en la educación sino incluso a repensar los procesos y los contenidos mismos de la educación y a considerar cuáles tecnologías incorporar, cuándo y a qué ritmo.

Al día de hoy, las metas de las políticas para la EMS en México buscan consolidar un sistema que mejore la calidad, pertinencia y equidad de

la educación, así como impulsar la investigación y el desarrollo tecnológico. Para ello, el Programa Nacional de Desarrollo Educativo propone mejorar la cobertura y calidad, promover el desarrollo personal académico, incrementar la capacidad de respuesta a las demandas de la comunidad y de la producción e impulsar la organización y coordinación del sistema. (Programa para la Modernización Educativa 1995-2000). Punto en el cual, acorde al desarrollo económico y social nacional e internacional, la Educación Basada en Normas de Competencias cobra importancia en el sistema educativo mexicano.

En otras palabras, los nuevos planes educativos nacionales pretenden formar a profesionistas, especialistas e investigadores capaces de crear, innovar y aplicar nuevos conocimientos de tal forma que se traduzcan en beneficio colectivo. Sin embargo, dicho plan requiere, además, el apoyo educativo y tecnológico de las industrias y empresas, servicios y programas formales e informales de educación transmitidos por los medios de comunicación, contar con la infraestructura científica y tecnológica y con los acervos de información digitalizada que permitan a la población estar en contacto con la información y los conocimientos necesarios para su desarrollo. (Plan Nacional de Desarrollo, 2001-2006).

¿Cuenta nuestro país con el contexto adecuado para llevar a cabo este tipo de proyectos? ¿Qué esfuerzos se han realizado para lograrlo? ¿Cuáles han sido sus resultados? Una de las experiencias en relación con ello es la incorporación de la Educación Basada en Normas de Competencias

dentro de algunos programas educativos de nuestro país como un esfuerzo por dar respuesta a las demandas educativas y productivas tanto del país como de todos aquellos países con los que México interactúa, pues no debemos olvidar que estamos inmersos en aquello que los teóricos de las ciencias económicas se encargaron de denominar globalización.

El proceso de planeación del nuevo sistema duró dos años, tiempo durante el cual se consultaron los sectores productivos, se elaboraron diagnósticos sobre la situación de la educación tecnológica y la capacitación y se analizaron experiencias internacionales de sistemas similares. Al tratarse de una propuesta de educación técnica y capacitación, finalmente se decidió que podría implementarse en el Sistema de Educación Tecnológica, específicamente en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) y en el Instituto Politécnico Nacional (IPN).

Durante años los modelos educativos aplicados en nuestro país han hecho un mayor énfasis en el proceso en sí más que en los resultados del mismo, esto es, la atención se centra en la enseñanza y no en el aprendizaje como un proceso conjunto. Las escuelas tecnológicas, aun cuando una de sus principales metas es la formación para el trabajo, no están exentas de esta situación. Lo cual contrasta con los intereses de los empleadores, para quienes lo más importante es el resultado de la capacitación y no el proceso de enseñanza.

En consecuencia, si el resultado del proceso de educación técnica no es la formación de competencias, el estudiante mostrará un desinterés al ver menguadas sus oportunidades de desarrollo profesional y personal, lo cual se convierte en una de las principales razones por las que los jóvenes consideran las opciones de profesional medio superior como alternativas de calidad inferior al bachillerato general.

Con estos antecedentes, el propósito de la primera experiencia de educación basada en competencias en el ámbito nacional, fue ofrecer mayores y más amplias oportunidades para adquirir conocimientos o perfeccionar los que se tenían, sin importar la forma en que se hubiesen adquirido, un innovador proyecto dentro del sistema tecnológico que se basaba en una perspectiva humanista y en el uso de metodologías más flexibles encaminadas a la formación integral del individuo.

CAPÍTULO III. CONTEXTUALIZACIÓN DE LA EDUCACIÓN MEDIA SUPERIOR Y LAS COMPETENCIAS LABORALES.

3.1 Contexto histórico nacional.

A partir del Siglo XIX se hicieron diversos intentos por crear escuelas e institutos para formar los profesionales técnicos de nivel medio que el sector productivo mexicano necesitaba. No obstante, dichos intentos fracasaron debido al poco aprecio social y económico que representaba el título de profesional técnico, dañando, por tanto, la pirámide laboral del país, pues si bien contaba con la base y el vértice de dicha pirámide, esto es, trabajadores calificados y profesionistas, carecía de aquel nivel que constituye el enlace y comunicación entre ambos: el profesional técnico de nivel medio superior.

Así las cosas, la idea de instituir un sistema nacional de formación de cuadros medios, como puede verse, no es nueva y como antecedente de ello tenemos la escuela de Oficios establecida en el año de 1867 en el turno nocturno de la Escuela de Artes para Varones, misma que hasta la década de los años treinta se dedicó a la formación de técnicos de nivel medio. Igualmente, en la década de los años veinte se crea el Instituto Técnico Industrial (ITI), posteriormente llamado Escuela Técnica Industrial Wilfrido Massieu en honor a su fundador. Esta última representa el proyecto más perdurable dentro de la preparación de técnicos superiores de nivel medio. (Padilla, J. y E., Ezeta' 1999, pp. 15-30).

Sin embargo, a pesar del éxito y aprecio en los ámbitos laborales de los egresados de, por ejemplo, la escuela Wilfrido Massieu, la perdurabilidad de instituciones creadas a fin de formar los cuadros medios en México seguía siendo limitada. Es así que durante la década de los años setenta se lleva a cabo un análisis minucioso de las causas que impedían la concretización de tan necesario sector educativo. Entre ellas las dos siguientes fueron las más determinantes:

- Haber creado las instituciones con carácter ambivalente, ya que los egresados optaban por continuar sus estudios y no por la incorporación inmediata al mercado laboral.
- Una incorrecta selección de profesores e instructores. En este sentido el profesorado, además de poseer la experiencia necesaria, debía estar aún en pleno ejercicio profesional para que la impartición de clases fuera una prolongación de su trabajo. (Padilla, J. y E., Ezeta, 1999, p. 28).

En este contexto, y con base en los resultados ya mencionados, surge el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica, CONALEP, como una institución educativa de nivel medio superior perteneciente al Sistema de Educación Tecnológica Nacional. El CONALEP fue creado por decreto presidencial el 29 de diciembre de 1978 como un organismo descentralizado del Gobierno Federal con personalidad jurídica y patrimonio propio, iniciando operaciones un año después con la apertura de diez planteles y una matrícula de 4,100 alumnos.

En sus inicios, el objetivo principal de la institución se orientó a la formación de profesionales técnicos de nivel postsecundaria. Sin embargo, en 1993 el decreto es reformado y con ello se amplían las expectativas en materia de capacitación laboral, vinculación intersectorial, apoyo comunitario, así como asesoría y asistencia tecnológicas a las empresas, lo cual influiría para que, en 1994, se adoptara el esquema de Educación Basada en Normas de Competencia (EBNC). Con esta medida se iniciaría una reforma educativa en el interior de CONALEP, con el fin de lograr una congruencia con el nuevo enfoque.

La institución emprendería un proceso de federalización transfiriendo los servicios que ofrece el Colegio a los Sistemas de Educación Estatales, proceso que concluiría en enero de 2000, logrando así la integración de CONALEP al Sistema Nacional de Colegios de Educación Profesional Técnica. Asimismo, en 1998 se llevó a cabo un proyecto para lograr la acreditación de algunos planteles como Centros de Evaluación de Competencias Laborales, ello en virtud de la experiencia que el Colegio posee en el desarrollo de programas de capacitación bajo el esquema de Educación Basada en Normas de Competencia.

Con la acreditación, el Colegio se proponía impulsar la evaluación de competencias adquiridas a lo largo de la vida, con el referente en Normas Técnicas de Competencia Laboral. Es así que el sistema de CONALEP "se caracteriza por impartir una formación orientada a la inserción en el mundo del trabajo, a través de módulos de educación basada en normas de

competencia laboral y la alternativa de una formación propedéutica para aquellos estudiantes interesados en cursar el nivel superior". (Programa Nacional de Educación 2001-2006, pp. 163).

El modelo académico actual de CONALEP a nivel nacional, modifica y fortalece la metodología de la Educación y Capacitación Basada en Competencias Contextualizadas (ECBCC). Para ello, incorpora en los programas de estudio -de manera generalizada- el concepto de competencia contextualizada como parte de una metodología que refuerza el aprendizaje, lo integra y lo hace significativo. En este punto cabe resaltar el concepto generalmente aceptado de competencia laboral, el cual establece que ésta no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo sino una capacidad real y demostrada. De tal manera, CONALEP construye un modelo curricular flexible y multimodal en el que las competencias laborales y profesionales se complementan con competencias básicas y competencias clave que refuerzan no sólo la formación tecnológica sino que además promueven y fortalecen la formación humanística de los educandos.

El programa académico consta de un bloque de formación básica que cubre 38% de la carga horaria general, el cual es impartido durante los primeros semestres de la carrera. En lo que respecta al bloque de formación ocupacional, éste cubre 62% de la carga horaria y está estructurado por módulos independientes, cuyos contenidos, como ya se mencionaba anteriormente, están diseñados con la metodología de EBNC. De esta forma, para obtener el título de Profesional Técnico, el estudiante debe concluir los

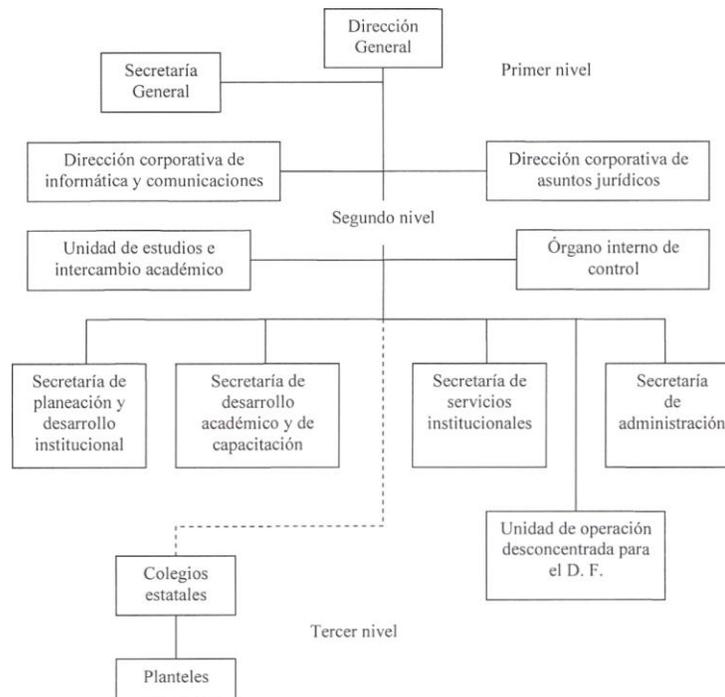
seis semestres de la carrera, acreditar el servicio social y las prácticas profesionales además de presentar una tesis -o un trabajo equivalente- y aprobar un examen. No obstante lo anterior, el nuevo modelo contempla salidas laterales de su alumnado al término del segundo y cuarto semestre, lo cual permite al estudiante la suficiente capacitación para incorporarse al mercado laboral como técnico auxiliar o como técnico básico, dependiendo del semestre en el cual trunquen sus estudios.

3.2 Estructura Orgánica Nacional de CONALEP

A fin de llevar a cabo correctamente sus funciones, CONALEP se estructura de la siguiente manera, (Manual General de Organización del CONALEP 2006):

Ilustración 1 Organigrama General Nacional.

Organigrama General Nacional.



Al anterior organigrama se añade la Junta Directiva u Órgano de Gobierno, la cual representa la máxima autoridad, encargada, a la vez, de delinear y definir los propósitos y prioridades de la Institución en congruencia con la política educativa del Gobierno Federal. La Junta Directiva está integrada por 22 miembros representantes de los sectores público, productivo y social, incluido el Director General, y donde la Secretaría de Educación Pública funge como Presidente.

Por su parte, la Dirección General tiene como objetivo el dirigir y promover el desarrollo de CONALEP como sistema nacional educativo, ello mediante el diseño y aplicación de tanto de medidas administrativas como de estrategias de crecimiento que permitan la optimización y adecuación del Colegio a las necesidades de los sectores social y productivo del país. Para lograr un adecuado control y supervisión de los proyectos administrativos, la Dirección General se apoya en la Secretaría General, la que además auxilia en lo que respecta a la atención y supervisión de los asuntos a tratar con los gobiernos estatales.

CONALEP, como institución, se ajusta a las bases jurídicas establecidas en la Constitución Mexicana y, por tanto, todos los documentos que se generen en sus diversas áreas deben ser elaboradas con estricto apego a derecho. En este sentido, es la Dirección Corporativa de Asuntos Jurídicos, la encargada de atender los asuntos legales del Colegio, con el fin de apoyar el cumplimiento de sus objetivos y salvaguardar su patrimonio.

En el mismo nivel organizacional se encuentra la Dirección Corporativa de Informática y Comunicaciones, cuyo objetivo, como su nombre lo indica, es el definir y aplicar las políticas en materia de informática y comunicación que coadyuven en el logro de los objetivos académicos, administrativos, de vinculación y capacitación del Colegio.

Por otro lado, la generación, normalización y conducción de los estudios educativos, conocimientos y actualizaciones de la ciencia y la tecnología en el campo académico le corresponde a la Unidad de Estudios e Intercambio Académico, la que también es promotora de los intercambios académicos y de la cooperación técnica nacional e internacional que permitan lograr la excelencia del Colegio y su reconocimiento social.

Igualmente importante para lograr los objetivos de CONALEP es el Órgano de Control Interno, el cual está encomendado de la fiscalización de la gestión administrativa y de la vigilancia en el cumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos, así como del seguimiento de los compromisos establecidos en los diversos programas de trabajo. Su objetivo primordial es elevar los niveles de eficiencia, eficacia y productividad de los recursos humanos. Asimismo, cuenta con cuatro Secretarías que buscan eficientar la organización administrativa y, con ello, coadyuvar en el cumplimiento de la misión del Colegio. Es así que la Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional define y propone las prioridades para el desarrollo de CONALEP a nivel nacional mediante políticas y directrices en estudios prospectivos y de evaluación institucional, mientras que la Secretaría de

Desarrollo Académico y de Capacitación contribuye al cumplimiento de las metas establecidas en el Programa Institucional para consolidarlo como un pilar nacional de capacitación.

Por su parte, la Secretaría de Servicios Institucionales establece las normas y lineamientos que consoliden su imagen del sistema, formulando programas que permitan una vinculación adecuada y eficiente con los sectores productivo, público, social y privado. Por último, la Secretaría de Administración tiene como objetivo administrar los recursos humanos, financieros y materiales para que todas las unidades cuenten con lo necesario para el adecuado cumplimiento de sus responsabilidades.

Con el propósito de promover el desarrollo integral de la institución en los diversos estados, la institución cuenta con el apoyo de Colegios Estatales y de una Unidad de Operación Desconcentrada para el Distrito Federal, las cuales se encargan del diseño y aplicación de medidas administrativas y estrategias de crecimiento que permitan optimizar su operación de acuerdo a los requerimientos de formación profesional técnica de los sectores productivos, público, social y privado de cada región.

3.2.1 Función de CONALEP.

- A) Formar profesionales técnicos bachilleres
- B) Prestar servicios tecnológicos de capacitación para y en el trabajo
- C) Evaluación para la certificación de competencias laborales

- D) A través de un modelo educativo, pertinente, equitativo, flexible y de calidad, sustentado en valores y vinculado con el mundo ocupacional para el desarrollo del país. (Manual General de Organización del CONALEP 2006, p. 12).

De lo anterior, se deduce que dicha institución tiene como finalidad primordial cubrir las necesidades del país en cuanto a la formación y capacitación de técnicos medios superiores y a la certificación de competencias laborales. Es decir, la función como institución es dotar a México de los recursos humanos y de los servicios tecnológicos de capacitación y evaluación que coadyuven al desarrollo del país.

En este sentido, la institución se ha visto en la necesidad de evolucionar a la par que el campo laboral mexicano se transforma para adecuarse a la economía global. Esto ha derivado en una constante evaluación y mejora de sus modelos educativos al punto en que, finalmente, en el Programa Institucional 2001-2006 se establece como objetivo la constitución de un modelo académico que permita garantizar la cobertura, calidad, flexibilidad, equidad y pertenencia de los servicios educativos, a fin de que el egresado logre incorporarse inmediatamente al mercado laboral o, en su caso, continuar sus estudios profesionales.

3.3 Modelo Educativo de CONALEP.

El modelo educativo bajo el cual funciona actualmente esta institución, está formado por una red de centros de aprendizaje permanente para la vida

y el trabajo, (Manual General de Organización del CONALEP 2006, p. 13), hecho que sitúa a dicha institución dentro de los márgenes y objetivos establecidos en el informe Delors: "aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir, aprender a vivir". (Delors, J., 1996, nota 2). Ello en virtud de que el modelo educativo de CONALEP plantea la transición de la escuela a la vida activa y motiva el aprendizaje constante dejando en el pasado la función tradicionalista de ser meros transmisores del conocimiento para asumir un nuevo papel cuyo principal eje es el enseñar a los estudiantes a pensar.

La nueva reforma académica dentro de CONALEP, trae consigo un nuevo enfoque: la educación basada en normas de competencias, entendiéndose como competencia laboral: las capacidades que permiten realizar una determinada ocupación de acuerdo a los niveles requeridos en el empleo. (INEM, 1995). Sin embargo, este concepto va más allá de las capacidades técnicas, engloba, a la vez, un conjunto de comportamientos y actitudes tales como la facultad de análisis, de toma de decisiones, de transmitir información, etcétera, igualmente necesarios para desempeñar una labor. Una competencia laboral no se obtiene solamente a través de la instrucción sino mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo.

El 2 de agosto de 1995 el gobierno de México instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER), a fin de consolidar el proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la

Capacitación, del cual se desprende el enfoque de formación basada en competencia laboral que rige a la fecha a CONALEP. Este proyecto surge a raíz de los cambios generados en la economía mundial donde el dominio ha transitado de la oferta hacia la demanda. Los nuevos cambios del mercado exigen la adopción de modelos de producción flexible donde el trabajador sea capaz de incorporar y aportar sus conocimientos al proceso de producción además de participar en el análisis y solución de problemas dentro de la empresa.

3.3.1 Ventajas y desventajas del Modelo Educativo de CONALEP.

Ventajas:

- La formación con este enfoque permitirá que las habilidades del trabajador amplíen sus opciones de empleo, al tiempo que le reconoce competencias adquiridas durante su experiencia personal sin limitar sus capacidades laborales a lo recibido durante su vida académica.
- Ayuda a aclarar el panorama para las empresas al momento de seleccionar personal. Dicha selección puede apoyarse ya no sólo en los diplomas sino en las capacidades demostradas por el aspirante.

Desventajas:

- La rigidez de los programas tradicionales de formación son poco proclives a las modificaciones económico-sociales de la sociedad, lo que origina que si un trabajador requiere de actualización, éste no

puede acudir al sistema formal ya que ello implicaría tomar el programa completo, por lo que el empleado termina por recurrir a mecanismos informales para obtener una capacitación y mejorar su desempeño

Todo lo anteriormente expresado viene a redondear y complementar la función que desde sus inicios se tiene:

- A) Cubrir el sector educativo encargado de la formación y capacitación de técnicos medios superiores.
- B) Al preparar futuros trabajadores no sólo las habilidades para desempeñar una labor existente y determinada dentro de la economía nacional, sino que además conciba el aprendizaje y la capacitación como una constante en su vida y no como una actividad de corta duración escolarizada.

3.4 Sistema CONALEP Sonora.

Este sistema fue instaurado en Sonora en el año de 1980 y es, desde 1999, un organismo público descentralizado que marca entre sus principios, políticas, programas y acciones una congruencia tanto con los lineamientos educativos del sistema nacional como con los establecidos por el Gobierno del Estado en su Programa Estatal de Educación 2004-2009, el cual destaca entre sus prioridades elevar la calidad del servicio educativo. Tiene como objetivo la constitución de un modelo académico que permita garantizar la cobertura, calidad, flexibilidad, equidad y pertinencia de los servicios educativos, con la finalidad de que el egresado logre una pronta inserción en

el mercado laboral congruente con su área de especialización y, además, le permita la opción de acceder al nivel de educación superior dentro de las reformas.

Reformas establecidas en el Programa Institucional 2001-2006 se pretende responder tanto a las necesidades establecidas por el ámbito laboral del país como a los lineamientos contenidos en los Planes Rectores de la Educación Nacional. Es decir, implementar un nuevo modelo académico que permita una formación integral de ciudadanos que garantice su competitividad en el mercado laboral y su capacidad para transitar hacia la educación superior.

La reorientación 2008 del Modelo Académico, reafirma los compromisos de Calidad, Flexibilidad, Equidad y Pertinencia; ofrece formación Profesional Técnica y estudios de bachillerato, con certificaciones en competencias laborales, para al egresar lograr una inclusión rápida en el mercado laboral y si lo desean, continuar estudios universitarios

Actualmente, CONALEP Sonora cuenta con catorce planteles ubicados en las principales entidades del estado, donde se ofertan un total de 17 carreras. Quince de ellas pertenecen al catálogo nacional, de las cuales 6 son correspondientes al Sector Servicios, 8 al Sector Industrial y la carrera de PTB en Enfermería general correspondiente al Sector Salud, carrera que representa en Sonora una de las más importantes para este sector. Las 2 carreras restantes fueron diseñadas específicamente para cubrir una

necesidad regional, en este caso, del sector Minero Sonorense y de la Comisión Federal de Electricidad.

De igual forma, los catorce planteles de CONALEP Sonora están certificados como Centros de Evaluación, lo que les permite ofrecer a la comunidad sonorense tanto servicios de capacitación para el trabajo como evaluación y certificación de competencias laborales. Como se puede notar, la vieja idea de una institución educativa capaz de formar profesionales técnicos de nivel medio superior altamente capacitados que cubrieran las necesidades reales del país y, por ende, subsanaran las deficiencias en la pirámide laboral, poco a poco se cristaliza en México.

3.5 Planteles y Oferta educativa de CONALEP Sonora.

Tabla 2 Planteles y Oferta educativa de CONALEP Sonora.

PLANTEL AGUA PRIETA: P.T.B. en Mantenimiento de Sistemas Electrónicos P.T.B. en Informática	PLANTEL HERMOSILLO III P.T.B. en Automotriz P.T.B. en Mantenimiento de Sistemas Automáticos P.T.B. en Informática
PLANTEL CABORCA P.T.B. Asistente Directivo P.T.B. en Contaduría P.T.B. en Informática UNIDAD PUERTO PEÑASCO P.T.B. en Alimentos y Bebidas P.T.B. en Administración	PLANTEL HUATABAMPO P.T.B. en Procesamiento Industrial de Alimentos P.T.B. en Informática
PLANTEL OBREGON P.T.B. en Enfermería General P.T.B. en Mantenimiento de Sistemas Automáticos P.T.B. en Informática	PLANTEL MAGDALENA P.T.B. en Administración P.T.B. en Contaduría P.T.B. en Mantenimiento de Sistemas Automático
PLANTEL EMPALME P.T.B. en Enfermería General P.T.B. en Electromecánica Industrial P.T.B. en Control de Calidad P.T.B. en Plásticos	PLANTEL NACUZARI P.T.B. en Electromecánica Industrial P.T.B. en Informática
PLANTEL GUAYMAS P.T.B. en Administración P.T.B. en Asistente Directivo P.T.B. en Hospitalidad Turística P.T.B. en Máquinas Herramienta	PLANTEL NAVOJOA P.T.B. en Enfermería General P.T.B. en Refrigeración y Aire Acondicionado P.T.B. en Informática
PLANTEL HERMOSILLO I P.T.B. en Administración P.T.B. en Alimentos y Bebidas P.T.B. en Procesamiento Industrial de Alimentos	PLANTEL NOGALES P.T.B. en Administración P.T.B. en Contaduría P.T.B. en Electromecánica Industria
PLANTEL HERMOSILLO II P.T.B. en Contaduría P.T.B. en Informática	PLANTEL SAN LUIS P.T.B. en Asistente Directivo P.T.B. en Enfermería General P.T.B. en Mantenimiento de Sistemas Electrónicos. P.T.B. en Refrigeración y Aire Acondicionado.

Carreras diseñadas para cubrir las necesidades regionales. (Fuente: Portal CONALEP).

3.6 Estructura organizacional de CONALEP Sonora.

La estructura de esta institución viene del organigrama nacional y siendo, sus dos principales órganos: la Junta Directiva y la Dirección General, las cuales, se encargan de delinear y definir los propósitos de la Institución en armonía con el plan educativo nacional, así como de dirigir y promover el desarrollo de la institución como sistema nacional educativo, además se cuenta con el Consejo Técnico Estatal, Comité Estatal de Vinculación, Contraloría Interna que vigila la legalidad y el desempeño de los servidores públicos con el fin de elevar su eficiencia, eficacia y productividad. Así como con una coordinación de Auditoría, la cual supervisa la realización de auditorías en conformidad con el Programa Anual de Control de Auditorías de los proyectos técnicos, financieros, contables y administrativos.

Dentro del área administrativa se tienen cuatro: Académica, Planeación, Vinculación y Administración, con sus respectivos puestos directivos.

- 1) Área Académica: encargada de atender las necesidades de formación académica del personal de CONALEP Sonora, implementando estrategias que permitan elevar la calidad de la enseñanza. De aquí se deriva la Coordinación de Formación Técnica y Capacitación, cuyo objetivo primordial es, la capacitación constante del personal a fin de promover y lograr el mejoramiento continuo dentro del Colegio. Para lograrlo, la Coordinación se subdivide en los Departamentos de Servicios Educativos, Capacitación y Servicios Escolares.

- 2) Dirección de Planeación: aunada a la Coordinación de Planeación, Programación y Desarrollo, coordina todos aquellos procesos, objetivos y estrategias encaminándolas al desarrollo y crecimiento, además, realizan estudios de diagnóstico para adecuar los servicios de formación de profesionales técnicos a las necesidades del sector productivo. Para ello, se subdivide en los Departamentos de Programación y Evaluación, Organización y Sistemas y Aseguramiento de la Calidad.
- 3) La Dirección de Vinculación y su respectiva Coordinación de Procesos de Vinculación, se encaminan a la promoción y difusión de los servicios que ofrece el Colegio ante los sectores productivo, público, social, privado y educativo, cuyo propósito es fortalecer la imagen institucional e incrementar su aceptación social como alternativa de desarrollo profesional y laboral. A su vez, esta Dirección se divide en tres Departamentos: Vinculación, Promoción y Difusión y Atención a la Comunidad, de las cuales se vale para conseguir los objetivos ya expuestos.
- 4) La Dirección de Administración y su Coordinación de Administración y Finanzas, dirige las actividades encargadas de administrar los recursos financieros del Colegio, así como la correcta utilización y distribución del presupuesto destinado a cada plantel. Para lograr sus propósitos, la Dirección se divide en cuatro Departamentos: Recursos Humanos y

Nómina, Infraestructura y Servicios Generales, Recursos Financieros e Informática.

En otro nivel, y con dependencia directa de la Dirección General Estatal, se encuentran los Directores de cada plantel y Supervisión Escolar, los cuales se encargan de normalizar, planear y verificar la administración de los servicios educativos, promover el desarrollo integral del estudiante, así como de la evaluación del aprovechamiento académico, todo ello con base en el esquema de estandarización. (Conalep, nota 27, 2004).

3.6.1 Misión y principios rectores.

Todas las instituciones educativas tienen características generales que las definen como parte de un determinado sistema o modelo de enseñanza. Para el caso del Colegio de Educación Profesional Técnica del Estado de Sonora, lo anterior no es la excepción. Sin embargo, cada Colegio que conforma dicho sistema posee características que las diferencian de los demás y que le dan identidad propia como Institución.

La misión es: "contribuir al desarrollo socioeconómico de nuestro entorno, preparando mejores seres humanos a través de una formación integral de sus cualidades y capacidades, ofreciendo aportaciones que favorezcan el desarrollo industrial y tecnológico". (Conalep Sonora, 2004, p.7).

En este sentido, el Colegio establece acciones que le permitan concretar dicha misión, tales como el establecimiento de modelos organizativos, académicos y administrativos en armonía con los nuevos paradigmas educativos y conforme a las necesidades del entorno. Así mismo, mantienen una estrecha relación con los sectores social y productivo que consolide, a su vez, un compromiso de colaboración de beneficio recíproco.

Cuenta con tres modalidades básicas de interrelación en el nivel medio superior: propedéutica, de formación técnica y de capacitación. Estas funciones son realizadas de acuerdo con el esquema orientador nacional aplicado en todos los planteles integrados al sistema, pero adecuándolo al contexto particular y a las necesidades propias del estado de Sonora. De tal forma que, de acuerdo con lo anterior, CONALEP Sonora sustenta sus funciones en los siguientes principios rectores que le dan solidez y fundamento:

3.6.2 Funciones y principios de CONALEP

- a) *Calidad.* Perfeccionamiento en la tarea cotidiana e incorporar la calidad como un principio fundamental dentro del quehacer institucional.
- b) *Formación integral.* Proporcionar una educación que permita el máximo desarrollo de las cualidades y capacidades de sus alumnos, de manera tal que no sólo se forme como profesional técnico sino

como un ser humano en profunda y recíproca relación con su medio social.

- c) *Innovación*. El ser social se reafirma a través de la innovación constante de sus conocimientos y saberes, hecho que, en la actualidad, ocurre con una rapidez inusitada y frente a lo cual la educación no puede permanecer estática, lo que la obliga a innovarse de manera permanente.
- d) *Creatividad*. Aunada a la innovación, la capacidad de crear es una constante en la vida del ser social, es la característica que perfila y diferencia al ser humano de cualquier otro ser vivo.
- e) *Pluralidad*. Reconocer la importancia de la diversidad de pensamiento y de juicios valorativos, a fin de lograr un enriquecimiento de todos los integrantes de un colectivo social.
- f) *Libertad*. Ofrecer las condiciones necesarias para crear, desarrollar el pensamiento y actuar en concordancia con dicha cualidad. En el contexto educativo, la libertad permite establecer un ejercicio académico rico y una formación verdaderamente integral de los educandos.
- g) *Respeto*. Es un factor primordial para lograr la armonía en un ámbito plural, para sumar y crear nuevas ideas y nuevos espacios de pensamiento y acción.

- h). *Equidad*. Determina la igualdad de derechos que tienen los miembros de la comunidad a recibir una educación, bajo las mismas condiciones igualitarias, que le permitan un mejor desarrollo y desempeño en la sociedad.
- i). *Ética*. Es el valor esencial que debe siempre prevalecer en las instituciones académicas, en la formación de sus educandos y en todos aquellos aspectos del quehacer educativo.
- j). *Vinculación*. Funciones de la institución en relación directa con la demanda y necesidades de la sociedad en la cual se desarrollan, de ahí que la educación sea un compromiso compartido entre el Colegio y la sociedad civil.
- k). *Integración*. Promover el orgullo de pertenencia, reconociendo que la institución se construye con sus propios integrantes, personal y alumnado y son ellos quienes lo consolidan.

En resumen, CONALEP Sonora desarrolla sus funciones y competencias en el ámbito de esta entidad federativa en medio de grandes ventajas, como lo son su amplio territorio de 185, 431 km², sus puertos abiertos y con excelente ubicación, además de varios puntos fronterizos con los Estados Unidos, puerta de entrada a la internacionalización de su economía. Estas características estatales se convierten en condiciones favorables para un desarrollo acelerado y una conformación de una sociedad

con una calidad de vida por arriba de la media, así como un mejoramiento de las condiciones de producción, competitividad, fortaleza e innovación.

Cabe resaltar que el Gobierno del Estado de Sonora considera a la educación como un elemento fundamental "para superar los desafíos que representan el brindar una educación para todos, pero de calidad, y el contar con un sistema educativo bien integrado, eficiente y transparente, para que ésta coadyuve al logro de un desarrollo económico sustentable, en lo productivo, en lo humano y en lo ambiental". (Programa de Educación 2004-2009, p.1). Razón por la cual, incorpora a CONALEP dentro de sus planes educativos como un factor de apoyo para alcanzar el proyecto de estado al que se aspira.

3.7 Modelo académico CONALEP Sonora.

CONALEP propone la reorientación de su Modelo Académico como respuesta a la demanda de una formación de recursos humanos altamente calificados y reconocidos en el sector productivo, con una sólida formación ocupacional y académica para la competitividad, respaldada en valores cívicos y de sustentabilidad ambiental, que coadyuven al desarrollo del país.

3.7.1 Propósito:

Promueve una formación profesional técnica y capacitación (Profesional Técnico PT, Profesional Técnico Bachiller PTB y Postécnico) pertinentes, flexibles y de vanguardia en congruencia con las necesidades cambiantes del entorno laboral; así como una formación integral y

permanente de los individuos en un marco de desarrollo humano sustentable, a través del desarrollo de competencias con un enfoque constructivista del conocimiento y del fortalecimiento de los mecanismos de vinculación con el sector productivo e interinstitucional para asegurar la inserción laboral y posibilitar el ingreso a la educación superior.

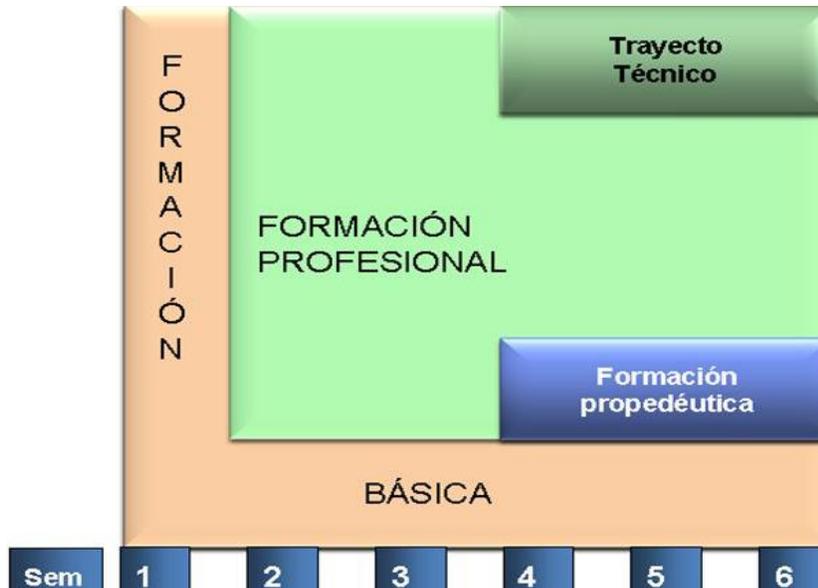
3.7.2 Estructura de las carreras del CONALEP.

CONALEP ofrece educación en el nivel medio superior, la cual se cursa en seis semestres de 18semanas cada uno, con una carga de 35 horas a la semana, obteniéndose un total de 3780 horas. La estructura de su oferta está integrada por núcleos de formación, los cuales responden asertivamente a las necesidades y tendencias educativas tanto del contexto nacional como del internacional, así como a las políticas educativas establecidas en el Plan Nacional de Desarrollo 2006 - 2011.

Estos núcleos de formación son: Básica y Profesional y se complementan con los de formación Propedéutica y Postécnica, los cuales son de carácter opcional.

3.7.3 La estructura general del modelo.

Ilustración 2 Estructura general del modelo.



MODELO ACADÉMICO DE CALIDAD PARA LA COMPETITIVIDAD. (www.conalep.edu.mx, p.5).

Dado que en la reorientación del modelo se considera un enfoque biopsicosocial del estudiante, se han agregado a los núcleos de formación, actividades extracurriculares que complementan una educación integral, tales como preceptorías, actividades culturales y deportivas.

El primer semestre propuesto en el Modelo Académico merece particular énfasis, ya que con él se busca desarrollar en el estudiante las competencias que le son indispensables para lograr un pensamiento crítico, lógico y creativo, saber comunicarse adecuadamente en diversos contextos, rescatar y fomentar valores cívicos y ciudadanos para la convivencia, aprender a aprender, fomentar la autonomía en su aprendizaje, resolver

problemas y tomar decisiones para su proyecto de vida y profesional, entre otras.

Cabe aclarar que las competencias desarrolladas en este semestre son también un detonador de aquéllas que se desarrollarán en forma transversal en todos y cada uno de los módulos de los 5 semestres restantes. Así pues, este semestre está conformado por los siguientes módulos:

- Autogestión del aprendizaje.
- Proyección personal y profesional.
- Manejo de espacios y cantidades en la vida personal y colectiva.
- Comunicación para la interacción social.
- Procesamiento de información por medios digitales.
- Resolución de problemas.
- Desarrollo ciudadano.

En el segundo semestre inicia la formación profesional y continúa la formación básica. A partir del cuarto semestre se han incluido trayectos de formación técnica y propedéutica, integrados por tres módulos a través de los cuales se dará respuesta a las necesidades regionales del sector productivo y de servicios, al mismo tiempo que satisfacen los intereses personales y vocacionales de los alumnos.

Con lo anterior, el alumno podrá recibir un certificado de acreditación y reconocimiento de competencias ocupacionales de acuerdo a los trayectos

técnicos cursados, aún sin acreditar la totalidad de la formación de alguna de las carreras del CONALEP.

Al acreditar todos los módulos del plan de estudios, y si seleccionó un trayecto propedéutico y un técnico, el alumno puede obtener el título de Profesional Técnico Bachiller. El alumno que haya seleccionado dos trayectos técnicos puede hacerlo como Profesional Técnico. Desde luego, en ambos casos, tras cumplir con los requisitos establecidos.

Una respuesta a las demandas de actualización y especialización es la incorporación de estudios posttécnicos. Estos estudios, con duración de entre uno y dos semestres, brindan la oportunidad a egresados del Colegio y de otras instituciones que tengan un título de técnico, para desarrollar competencias hasta de nivel cuatro.

3.8 Núcleos de formación.

CONALEP articula competencias que le permiten al individuo desenvolverse en los diversos ámbitos de desempeño, enfrentando situaciones complejas y cambiantes de su entorno social y laboral con responsabilidad, al interrelacionarlas a partir de estructuras organizativas denominadas núcleos de formación de tal forma que se logre su cohesión hasta lograr un todo.

Los núcleos de formación definidos en el Modelo Académico para la Calidad y la Competitividad, proporcionan al alumno una educación integral

acorde con sus necesidades e intereses que le permitan integrarse de forma armónica y participativa a la sociedad, ya sea académicamente o al mundo laboral. A continuación se describen cada uno de ellos.

3.8.1 Formación Básica.

Este núcleo de formación, constituye el marco curricular común que deben cursar todos los alumnos de nivel medio superior de acuerdo con los lineamientos establecidos por la Subsecretaría de Educación Media Superior (SEMS) y se centra en el desarrollo de competencias genéricas y disciplinares, que el Colegio las define de la siguiente forma:

3.8.1.1 Competencias Genéricas.

Representan un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes esenciales para desempeñarse eficazmente en los ámbitos personal, social, profesional y político, a lo largo de la vida y en diversos contextos. Es decir, se desarrollan de manera transversal en cuanto a que son pertinentes en todos los campos del saber y del quehacer profesional, por lo que no se limitan a un campo disciplinar, asignatura o módulo.

3.8.1.2 Competencias Disciplinares.

Al igual que las genéricas, constituyen el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes esenciales para que los alumnos puedan desempeñarse eficazmente en diversos ámbitos, pero éstas son desarrolladas en torno a áreas del conocimiento específico y en el contexto de la tecnología.

El núcleo de formación básica se articula con la educación secundaria, dando continuidad a las competencias desarrolladas en este nivel educativo precedente y permea el núcleo de formación profesional permitiendo la comprensión y explicación del quehacer profesional y haciendo significativo el aprendizaje.

3.8.2 Formación Profesional.

Orientada al desarrollo de competencias laborales requeridas para la realización de funciones productivas demandadas por los sectores productivos local, regional y nacional, de acuerdo con las tendencias actuales de un mundo globalizado y cambiante. Las competencias a desarrollar en este núcleo corresponden a las competencias profesionales básicas y extendidas establecidas por la SEMS, realimentadas por las competencias genéricas y las mismas disciplinares, si así lo requiere la formación.

3.8.2.1 Formación profesional general.

Conformada por módulos que se orientan al desarrollo de competencias laborales generales de una carrera. Se cursa de segundo a sexto semestre por los alumnos, tras haber elegido una carrera de la oferta educativa del Colegio.

3.8.2.2 Formación profesional específica.

Está enfocada a proporcionar una formación profesional específica dentro de la carrera elegida, que se traduce en los trayectos técnicos, los cuales constituyen una gama de opciones para los alumnos que, a partir del

cuarto semestre, se forman en un campo profesional específico. Los módulos que conforman los trayectos técnicos se caracterizan por ser optativos (el alumno elige al menos un trayecto de acuerdo con sus intereses y necesidades) y regionalizables (directamente relacionados con las necesidades de formación o capacitación de un grupo de población que se puede beneficiar mediante éstos y por su impacto en sectores clave para el desarrollo de regiones focalizadas).

3.8.2.3 Formación Propedéutica.

Este núcleo constituye una alternativa adicional a la formación que ofrece el Colegio. Su objetivo es preparar a los alumnos que decidan incorporarse al nivel de estudios superiores, de acuerdo con sus intereses y expectativas profesionales, mediante la elección de 3 módulos correspondientes a un área de conocimiento específico y con un nivel de complejidad mayor a los módulos de formación básica ya cursados. Estas competencias corresponden a las competencias disciplinares extendidas establecidas por la SEMS.

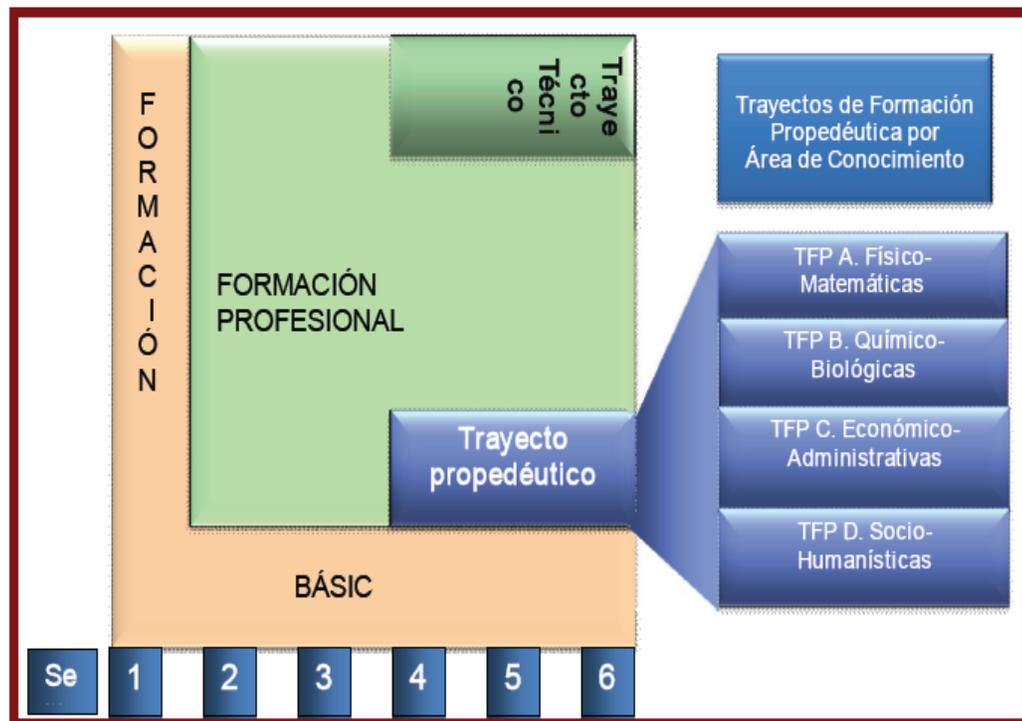
En los planes de estudio del Modelo Académico para la Calidad y la Competitividad esta formación se organiza en trayectos propedéuticos conformados por un conjunto de módulos organizados de manera articulada y asociados a una de las siguientes áreas de conocimiento:

- Físico Matemáticas
- Químico Biológicas

- Económico Administrativas
- Socio- Humanísticas.

3.8.3 La estructura general del modelo:

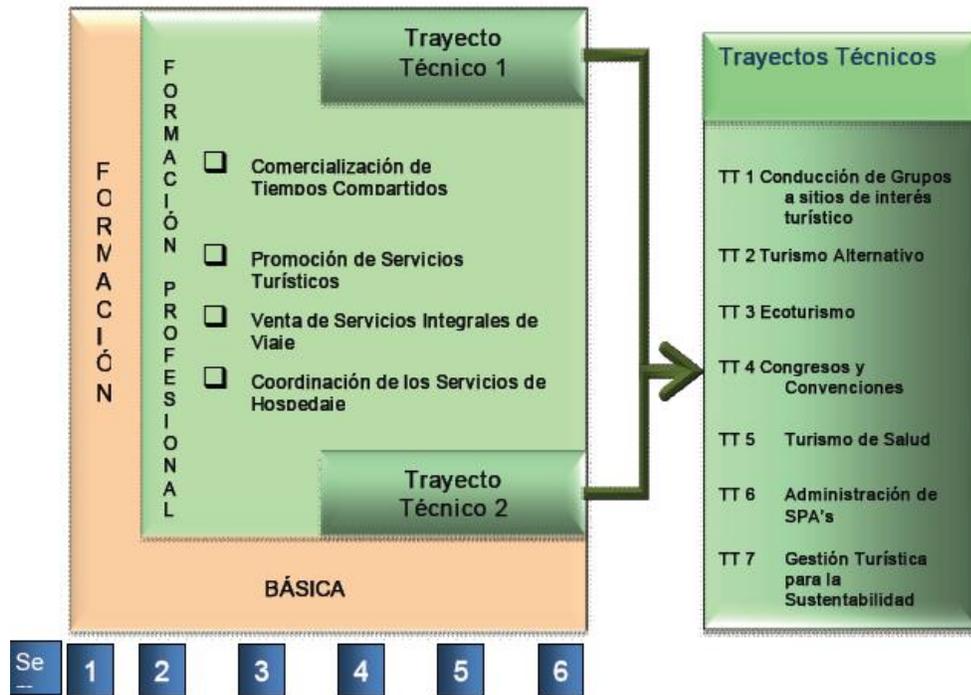
Ilustración 3 La estructura general del modelo.



MODELO ACADÉMICO DE CALIDAD PARA LA COMPETITIVIDAD. (www.conalep.edu.mx, p. 7).

3.8.4 Estructura Carrera de Profesional Técnico

Ilustración 4 Estructura de la Carrera de Profesional Técnico.



MODELO ACADÉMICO DE CALIDAD PARA LA COMPETITIVIDAD. (www.conalep.edu.mx, p. 11).

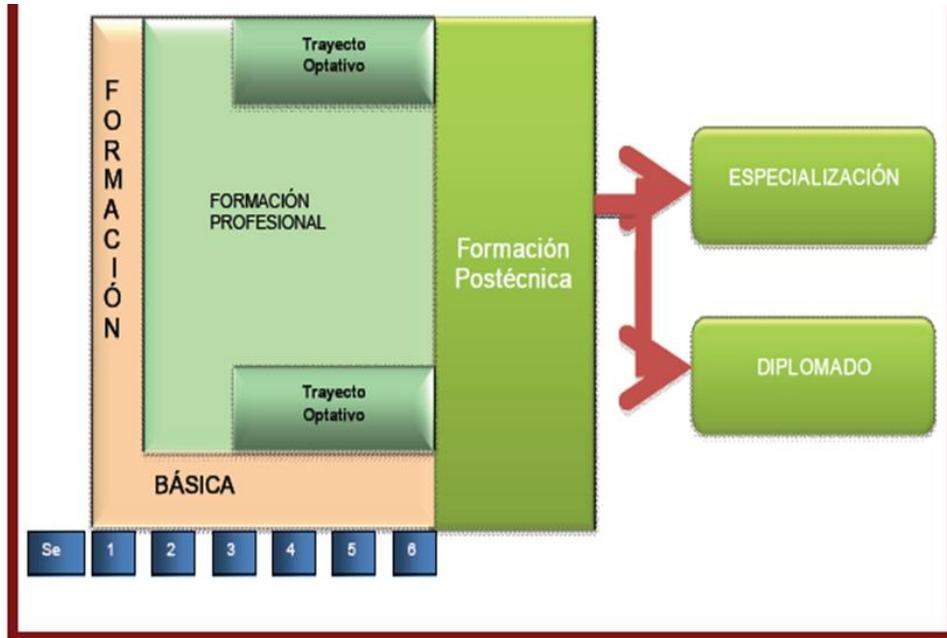
3.9 Formación Postécnica.

Su objetivo es propiciar la superación personal y profesional, tanto de los egresados de la institución o de personas que cuenten con un título de técnico, que deseen profundizar en un campo específico de formación o en un área de su interés para mejorar su desempeño laboral. Ésta es llevada a cabo mediante programas de actualización y especialización acordes con los procesos de innovación tecnológica y de producción. Esta formación se caracteriza por la flexibilidad en sus programas, los cuales son actualizados

continuamente de acuerdo con las necesidades del sector productivo y con los avances del desarrollo científico y tecnológico.

3.9.1 Estructura de los estudios postécnicos.

Ilustración 5 Estructura de los estudios postécnicos.



MODELO ACADÉMICO DE CALIDAD PARA LA COMPETITIVIDAD.

(www.conalep.edu.mx, p.12).

3.10 Síntesis comparativa entre modelos de las Reformas Académicas.

Finalmente, se presenta una síntesis comparativa entre los Modelos Académicos 1997, 2003 y 2008, con el fin de tener referentes para cada uno de ellos.

Tabla 3 Síntesis comparativa entre Modelos de las Reformas Académicas.

Modelo 97	Modelo 2003	Modelo 2008
<p>Formación genérica del Profesional Técnico:</p> <p>El título de Profesional Técnico se obtiene al acreditar los seis semestres del plan de estudios.</p> <p>El certificado de Bachillerato es optativo y se puede obtener al cursar y acreditar 6 asignaturas adicionales, una cada semestre.</p>	<p>Formación genérica del Profesional Técnico-Bachiller:</p> <p>Todos los egresados obtienen su título de Profesional Técnico-Bachiller con valor de certificado de bachillerato al acreditar los seis semestres del plan de estudios.</p>	<p>Formación genérica del Profesional Técnico-Bachiller o Profesional Técnico.</p> <p>Los egresados obtienen título de Profesional Técnico-Bachiller o Profesional Técnico.</p> <p>Las carreras se cubren en seis semestres, permitiendo la elección de Profesional Técnico a partir del cuarto semestre.</p> <p>Se le otorga el reconocimiento para continuar sus estudios en el nivel superior.</p> <p>Formación Postécnica. Se incorporan módulos de especialidad o actualización para los egresados de la institución u homologas.</p>
<p>Acciones al Ingreso:</p> <p>Programa de Acciones Académicas Complementarias PAAC, remedial único que atiende la formación en español y en matemáticas.</p>	<p>Acciones al ingreso:</p> <p>Programas remediales diferenciados que atienden diversas problemáticas de acuerdo a los antecedentes académicos y actitudinales de los alumnos de nuevo ingreso.</p>	<p>Acciones al Ingreso:</p> <p>Se instrumenta un primer semestre con dos módulos que son el enlace entre los estudios de secundaria y el bachillerato y otros que proporcionan las competencias para aprender a aprender a lo largo de la vida.</p>

Modelo 97	Modelo 2003	Modelo 2008
<p>Egreso:</p> <p>Se tiene sólo un egreso al completar los seis semestres de la carrera de profesional técnico.</p>	<p>Egreso:</p> <p>Se tienen dos egresos intermedios, como técnico auxiliar al completar el segundo semestre y como técnico básico al completar el cuarto semestre, y como profesional técnico-bachiller cuando se completan los seis semestres de la carrera.</p> <p>Se reconocen formaciones alternas asociadas a los puestos de trabajo para cada una de las carreras.</p> <p>El alumno puede optar por evaluaciones intermedias con fines de certificación por competencias laborales.</p>	<p>Egreso:</p> <p>La acreditación de tres módulos técnicos da derecho a un certificado de acreditación y reconocimiento de competencias ocupacionales de acuerdo a los trayectos técnicos cursados.</p> <p>Los trayectos posibilitan la incorporación de los egresados a las actividades productivas de la región.</p> <p>Los egresados desarrollan competencias técnicas con miras a la evaluación y certificación, al menos en una unidad de competencia de una norma técnica de competencia laboral del CONOCER</p>

Contextualización de la Educación Media Superior y las Competencias Laborales

Modelo 97	Modelo 2003	Modelo 2008
<p>Egreso:</p> <p>Se tiene sólo un egreso al completar los seis semestres de la carrera de profesional técnico.</p>	<p>Egreso:</p> <p>Se tienen dos egresos intermedios, como técnico auxiliar al completar el segundo semestre y como técnico básico al completar el cuarto semestre, y como profesional técnico-bachiller cuando se completan los seis semestres de la carrera.</p> <p>Se reconocen formaciones alternas asociadas a los puestos de trabajo para cada una de las carreras.</p> <p>El alumno puede optar por evaluaciones intermedias con fines de certificación por competencias laborales.</p>	<p>Egreso:</p> <p>La acreditación de tres módulos técnicos da derecho a un certificado de acreditación y reconocimiento de competencias ocupacionales de acuerdo a los trayectos técnicos cursados.</p> <p>Los trayectos posibilitan la incorporación de los egresados a las actividades productivas de la región.</p> <p>Los egresados desarrollan competencias técnicas con miras a la evaluación y certificación, al menos en una unidad de competencia de una norma técnica de competencia laboral del CONOCER</p>
<p>Una sola categoría de alumno:</p> <p>Alumno de tiempo completo.</p>	<p>Tres categorías de alumno:</p> <p>Alumno de tiempo completo.</p> <p>Alumno de tiempo parcial.</p> <p>Alumno provisorio.</p>	<p>Un solo tipo de alumno:</p> <p>Alumno que puede tomar una carga máxima de 35 horas.</p>
<p>Tutorías:</p> <p>No existe</p>	<p>Tutorías:</p> <p>Se brinda asesoría grupal a todos los alumnos en cada uno de los seis semestres de la carrera para que adquieran las habilidades y destrezas para el autoaprendizaje.</p> <p>Se considera dentro de la currícula.</p>	<p>Aprender a aprender.</p> <p>La incorporación de un primer semestre que inicia el desarrollo de las competencias necesarias para la autonomía en las decisiones y el aprendizaje a lo largo de la vida y transversalmente a lo largo de toda la currícula hasta llegar su desarrollo óptimo al término de la carrera.</p> <p>Programa de preceptorías para un acompañamiento en su proceso formativo durante su estancia en el Colegio.</p>

Contextualización de la Educación Media Superior y las Competencias Laborales

Modelo 97	Modelo 2003	Modelo 2008
<p>Programa Institucional de Plan de Vida:</p> <p>No existe bajo esta perspectiva, sólo se ofrece un curso de valores.</p>	<p>Programa Institucional de Plan de Vida:</p> <p>Se ofrece un módulo de valores y otro módulo de emprendedores.</p>	<p>Programa institucional de plan de vida:</p> <p>Se incluye el módulo de Autogestión del Aprendizaje que, articulado con los otros módulos de primer semestre, permite una actitud más regulada hacia la toma de decisiones y la realización de un plan de vida.</p> <p>Primer semestre, Emprendurismo y el programa de Preceptorías conforman un eje de apoyo para la guía y desarrollo de la autonomía del alumno, dentro y fuera de la escuela.</p>
<p>Formación de Emprendedores:</p> <p>No existe de manera curricular, sólo se ofrecen cursos de capacitación en esta temática.</p>	<p>Formación de Emprendedores:</p> <p>Se incorporan las competencias emprendedoras como un eje transversal formativo de los alumnos en todos los módulos de los planes de estudio de todas las carreras de PT-B.</p>	<p>Formación de Emprendedores</p> <p>Se incluye un módulo de emprendurismo.</p> <p>Programa de incubadora de empresas.</p>
<p>Diseño del plan de estudios:</p> <p>Módulos ocupacionales. Todos los módulos son del tipo específico y no se permite compartir módulos entre carreras, aún cuando éstas sean similares.</p> <p>Asignaturas básicas: Se sigue un programa tradicional de carácter memorístico.</p>	<p>Diseño del plan de estudios:</p> <p>Módulos autocontenidos de tres tipos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Transversales • Específicos • Optativos <p>Se pueden compartir módulos (transversales y optativos) entre carreras diferentes.</p> <p>Módulos integradores: Se sigue un programa de estudios basado en competencias contextualizadas que favorecen la comprensión y autoaprendizaje de los alumnos.</p>	<p>Diseño del plan de estudios:</p> <p>Núcleos de formación integrados en su totalidad por módulos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • <i>Básica.</i> Común a todas las carreras. • <i>Profesional.</i> Básica y en trayectos de especialidad. • <i>Propedéutica.</i> Extendida. Opcional. • <i>Postécnica.</i> Opcional <p>Enfoque biopsicosocial del alumno, que entrelaza las competencias necesarias para el desarrollo sustentable en el ámbito académico, social y profesional.</p>
<p>Modelo sustentado en la educación basada en competencias:</p> <p>Confiere destrezas prácticas al alumno para desempeñar actividades productivas.</p>	<p>Modelo sustentado en la educación basada en competencias contextualizadas:</p> <p>Confiere destrezas y habilidades teóricas y prácticas al alumno para desempeñar actividades productivas, y comprender su funcionamiento.</p> <p>Diseño del currículum con enfoque en competencias contextualizadas, que se fundamentan en una concepción constructivista del aprendizaje.</p>	<p>Modelo sustentado en la educación basada en competencias.</p> <p>Enfoque por competencias, enfatizando en los módulos de formación básica y profesional.</p> <p>Flexibilidad en la formación profesional.</p> <p>Enfoque constructivista y desarrollo integral del individuo.</p>

Contextualización de la Educación Media Superior y las Competencias Laborales

Modelo 97	Modelo 2003	Modelo 2008
<p>Contexto psicopedagógico:</p> <p>Se orienta hacia la formación en competencias.</p> <p>Se sustenta en tres principios: saber, saber hacer y saber ser.</p>	<p>Contexto psicopedagógico:</p> <p>Orientado hacia la formación en competencias contextualizadas, que busca lograr una formación científica, tecnológica y humanística que genere egresados creativos, innovadores, eficientes y competitivos.</p> <p>Se sustenta en cuatro principios: saber, saber hacer, saber ser y saber estar, con un enfoque psicopedagógico y una visión constructivista.</p>	<p>Contexto psicopedagógico:</p> <p>Orientado hacia la formación en competencias genéricas, disciplinares y profesionales, articuladas para una formación científica, humanística y para la vida.</p> <p>Se mantienen los cuatro principios que lo sustentan con un enfoque constructivista: saber, saber hacer, saber ser y saber estar.</p>
<p>Atención a requerimientos regionales:</p> <p>No existe.</p>	<p>Atención a requerimientos regionales:</p> <p>Se ofrece a través de los módulos optativos.</p>	<p>Atención a requerimientos regionales:</p> <p>Los trayectos técnicos dan flexibilidad para la adaptación a las necesidades económicas y productivas regionales.</p>
<p>Seguimiento:</p> <p>Diagnósticos esporádicos de los avances en la implantación del modelo.</p>	<p>Seguimiento curricular:</p> <p>Establecimiento de un proceso metodológico completo para conocer el grado de implantación de los nuevos planes y programas de estudio.</p> <p>Mecanismo de consulta permanente a la comunidad Conalep para actualizar, de manera continua y permanente, los diversos aspectos curriculares en la formación del Profesional Técnico-Bachiller.</p>	<p>Seguimiento curricular:</p> <p>Se fortalece el sistema de seguimiento curricular.</p>
<p>Evaluación estandarizada:</p> <p>Exámenes específicos realizados por una agencia externa.</p>	<p>Evaluación colegiada:</p> <p>Construcción de un banco de reactivos para la evaluación colegiada de los módulos que conforman los planes de estudios de las carreras de la oferta educativa del Conalep.</p>	<p>Evaluación:</p> <p>Evaluación formativa .lo largo del proceso de enseñanza-aprendizaje, basado en el portafolio de evidencias.</p> <p>Reportes sobre el avance de los estudiantes.</p> <p>Sistematización del registro de las evaluaciones del alumno.</p> <p>Sistema de evaluación colegiada</p>

Modelo 97	Modelo 2003	Modelo 2008
<p>Perfil deseable del prestador de servicios académico:</p> <p>Profesional con experiencia en su campo de trabajo y en la docencia.</p>	<p>Perfil deseable del prestador de servicios académicos:</p> <p>Profesionista con título de licenciatura, y con experiencia en su campo profesional y la docencia.</p>	<p>Perfil deseable del prestador de servicios académicos:</p> <p>Profesionista con título de licenciatura, formado bajo un enfoque biopsicosocial.</p> <p>Aptitudes para la realización de actividades de preceptorías.</p> <p>Enfoque de competencias.</p> <p>Metodologías constructivista</p> <p>Habilidad en el uso de las Tecnologías de la Información y Comunicación</p>

MODELO ACADÉMICO DE CALIDAD PARA LA COMPETITIVIDAD. (Portal CONALEP, pág. 13-17)

El éxito en la implementación de la reorientación del Modelo Académico dependerá de la participación de los actores, cada uno desde de su ámbito de competencia, integrando las diversas estrategias y acciones que construirán una visión más amplia de la formación y capacitación que el CONALEP ofrece.

Las instituciones educativas son espacios de transformación del conocimiento mediante procesos de investigación, creatividad e innovación; pero también, transforman individuos al formarlos integralmente y acercarlos conocimiento, métodos, lenguajes y desarrollar sus capacidades y competencias.

CONALEP Sonora está realizando reformas que le han permitido mejorar cualitativamente el ejercicio de sus funciones. Con base en el modelo académico, está desarrollando en sus alumnos valores esenciales, actitudes positivas ante la vida y capacidad de indagación, análisis, decisión y

búsqueda de los saberes significativos para incorporarse activamente al mundo social y del trabajo.

A partir del 2004, esta institución inició un proceso de transformación para consolidar su vida académica fortaleciéndose estructuralmente, ofreciendo egresados con una formación más sólida y atendiendo todos los aspectos de la vida humana. Así mismo, sus funciones las ha realizado con una muy estrecha relación con los sectores sociales y productivos, con la conciencia clara de que su misión y compromiso son con la sociedad sonorense.

El avance ordenado del Colegio ha tenido como eje de congruencia el Plan de Desarrollo Institucional 2004-2009, aprobado por la Junta Directiva como máximo órgano de gobierno, el cual perfila una institución sólida, sustentada en el rigor científico y tecnológico, acorde con su tiempo y participante activa en una sociedad que busca su fortaleza y desarrollo con visión de futuro.

El Plan de Desarrollo tuvo como base de análisis un diagnóstico, que permitió conocer debilidades y fortalezas, los aciertos y limitaciones en el camino recorrido por el Colegio, para concretar la institución deseable y deseada, con atributos de calidad que garantizaran trascendencia e impacto social de su quehacer cotidiano.

En este tiempo, el personal académico ha recibido apoyo para su actualización disciplinaria y su formación pedagógica, que les ha permitido

un desarrollo profesional y mejor desempeño en sus tareas docentes y de acompañamiento escolar a los alumnos.

El Plan de Desarrollo Institucional 2009-2012, ha sido aprobado por la H. Junta Directiva del Colegio en la XLI Sesión Ordinaria celebrada el 24 de agosto del 2009, mediante el acuerdo 19 ORD.XLI-090824. En atención a ello, se presenta este documento que permitirá continuar con el rumbo institucional durante los próximos años.

3.11 Modelo Institucional de Calidad acreditada y certificada.

La institución educativa ha implementado el Modelo Institucional de Calidad cuyo objetivo es, como su nombre lo indica, garantizar la calidad en el proceso de formación de Profesionales Técnicos, incluyendo la capacitación, desarrollo y certificación de competencias laborales, a través de una evaluación externa. Lo anterior, implica desarrollar un conjunto de acciones enmarcadas a impulsar, en forma integral, la calidad de los servicios que ofrece el Colegio. La estructura del modelo se integra en las siguientes cinco vertientes:

1. Certificación de los procesos del Colegio bajo la Norma ISO 9000:2000.

La Organización Internacional para la Estandarización -ISO, por sus siglas en inglés- es una organización no gubernamental fundada en 1947 y establecida en Ginebra, Suiza, cuya misión principal es promover y desarrollar normas internacionales para administrar procesos que mejoren la calidad, la

productividad y facilitar el intercambio comercial de bienes y servicios. La organización agrupa a más de 170 países y tiene más de 200 comités técnicos que han generado aproximadamente quince mil normas para productos y servicio.

2. Acreditación de Programas Académicos.

Como uno de los principales proyectos en materia de Calidad Educativa, la Acreditación de Programas Académicos (APA), es el proceso mediante el cual, el CONALEP busca el reconocimiento público de sus programas académicos, a través de la evaluación externa y con fundamento en estándares nacionales e internacionales de desempeño.

Entre otros, los rubros que se evalúan mediante este proyecto y que a la postre sirven de retroalimentación a los programas de mejora continua institucionales son: la fundamentación y estructura de los planes de estudio, el perfil y la suficiencia del personal académico, el desempeño de alumnos, el proceso enseñanza aprendizaje, las condiciones de la infraestructura, el seguimiento y colocación de egresados y en general, la vinculación con el sector productivo.

3. Acreditación de planteles como centros de evaluación en competencias laborales.

En el marco de los procesos de Calidad Acreditada y Certificada, con la finalidad de dar continuidad al esfuerzo que el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) ha dedicado a este modelo, la Secretaría de Planeación y Desarrollo Institucional, a través de la Dirección de Modernización Administrativa y Calidad (DIMAC) invita a los Colegios

Estatales del CONALEP y/o similar, a inscribir al proceso de evaluación con fines de acreditación, a los programas académicos de los planteles que, bajo su coordinación, imparten la oferta educativa vigente en el Colegio, conforme a la siguiente:

(www.conalep.edu.mx/wb/Conalep/Cona_Acreditacionde_ProgramasAcademicos).

3.12 Acreditación de Programas Académicos: Programas Académicos Acreditados.

Tabla 4 Acreditación de Programas Académicos: Programas Académicos Acreditados

No.	Colegio Estatal	Plantel	Programa	Año de Acreditación
245	Sonora	Hermosillo I	Administración	2005
246		Hermosillo II	Contaduría Enfermería General	2005
247		Cd. Obregón	Enfermería General	2007
248		Empalme	Enfermería General	2007
249		Navojoa	Administración	2007
250		Nogales	Enfermería General	2008
251		San Luis Rio Colorado		2007

(www.conalep.edu.mx, 2010.pdf).

3.13 Certificación de personal.

Los Programas de profesionalización Docente, tiene como objetivo prioritario: Impulsar el desarrollo del profesorado mediante una formación y actualización permanente en las áreas de especialización y certificación pertinentes, competencias pedagógicas didácticas y competencias profesionales e interactivas para alcanzar un perfil docente institucional de alta calidad.

CURSOS IMPARTIDOS:

- Aprendizaje contextual orientado a resultados (24 hrs.)
- Tutorías (24 hrs.)
- Habilidades Didácticas I (24 hrs.)
- Habilidades Didácticas II (24 hrs.)
- Diseño de materiales y uso de tecnologías de apoyo (10 hrs.)
- Creatividad (20 hrs.)
- Técnicas de persuasión y manejo de grupos (24 hrs.)
- Comunicación Efectiva (10 hrs.)
- Evaluación y elaboración de reactivos (24 hrs.)

CURSOS POR IMPARTIR

- Técnicas modernas de enseñanza-aprendizaje (20 hrs.)
- Tecnologías de información aplicadas a la educación (10 hrs.)
- Estructuración de cursos (24 hrs.)

METAS:

- Impulsar el desarrollo profesional de los docentes para lograr una calidad educativa.
- Actualización/Enseñanza/Aprendizaje de las prácticas pedagógicas dentro del aula.
- Formación continua en el área profesional.

3.14 Acreditación de los CAST como laboratorios de calibración y/o pruebas.

En este contexto nace la norma ISO 9001, la cual especifica los requisitos para un sistema de gestión de la calidad que pueden utilizarse para su aplicación interna por las organizaciones, para certificación o con fines contractuales. La actual versión de ISO 9001 data de diciembre de 2000, por ello se expresa como ISO 9001:2000 y se enclava en la familia de normas ISO 9000, mismas que básicamente son un conjunto de requisitos para administrar la calidad en las organizaciones:

- ISO 9001. Contiene la especificación del modelo de gestión, los requisitos en sí del modelo.
- ISO 9000. Describe de forma general el modelo especificado en ISO 9001 y contiene, a la vez, el vocabulario a utilizar.
- ISO 9004. Contiene a la ISO 9001 y amplía, además, cada uno de los puntos, invitando a los implantadores a ir más allá de los requisitos con nuevas ideas.
- ISO 19011. Especifica los requisitos para la realización de las auditorías de un sistema de gestión ISO 9001, así como para el sistema de gestión medioambiental especificado en ISO 14001.

De estas cuatro normas, solo la ISO 9001 es capaz de certificar. Esta norma tiene muchas semejanzas con el famoso Círculo de Deming: *Plan, Do, Check, Act* (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar). Está estructurada en cuatro grandes bloques, completamente lógicos, y esto significa que con el modelo

de sistema de gestión de calidad basado en ISO se puede desarrollar en su seno cualquier actividad. La ISO 9000:2000 se tiene una estructura válida para diseñar e implantar cualquier sistema de gestión, no solo el de calidad, e incluso, para integrar diferentes sistemas.

En concordancia con el PNE, CONALEP maneja dentro de su Modelo Institucional de Calidad, la certificación de los procesos sustantivos del Colegio bajo la norma anteriormente expuesta, con el propósito de lograr una administración eficiente mediante el desarrollo e implantación de un Sistema de Gestión de Calidad (SGC) que cumpla con los requisitos internacionales de la norma.

El proyecto de implantación y certificación del SGC implica el desarrollo de una serie de actividades enmarcadas en distintas fases como se muestra en el diagrama siguiente.

3.15 Fases del proyecto de certificación en ISO 9001:2000¹



3.16 Carrera de Técnico Bachiller en Administración en CONALEP Sonora.

La carrera de Profesional Técnico-Bachiller en Administración, tiene la finalidad de que el egresado aplique los conocimientos, habilidades y actitudes requeridos para el desempeño de competencias para su inserción en el mercado laboral y desempeñe funciones y actividades inherentes a los procesos empresariales de planeación, organización, dirección y control de los recursos humanos, financieros materiales y técnicos, de la micro, pequeña, mediana y grande empresa de giro industrial, comercial o de servicios, del sector productivo, público y privado; de acuerdo con las tendencias regionales, además de permitir al egresado que continúe sus estudios a nivel superior en áreas disciplinarias relacionadas.

3.16.1 Perfil del aspirante.

Para ingresar a la carrera es necesario contar con certificado de estudios de secundaria y haber participado en el concurso de ingreso a la Educación Media Superior, obteniendo 31 aciertos como mínimo. Asimismo, es deseable un interés por comprender los fenómenos sociales, políticos y económicos de su entorno, por la comprensión de la ciencia y sus aplicaciones, valorando el trabajo productivo y los servicios que benefician a la sociedad. También es conveniente la disposición por manejar herramientas de carácter instrumental, para la resolución de problemas con base en leyes y conceptos básicos y para la utilización de nuevas formas de comunicación y transmisión de la información mediante la tecnología de la informática.

3.16.2 Perfil del egresado.

El egresado de la carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración será capaz de:

- Incorporar los conocimientos científicos y tecnológicos a su acervo académico, social y laboral que le permitan comprender los procesos en los que está involucrado para transformarlos, resolver problemas y ejercer la toma de decisiones con una actitud creadora, innovadora, propositiva, crítica.
- Operar el proceso administrativo contable mercantil con base en sus fundamentos teóricos a fin de coadyuvar en la solución de problemas administrativos, contables y financieros en la empresa, siguiendo una secuencia lógica y con visión analítica.
- Resolver problemas contables y administrativos a través del uso de técnicas, procedimientos y conceptos financieros y matemáticos para maximizar la rentabilidad de la empresa de manera responsable, lógica y con sentido crítico.
- Administrar el sistema de comercialización de la empresa, mediante el control de compras y ventas de materia prima, materiales, productos, servicios e insumos en general a crédito y al contado para su operación eficiente, optimizando los recursos que en este sistema intervienen.
- Aplicar los conocimientos administrativos adquiridos al sistema de producción de la empresa mediante el control de las existencias,

inventarios y activos fijos de la misma, para eficientar los procesos productivos de bienes y servicios, coadyuvando a su optimización y rentabilidad.

- Manejar el sistema contable financiero de la empresa, de acuerdo con lo establecido para el control de los registros de ingresos y egresos generados por los gastos, costos e inversiones, a fin de maximizar las utilidades y rentabilidad, contribuyendo al desarrollo socioeconómico de la empresa y su entorno.
- Participar en la administración del sistema de recursos humanos de la empresa, mediante el control del proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción y desarrollo del personal, a fin de crear un ambiente organizacional propicio, para el logro de los objetivos.
- Coadyuvar con el sistema de administración de la empresa, mediante el control de los sistemas de calidad establecidos, para la operación eficaz y eficiente de la organización, con el objeto de contribuir a elevar la calidad y competitividad características de este nuevo milenio.
- Promover habilidades y actitudes requeridas para la creación de microempresas aplicando la normatividad y ética laboral y profesional, para la promoción y generación de autoempleo.
- Tomar conciencia de que todo desempeño productivo impacta en el ambiente para asumir la responsabilidad de su preservación, de

acuerdo con las legislaciones nacionales e internacionales.

- Expresar sus ideas, pensamientos, opiniones de forma oral y escrita habilitándolo para comunicarse mediante el uso de la lengua materna y extranjera permitiéndole interrelacionarse con el mundo que le rodea de manera individual, laboral, familiar y social.
- Mantener una actitud favorable hacia el cambio y de comprensión a la diversidad universal como resultado de los procesos histórico social mediante la incorporación del conocimiento del hombre en la dimensión universal, nacional y regional.
- Resolver problemas que involucren el razonamiento lógico, matemático y abstracto representando cuantitativamente su realidad mediante los símbolos que identifican el lenguaje matemático y procedimientos propios de la disciplina.
- Comprender los fenómenos naturales abordando su estudio con un método sistemático propio de las disciplinas científicas para tomar conciencia de su responsabilidad en el equilibrio del ambiente.
- Utilizar las herramientas informáticas a su alcance mediante el desarrollo y fortalecimiento de habilidades manuales y visuales, aplicando conocimientos multidisciplinarios como el medio que posibilita la comunicación, procesamiento y transmisión de la información.
- Convivir en armonía mediante la comprensión y reflexión de la diversidad de fenómenos sociales y aspectos morales del hombre

asumiendo una responsabilidad personal que fortalezca su calidad humana.

3.16.3 Campo ocupacional.

La ocupación permite al Profesional Técnico Bachiller en Administración desempeñarse en las áreas de producción, ventas, crédito, cobranzas, abastecimiento, compras y atención a proveedores, control de inventarios, activos fijos, y personal de empresas públicas y privadas.

3.16.4 Plan de estudios.

El plan de estudios vigente tiene una duración de seis semestres con 210 horas-semana-semestre y comprende 25 módulos integradores con 70 horas-semana-semestre y 33 módulos auto contenidos con 140 horas-semana-semestre, de los cuales, 14 son específicos, 11 transversales, 3 optativos y 5 optativos transversales. Cada semestre consta de 18 semanas de clase, donde una hora-semana-semestre equivale a 18 horas totales. La carga académica (Ca) es igual a la carga frente a grupo (H) más las horas de trabajo independiente del alumno. El Sistema CONALEP reconoce legalmente los estudios aprobados por sus alumnos mediante la expedición de un certificado y un título de Profesional Técnico Bachiller. El primero corresponde al de bachillerato para ingreso a la educación superior y, el segundo, permite tramitar la cédula profesional correspondiente. Para obtener el certificado y el título de Profesional Técnico-Bachiller, es requisito haber acreditado las 210 horas semana semestre de los módulos auto contenidos e integradores del

plan de estudios, cumplir con el servicio social obligatorio, realizar prácticas profesionales y cumplir con el protocolo de titulación.

El alumno puede realizar de manera simultánea el servicio social y las prácticas profesionales a través de un proyecto concertado entre el plantel del Sistema CONALEP y una institución del sector productivo: público, social y privado.

Al egresar, el alumno habrá obtenido las competencias que le brindarán una formación integral para incorporarse a la vida cotidiana, así como desempeñarse en diferentes ambientes laborales, ejerciendo la toma de decisiones con una actitud crítica, creativa, ética y responsable, y participando activamente en el mercado productivo con desempeño competitivo en el mundo del trabajo. Adicionalmente, si así lo decide el egresado, contará con las competencias necesarias para el acceso a la educación superior, en cualquiera de los cuatro campos disciplinares que ofrece el Colegio. Para lograr esto, se promueve el desarrollo de las siguientes:

3.16.4.1 Competencias genéricas.

Permiten un desempeño eficaz y autónomo en los ámbitos personal, social, profesional y político a lo largo de la vida en diversos contextos. Son pertinentes para la vida y en todos los campos del saber y del quehacer profesional.

3.16.4.2 Competencias disciplinares.

Dan continuidad a las competencias desarrolladas en el nivel educativo precedente, se desarrollan en torno a áreas del conocimiento y en

el contexto de la tecnología. También contribuyen, desde su lógica y estructura disciplinar, para la comprensión y explicación del quehacer profesional.

3.16.4.3 Competencias profesionales.

Combinan el saber, el saber hacer y el saber ser, necesarios para un desempeño eficiente y oportuno en el mundo del trabajo, que posibilitan para enfrentar nuevas situaciones, adaptándose a ellas a través de la movilización y articulación de todos los saberes que se adquieren.

3.16.4.4 Las competencias profesionales comunes de las carreras de PTB y PTB en Administración son:

- Elaborar documentación administrativa, mercantil y contable, empleando la normatividad legal vigente y las políticas establecidas por la organización.
- Aplicar el proceso administrativo, de acuerdo con el tipo de actividad que desarrolle para coadyuvar a la efectividad productiva de la organización.
- Administrar las actividades de crédito y cobranza, mediante la aplicación de normas legales, procedimientos y políticas para eficientar el proceso de control y seguimiento de las cuentas por cobrar de una organización.
- Administrar la información financiera, comercial, de recursos humanos y materiales de la empresa, aplicando software contable administrativo para su control.

- Administrar almacenes e inventarios de productos y materiales, a través de normas legales, métodos, técnicas y procedimientos de control establecidos, para coadyuvar a efficientar el proceso productivo de la organización.
- Aplicar estándares de calidad en todas las actividades que realiza, para coadyuvar en la eficiencia del proceso productivo de la organización.
- Controlar los activos fijos de la empresa, aplicando procedimientos y métodos de depreciación y reexpresión, para coadyuvar con eficiencia en las inversiones de la organización.
- Elaborar y administrar presupuestos, de acuerdo con las políticas, técnicas, procedimientos y metodologías establecidas, para el control de los ingresos y egresos de la organización.
- Administrar el sistema de comercialización, aplicando procedimientos de compra venta, normas gubernamentales y métodos de control para la operación efectiva de los ingresos y egresos de la organización.
- Administrar el proceso de producción, aplicando métodos de control de actividades, de recursos y de la capacidad instalada, para la operación eficiente y competitiva de la organización.
- Aplicar estrategias de promoción de la mezcla de mercadotecnia, para posicionar los bienes y servicios de una organización,

Contextualización de la Educación Media Superior y las Competencias Laborales
contribuyendo con ello, a su competitividad en los mercados nacional e internacional.

- Realizar cálculos matemáticos, aplicando técnicas y procedimientos financieros para la obtención de datos e información que coadyuve a la toma de decisiones de la organización.
- Administrar el sistema de recursos humanos, mediante el control del proceso de reclutamiento, selección, contratación, inducción y desarrollo del personal establecido por la empresa.

3.17 Trayectos Técnicos.

Desarrollan competencias de especialización en un campo profesional específico de la carrera, de acuerdo a los intereses y necesidades del campo laboral de la región donde vives.

3.18 Trayectos Propedéuticos.

Amplían y profundizan una formación científica, tecnológica y humanística que permita transitar de manera competente al nivel superior en un área disciplinaria específica de acuerdo a sus expectativas e intereses.

Para ser **Profesional Técnico** deberás cursar dos Trayectos Técnicos a partir del cuarto semestre; para ser **Profesional Técnico-Bachiller**, un Trayecto Técnico y un Trayecto Propedéutico.

3.19 Plan de estudio de la carrera de Técnico Bachiller en Administración.

Tabla 5 Plan de estudios de la Carrera Profesional Técnico Bachiller en Administración

<p>SEMESTRE: 1</p> <p>APRE Autogestión del aprendizaje</p> <p>COIN Comunicación para la interacción social</p> <p>DECI Desarrollo ciudadano</p> <p>MAEC Manejo de espacios y cantidades</p> <p>REDE Resolución de problemas</p> <p>PIPM Procesamiento de información por medios digitales</p> <p>PROP Proyección personal y profesional</p>	<p>SEMESTRE: 2</p> <p>REAN Representación simbólica y angular del entorno</p> <p>MPAD Manejo del proceso administrativo</p> <p>MCON Manejo del proceso contable</p> <p>OREM Organización de empresas</p> <p>MADI Manejo de aplicaciones por medios digitales</p> <p>ININ Interacción inicial en inglés</p> <p>IBIO Identificación de la biodiversidad</p> <p>CAEP Comunicación en los ámbitos escolar y profesional</p> <p>AMAE Análisis de la materia y energía</p>
<p>SEMESTRE: 3</p> <p>APVE Administración del proceso de compra-venta</p> <p>CAIN Comunicación activa en inglés</p> <p>CALF Cálculo financiero</p> <p>IFIM Interpretación de fenómenos físicos de la materia</p> <p>MAPM Manejo del proceso mercadotécnico.</p> <p>OSIS Operación de sistemas contables</p> <p>MPRM Manejo del proceso mercantil</p> <p>REFU Representación gráfica de</p>	<p>SEMESTRE: 4</p> <p>TADA Tratamiento de datos y azar</p> <p>TVEN Manejo de técnicas de venta</p> <p>MCAD Manejo de la contabilidad administrativa</p> <p>INME Investigación de mercados</p> <p>IFAH Interpretación de fenómenos microeconómicos</p> <p>IFES Interpretación de hechos y fenómenos en estructuras sociales</p> <p>DROE Descripción de la relación entre compuestos orgánicos y el entorno</p>

<p>funciones</p>	<p>CIIN Comunicación independiente en inglés</p> <p>CLAR Clasificación arancelaria</p> <p>CLEI Comprensión de lectura y escritura en inglés</p> <p>COFE Contextualización de fenómenos sociales, políticos y económicos</p> <p>ANMR Aplicación de la normatividad en materia de recursos humanos</p> <p>ADCC Administración de crédito y cobranza</p> <p>ADPO Administración del proceso de producción</p> <p>AFEO Análisis de fenómenos eléctricos, electromagnéticos y ópticos</p> <p>OCOS Operación del sistema de costos</p>
<p>SEMESTRE: 5</p> <p>ADFI Administración financiera</p> <p>ADAI Administración de almacenes e inventarios</p> <p>AIND Análisis derivativo de funciones</p> <p>ASSR Administración de sueldos, salarios y remuneraciones</p> <p>ATSC Atención y servicio a clientes</p> <p>CAEO Comprensión auditiva y expresión oral en Inglés</p> <p>DEMA Descripción de fenómenos macroeconómicos</p> <p>CPIN Comunicación productiva en inglés</p> <p>AEME Aplicación de estrategias de</p>	<p>SEMESTRE: 6</p> <p>MEIN Mercadotecnia internacional</p> <p>MSCI Manejo del sistema de contabilidad integral</p> <p>MSNO Manejo del sistema de nómina integral</p> <p>RSPQ Reflexión sobre el pensamiento y quehacer humano</p> <p>VEBS Venta de bienes y servicios</p> <p>ELPR Elaboración de presupuestos</p> <p>ICHU Identificación de la conducta humana</p> <p>CPSS Control de prestaciones y seguridad social</p> <p>CENG Comunicación especializada en</p>

<p>mercadotecnia</p> <p>FEMP Formación empresarial</p> <p>INSO Interpretación de normas de convivencia social</p> <p>IRMO Interpretación de la relación de reacciones metabólicas de los organismos</p> <p>ITIN Interpretación y tratamiento de la información</p> <p>RESR Reclutamiento, selección y contratación de recursos humanos</p> <p>MSAE Manejo del sistema administrativo empresarial</p> <p>MDUC Manejo de documentación de comercio exterior</p>	<p>inglés</p> <p>CPAS Comunicación profesional en el área de servicios</p> <p>CAFI Cálculo de operaciones financieras de crédito</p> <p>CAFJ Control de activos fijos</p> <p>ATPM Aplicación de técnicas y procedimientos para el tráfico de mercancías</p> <p>AING Análisis integral de funciones</p> <p>ACIU Actuación ciudadana</p> <p>AIEF Análisis e interpretación de estados financieros</p> <p>AECA Aplicación de estándares de calidad</p>
---	---

CAPÍTULO IV METODOLOGÍA.

La presente investigación se circunscribe a CONALEP Sonora, específicamente a la carrera de Técnico Bachiller en Administración, abarcando al personal que ahí labora, en el área Docente de los planteles Hermosillo I, Guaymas, Magdalena de Kino y Nogales.

A continuación se describe la metodología utilizada en el desarrollo de ésta investigación, con la finalidad de describir los aspectos y fundamentos metodológicos que dan sustento a la misma, así como las herramientas metodológicas que permiten instrumentar los distintos procesos específicos de ésta, trabajando con las variables estipuladas: conocimiento y aplicación del modelo educativo basado en competencias laborales, práctica y desempeño del docente, así como la capacitación que se le da para el logro de los objetivos formulados.

El tamaño de la muestra se ha determinado tomando en cuenta el tamaño provisional sin ajustar de la misma.

4.1 Tamaño de la muestra:

N = Tamaño de la población de docentes 552 en CONALEP Sonora

Y = Valor promedio de una variable. En este caso 1 empleado de la carrera de Técnico Bachiller en Administración.

Se = Error estándar = 0.015.

V^2 = Varianza de la población. Se define como Se^2 (cuadrado del error estándar).

S^2 = Varianza de la muestra expresada como la probabilidad de ocurrencia de y .

P = Probabilidad de ocurrencia de y . En este caso 0.9

n' = Tamaño de la muestra sin ajustar.

n = Tamaño de la muestra.

Cálculos:

$$S^2 = P (1 - P)$$

$$S^2 = 0.9 (1 - 0.9) = \mathbf{0.09}$$

$$V^2 = Se^2$$

$$V^2 = (0.015)^2 = 0.000225$$

$$n' = \frac{S^2}{V^2} \quad n' = \frac{0.09}{0.000225} = 400$$

$$V^2 \quad 0.000225$$

$$n = \frac{n'}{1 + \frac{n'}{552}} = \frac{400}{1 + 400/552} = 232 \text{ docentes}$$

La muestra aleatoria es igual a 232 docentes que imparten clases en los Planteles CONALEP Sonora.

Una vez obtenida la muestra de la población total de docentes de los Planteles de CONALEP Sonora, se procedió a seleccionar al azar al personal docente de cada uno de los planteles que cuentan con la Carrera de Técnico Bachiller en Administración.

4.2 Variables e indicadores.

Para el desarrollo de la investigación, establecieron las variables e indicadores, a partir de los cuales se obtuvieron las respuestas a las interrogantes de la problemática que analiza esta investigación. A continuación se muestran las variables y los indicadores.

Tabla 6 Variables e Indicadores.

VARIABLE	INDICADOR
1. Conocimientos sobre Competencias Laborales.	Situación actual de la Educación Media Superior en México.
	Concepto de competencia laboral.
	Proceso que se sigue para aplicar el enfoque de competencia laboral.
	Correlación que existe entre la educación media superior y las competencias laborales.
	El contenido que los Programas de

	PTBA de CONALEP, dan a sus egresados las competencias básicas y transversales que demanda el sector productivo.
II. Educación Basada en Normas de Competencia Laboral.	Relación que existe entre los programas de las materias de la Carrera PTBA de CONALEP, y un análisis funcional de competencias.
	Ventajas que obtiene un estudiante con formación basada en normas de competencia.
	Conocimiento sobre lo que MEBCL y RIEMS incluye en las normas de competencia laboral.
	Conocimiento del proceso que se sigue para aplicar el enfoque de competencia laboral.
	Conocimiento sobre los criterios de desempeño de competencia laboral.
III. Relación EBNC y Competitividad Laboral.	Conocimiento de la relación entre la EBNC y la competitividad laboral.
	Diferencia entre evaluación tradicional y evaluación por competencias.
	Definición de la certificación de competencias laborales.
	Relación existente entre las normas de competencia con el diseño curricular de los programas de PTBA

	en CONALEP.
IV. Competencia Laboral del Recurso Humano de CONALEP	<p>Conocimientos acerca de los desafíos que la formación profesional, plantea a las competencias laborales.</p> <p>Aplicación de CONALEP en el concepto de competencia laboral a la gestión de recursos humanos.</p> <p>Enfoque de competencias a la selección de recursos humanos (docentes) en CONALEP.</p> <p>Competencia y capacitación de los docentes en el área profesional de las materias que imparten.</p> <p>Actualización a Docentes, en cuanto a los requerimientos actuales de competencias laborales.</p> <p>El salario que le paga CONALEP, es acorde a su desempeño laboral y a su competencia profesional.</p>
V. Relación de CONALEP con: Sector Laboral, Educación Superior y Sindicatos	<p>Participación entre CONALEP y el Sector Laboral, en la determinación de la oferta educativa.</p> <p>Los egresados de CONALEP de la carrera de PTBA ¿cumple con las expectativas de competencia laboral, que requieren en las empresas.</p> <p>La infraestructura de las instalaciones de los Planteles CONALEP (el número y condiciones de las aulas,</p>

	laboratorios, oficinas administrativas, áreas recreativas, etc.) cumple con lo establecido para egresar PTBA altamente competitivos.
	Estadísticas de los egresados de CONALEP en la carrera de PTBA, que presentan y aprueban el examen de admisión en el nivel de educación superior.
	Los convenios y acuerdos entre CONALEP y Sindicato, buscan como finalidad prioritaria que, la calidad y competitividad de sus agremiados se trasmita a los alumnos.

Fuente: Elaboración propia

4.3 Instrumento.

La técnica que se utilizó para la recolección de datos fue la encuesta y como instrumento de esta técnica, fue el cuestionario. Dicho cuestionario se aplicó para conocer el grado de conocimiento que poseen los docentes del Modelo Educativo Basado en Competencias Laborales (MEBCL), a partir de la implementación de la Reforma Integral de Educación Media (RIEM).

El cuestionario que se utilizó para nuestra investigación se aplicó a personal docente de los Planteles con la Carrera de Técnico Bachiller en Administración (Nogales, Magdalena de Kino, Hermosillo y Guaymas), consta de 25 preguntas divididas en cinco variables: **la primera** de ellas referentes a Conocimientos sobre Competencias Laborales, **la segunda** es sobre el conocimiento de la Educación Basada en Normas de Competencia Laboral,

la tercera fue sobre la Relación de la Educación Basada en Normas de Competencia y Competitividad Laboral, **la cuarta** se refiere a la Competencia Laboral del Recurso Humano de CONALEP Sonora, y por último **la quinta** variable es Relación de CONALEP Sonora con: Sector Laboral, Educación Superior y Sindicatos.

4.4 Proceso de recolección de datos.

La aplicación del cuestionario se llevo a cabo del 15 de febrero al 27 de mayo de 2012, en los cuatro Planteles (Nogales, Magdalena de Kino, Hermosillo I y Guaymas), donde se le explica a los docentes la dinámica y la importancia de la investigación, así mismo la relevancia que tendrá la veracidad con que contesten a las interrogantes que se les planteen.

CAPÍTULO V RESULTADOS.

En este capítulo se presentan los resultados del análisis estadístico de los datos obtenidos de la aplicación de los cuestionarios. Así mismo, se presentan las gráficas correspondientes a cada pregunta de dicho cuestionario, para posteriormente hacer una interpretación de las mismas.

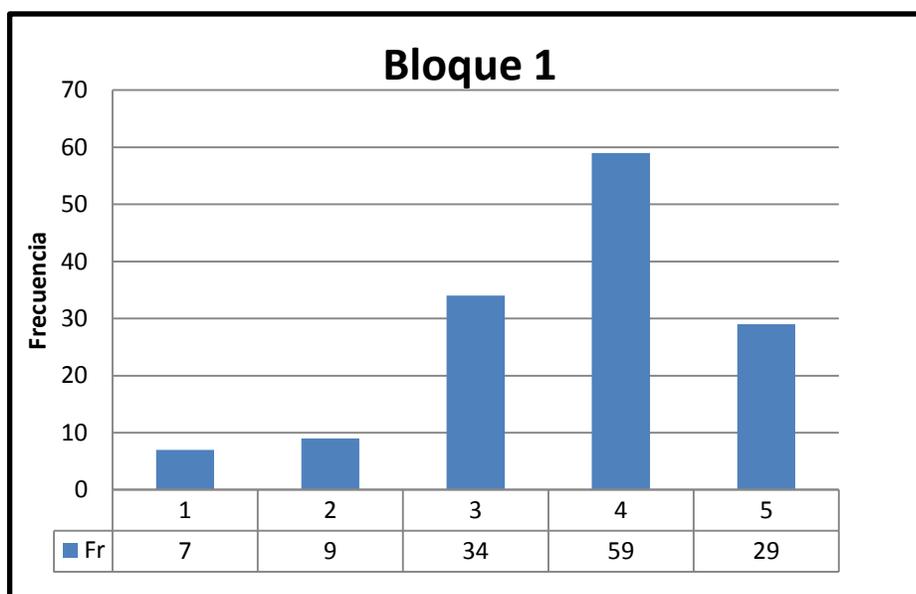
El cuestionario se elaboró con la finalidad de recabar información acerca de si los contenidos de Planes y Programas de estudio, de la Carrera de Técnico Bachiller en Administración de CONALEP Sonora, se apegan a lo que establece la Reforma Integral de Educación Media Superior (RIEMS) y el Modelo Educativo Basado en Competencias Laborales, así mismo el cuestionario tiene la finalidad de medir el nivel de conocimiento y aplicación que el docente tiene sobre las Competencias Laborales en la Educación Media Superior, implica conocer el entorno y situación que presentan los docentes ante cada variable, valorando las posibilidades de disposición y posibilidades de éxito, así como el reconocimiento y aceptación sobre las implicaciones y beneficios que conlleve conocer los resultados de esta investigación.

Basado en el análisis de los resultados obtenidos provenientes del instrumento cuantitativo y de las conclusiones preliminares arrojadas por parte de los sujetos de estudio (Docentes), se establecen a continuación las conclusiones generales de la investigación: Estudio de la percepción del Docente sobre la aplicación del Modelo de educación basado en

Competencias Laborales, en el plan y programa de la carrera de Técnico Bachiller en Administración de CONALEP Sonora, con lo establecido en la Reforma Integral de Educación Media (RIEMS) y el Modelo Educativo Basado en Competencias Laborales (MEBCL), a partir de la percepción e implementación del docente, considerando y distribuyendo las preguntas en cinco variables categóricas del caso de estudio:

1. Conocimientos sobre Competencias Laborales.
2. Educación Basada en Normas de Competencia Laboral.
3. Relación de la Educación Basada en Normas de Competencia y Competitividad Laboral.
4. Competencia Laboral del Recurso Humano de CONALEP Sonora.
5. Relación de CONALEP con: Sector Laboral, Educación Superior y Sindicatos.

Gráfica 2 Conocimientos sobre las Competencias Laborables.

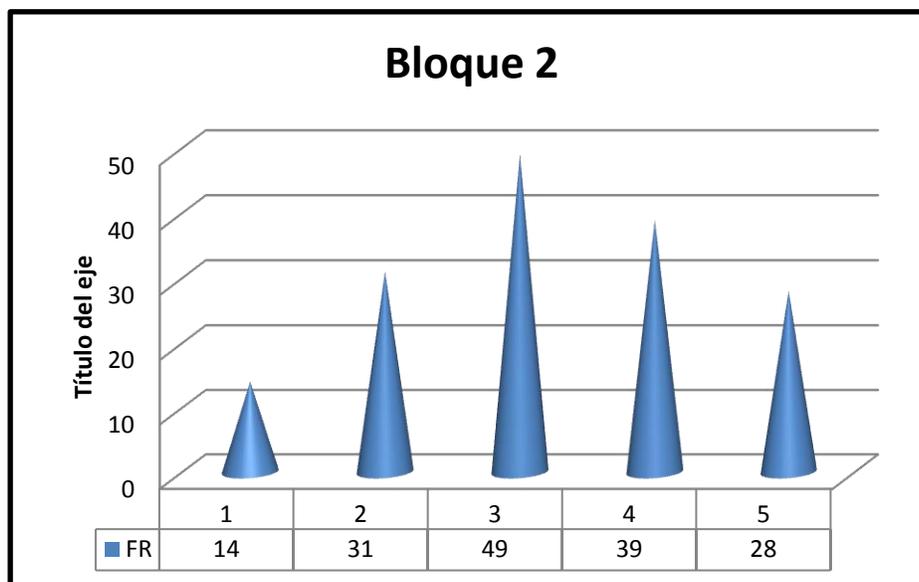


El resultado obtenido en este bloque que se centra en medir el grado de Conocimientos sobre Competencias Laborales, en la encuesta aplicada a personal Docente que presta sus servicios en los Planteles Hermosillo I, Nogales, Magdalena de Kino y Guaymas, ya que son los planteles en los cuales se imparte la Carrera de Técnico Profesional Bachiller en Administración de CONALEP Sonora, los resultados obtenidos muestran que los encuestados están informados sobre:

1. El 7% del personal docente encuestado, tiene conocimiento sobre la situación actual de la Educación Media Superior en México.
2. El 9% de los encuestados poseen conocimiento del concepto de competencia laboral.
3. Un 34% tiene conocimiento del proceso que se sigue para aplicar el enfoque de competencia laboral.
4. En esta parte de la encuesta el 59% del personal Docente encuestado, conocen la correlación que existe entre la educación media superior y las competencias laborales,
5. El 29% del Personal Docente admitió su desconocimiento del contenido que los Programas de PTBA de CONALEP, dan a sus egresados, en las competencias básicas y transversales que demanda el sector productivo.

Educación Basada en Normas de Competencia Laboral.

Gráfica 3 Educación Basada en Normas de Competencia Laboral.



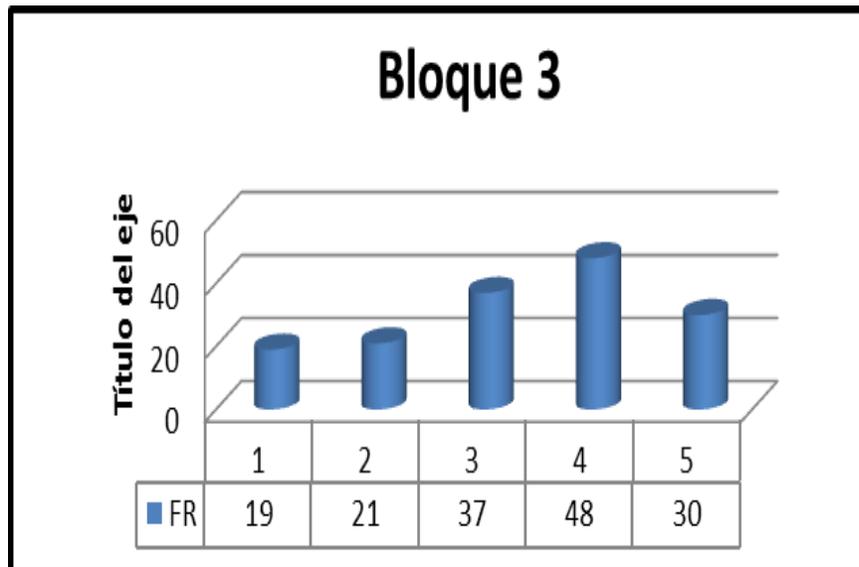
En este bloque de la encuesta, se pretende determinar con el Personal Docente, el conocimiento que poseen sobre: La Educación Basada en Normas de Competencia, los resultados obtenidos fueron los siguientes:

1. El 14 % del personal encuestado considera que los programas de las materias de la Carrera Profesional Técnico Bachiller en Administración de CONALEP, son realizados en base a un análisis funcional de competencias laborales.
2. Un 31% acepto conocer las ventajas que obtiene un estudiante con formación basada en normas de competencia.
3. De la muestra encuestada el 49% sabe de lo que la RIEMS y el MEBCL incluye en las normas de competencia laboral.

4. Un 39% de los entrevistados reconoció tener conocimiento del proceso que se sigue para aplicar el enfoque de competencia laboral en CONALEP Sonora.
5. La encuesta mostró que solo el 28% del personal está al tanto sobre los criterios de desempeño de competencia laboral.

Relación de la Educación Basada en Normas de Competencia y Competitividad Laboral.

Gráfica 4 Relación de la Educación Basada en Normas de Competencia y Competitividad Laboral.



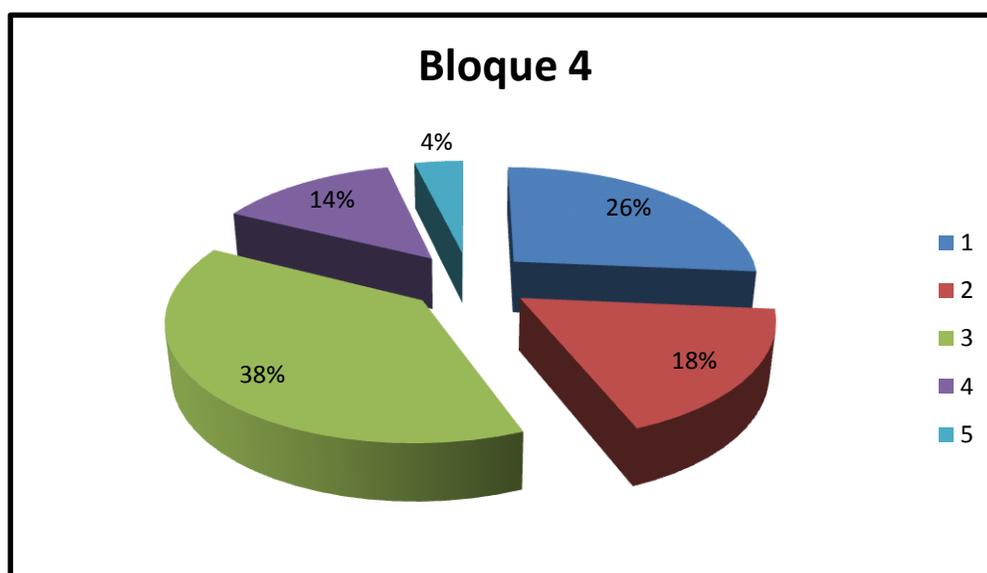
En esta parte de la encuesta los resultados fueron más favorecedores, puesto que los porcentajes obtenidos así lo demuestran.

1. El 19% de los docentes encuestados, reconoció tener conocimiento de la relación entre la EBNC y la Competitividad Laboral.
2. Un 21% acepta conocer sobre la diferencia entre evaluación tradicional y evaluación por competencias.

3. El 37% sabe cómo se define la certificación de competencias laborales.
4. El 48% de los encuestados coinciden en que existe una relación entre las normas de competencia y el diseño curricular de los programas de PTBA en CONALEP.
5. Solo el 30% reconoce estar al tanto de los desafíos que la formación profesional, plantea a las competencias laborales.

Competencia Laboral del Recurso Humano de CONALEP Sonora.

Gráfica 5 Competencia Laboral del Recurso Humano en CONALEP Sonora.

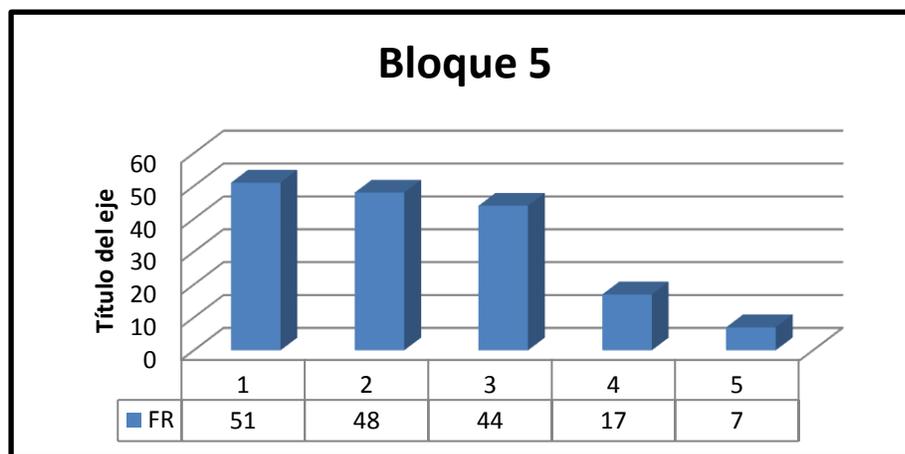


Es esta parte de la encuesta se pretende medir la percepción que tiene de Competencia Laboral, el Personal Docente que labora en CONALEP Sonora, en la Carrera de Técnico Bachiller en Administración, con respecto a su desempeño dentro de la institución.

1. Un 26% considera que CONALEP aplica el concepto de competencia laboral a la gestión de recursos humanos.
2. El 18% considera que CONALEP Sonora, aplica el enfoque de competencias en la selección de recursos humanos (docentes), para ocupar puestos en la institución.
3. El 38% de los encuestados considera que la institución tiene una Planta Docentes competitiva y capacitada en el área profesional de las materias que imparten.
4. El 14% de los encuestados considera suficiente la actualización que como Docentes les proporciona CONALEP, en cuanto a los requerimientos actuales de competencias laborales.
5. Solo un 4% considera que el salario que le paga CONALEP, es acorde a su desempeño laboral y a su competencia profesional.

Relación de CONALEP Sonora, con: Sector Laboral, Educación Superior y Sindicatos.

Gráfica 6 Relación de CONALEP Sonora, con: Sector Laboral, Educación Superior y Sindicatos Docentes.



Aquí la encuesta evidencia los resultados obtenidos en base a las respuestas dadas por los encuestados, sobre la opinión que tiene de la relación que mantiene CONALEP Sonora con los sectores Laborales, de Educación Superior y su relación con sus Sindicatos de Personal Docentes.

1. El 51% coincide en que hay una participación entre CONALEP y el Sector Laboral, en la determinación de la oferta educativa.
2. El 48% de los encuestados reconoce que los egresados de CONALEP Sonora, de la carrera de PTBA cumple con las expectativas de competencia laboral requerida en las empresas.
3. Un 44 % considera que la infraestructura de las instalaciones de los Planteles CONALEP (el número y condiciones de las aulas, laboratorios, oficinas administrativas, áreas recreativas, etc.) cumple con lo establecido para egresar PTBA altamente competitivos.
4. Solo un 17% cree que hay estadísticas de los egresados de CONALEP en la carrera de PTBA, que presentan y aprueban el examen de admisión en el nivel de educación superior.
5. Un 7% acepta que los convenios y acuerdos entre CONALEP y sus Sindicatos, buscan como finalidad prioritaria que, la calidad y competitividad de sus agremiados se trasmita a los alumnos

CAPÍTULO V. CONCLUSIONES

CONALEP es precursor en México del Modelo Basado en Competencias Laborales, pero su aplicación no ha sido como se esperaba, sin embargo esta investigación pone de manifiesto los diversos grados de compromiso y actualización que tiene la institución y los docentes sobre lo que se establece el PDI 2010-2015 al que ven como un documento, en lugar de entender que es el eje rector para la futura vida académica de CONALEP Sonora.

Con respecto a lo planteado en la **H1**: Sobre el Modelo Académico de CONALEP Sonora, en la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, en general se constata en esta investigación que el Modelo Educativo de desarrolla CONALEP Sonora, **si** cumple con los requerimientos establecidos en la RIEMS y el MEBCL, en lo referente a el programa de educación de la carrera de Técnico Bachiller en Administración, aplicado en los Planteles de Hermosillo I, Nogales, Magdalena de Kino y Guaymas. Sin embargo, se concluye que aun falta capacitación al docente en cuanto a lo que establece la RIEMS y el MEBCL, sobre competencias laborales y sobre todo un seguimiento de la aplicación de las mismas como también una evaluación por personal conocedor de las materias especializantes de la carrera de PTBA, así como de las competencias laborales que deberán desarrollar los alumnos de dicha carrera.

La percepción que tienen los Docentes de la Carrera Técnico Bachiller en Administración de CONALEP Sonora de los Planteles Nogales, Magdalena

de Kino, Hermosillo I y Guaymas, como principales participantes en las practicas educativas basadas en Competencias Laborales, permitió obtener información de carácter relevante, al conocer los resultados, así como capacitación y mejora continua que CONALEP Sonora otorga a sus docentes, en los cuales se sustenta la base del proceso de enseñanza aprendizaje, con la finalidad de elevar el nivel de calidad educativa que imparte la institución.

Cuando el docente conozca y domine cada una de las competencias laborales que establece la RIEMS y el MEBCL, para el plan de estudio de la carrera de Técnico Bachiller en Administración, solo entonces se podrá pretender lograr que los alumnos tengan una formación académica, acorde a lo que demanda el sector laboral actual, y a la vez podrá ser más fácil su transición a la educación superior.

Los resultados obtenidos en la aplicación del instrumento de medición a las variables, que sustentan esta investigación, indican que aun teniendo CONALEP Sonora un documento regulador para el ingreso, permanencia y promoción de sus docentes, apegado a su estructura académica, en el cual se establece la intensión de que sus docentes cursen postgrados, que les permitan desarrollar su dominio sobre didáctica y pedagogía que se refleje en el proceso enseñanza aprendizaje de los alumnos, proyecto que aun no se ha logrado concretar del todo, situación que se refleja en altos índices de reprobación, de deserción, de baja eficiencia terminal, poco trabajo colegiado en materias especializantes entre los docentes de un mismo plantel y la nula

correlación entre docentes de los diversos planteles que cuentan con la carrera de PTBA, para la elaboración de material didáctico que permita la uniformidad del proceso enseñanza aprendizaje. Hay fallas en cuanto a el programa de tutorías, la falta de dominio tecnológico por parte del docente, la falta de compromiso real de la institución con el sector laboral y de educación superior, que permita que los alumnos realicen sus prácticas profesionales en dichas empresas y facilite su transición a la educación superior, así como la poca continuidad y permanencia en instituciones de educación superior por parte de los egresados de la carrera de PTBA de CONALEP Sonora.

En este estudio también se detecto un sistema de evaluación parcial al docente, con esto nos referimos a que es necesario e importante establecer para el desarrollo educativo, un programa de evaluación del proceso enseñanza aprendizaje que establezca una verdadera conceptualización de los propósitos de la evaluación como un instrumento que nos arroje resultados reales, con los cuales la institución y los docentes podrían detectar y atender las deficiencias como también podrían mantener e incrementar los factores favorables. Cuando nos referimos a una evaluación parcial, es porque los docentes evaluadores se concretan a evaluar las estrategias y herramientas pedagógicas utilizadas por el docente en el aula al impartir su clase, mas no evalúan el contenido y profundidad de la cátedra que se imparte, misma que debe estar apegada a los programas descriptivos de la materia y acorde a lo establecido en la RIEMS y a el MEBCL.

Es en esta última parte es en donde se detecta, que quien realiza la evaluación al docente, no pertenece al área de especialización de las materias que se imparten en la carrera de Técnico Bachiller en Administración, por lo que desconoce lo que está evaluando y por lo tanto, el resultado del proceso evaluativo, no es del todo veraz y concluyente. Aquí sería de suma importancia contar con un comité evaluador que domine materias especializantes de la carrera a evaluar, esto coadyuvaría a lograr las metas establecidas en el Plan de Desarrollo Institucional (PDI) 2010-2015.

Es necesario establecer equipos de trabajo que mediante el dialogo y la concertación para que compartan conocimientos, experiencias y busquen la actualización de las materias profesionalizantes, además de que establezcan metas de interés común y de beneficio a los alumnos y a la propia institución.

Lo anterior muestra los resultados sobre la **H2**: Sobre el Modelo Académico de CONALEP en la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, basado en competencias laborales, no es aplicado por el personal docente de la institución.

De lo que establece el PID 2010-2015, es un reto dentro de la labor educativa que desarrolla CONALEP Sonora, por lo que es imprescindible, que para lograr su cumplimiento, haya un mayor compromiso tanto de la Institución como de su personal docente, mediante el establecimiento de

canales de comunicación eficientes y transparentes, lo cual repercutirá positivamente en la calidad educativa que se oferta en la carrera de PTBA de CONALEP Sonora.

ANEXO 1

ENCUESTA SOBRE COMPETENCIAS LABORALES

Compañeros Docentes, se le solicita de la manera más atenta, contestar de manera anónima y con toda sinceridad la siguiente encuesta, que tienen como finalidad ser parte de un análisis que ayude a determinar los aspectos (curriculares de programas, actualización docente, infraestructura e instalaciones, competencia personal administrativo y docente, etc.) de aquellos Planteles que ofertan la Carrera de Profesional Técnico Bachiller en Administración, en los que su personal docente y alumnado, se enfrentan a un mundo cada vez mas globalizado, que exige una educación basada en competencias laborales, que se refleje en egresados de calidad y alta competitividad.

I. Conocimientos sobre Competencias Laborales	Nada	Poco	Suficiente	Bastante
1.. ¿Qué tanto conoce de la situación actual de la Educación Media Superior en México?				
2.. ¿Cuál es su conocimiento del concepto de competencia laboral?				
3. ¿Cuál es su conocimiento del proceso que se sigue para aplicar el enfoque de competencia laboral?				
4. ¿Cuál es su conocimiento sobre la correlación que existe entre la educación media superior y las competencias laborales?				
5. ¿Considera que el contenido que los Programas de PTBA de CONALEP, dan a sus egresados las competencias básicas y transversales que demanda el sector productivo?				

II. Educación Basada en Normas de Competencia Laboral				
6. ¿Qué relación existe entre los programas de las materias de la Carrera PTBA de CONALEP, y un análisis funcional de competencias?				
7. ¿Qué tanto conoce de las ventajas que obtiene un estudiante con formación basada en normas de competencia?				
8. ¿Cuánto sabe de lo que la RIEMS y el MEBCL, incluye en las normas de competencia laboral?				
9. ¿Cuál es su conocimiento del proceso que se sigue para aplicar el enfoque de competencia laboral?				
10. ¿Qué tanto conoce sobre los criterios de desempeño de competencia laboral?				
III. Relación EBNC y Competitividad Laboral				
11. ¿Cuál es su conocimiento de la relación entre la EBNC y la competitividad laboral?				
12. ¿Qué tanto conoces sobre la diferencia entre evaluación tradicional y evaluación por competencias?				
13. ¿Sabe cómo se define la certificación de competencias laborales?				
14. ¿Cuánta relación existe entre las normas de competencia con el diseño curricular de los programas de PTBA en CONALEP?				
15. ¿Qué conocimientos tiene acerca de los desafíos que la formación profesional, plantea a las competencias laborales?				
IV. Competencia Laboral del Recurso Humano de CONALEP Sonora.				
16. ¿Aplica CONALEP el concepto de competencia laboral a la gestión de recursos humanos?				
17. ¿Qué tanto contribuye el enfoque de competencias a la selección de recursos humanos (docentes) en CONALEP?				
18. ¿Qué tan competitivos y capacitados en el área profesional de las materias que imparten, se encuentra su planta Docente?				

19.¿ Considera suficiente la actualización que como Docentes proporciona CONALEP, en cuanto a los requerimientos actuales de competencias laborales?				
20. ¿Cómo considera el salario que le paga CONALEP, es acorde a su desempeño laboral y a su competencia profesional?				
V. Relación de CONALEP Sonora, con: Sector Laboral, Educación Superior y Sindicatos.				
21. ¿Se da una participación entre CONALEP y el Sector Laboral, en la determinación de la oferta educativa?				
22. Los egresados de CONALEP de la carrera de PTBA ¿cumple con las expectativas de competencia laboral, que requieren en las empresas?				
23. ¿Considera que la infraestructura de las instalaciones de los Planteles CONALEP (el número y condiciones de las aulas, laboratorios, oficinas administrativas, áreas recreativas, etc.) cumple con lo establecido para egresar PTBA altamente competitivos?				
24. ¿Se llevan estadísticas de los egresados de CONALEP en la carrera de PTBA, que presentan y aprueban el examen de admisión en el nivel de educación superior?				
25. ¿Los convenios y acuerdos entre CONALEP y Sindicato, buscan como finalidad prioritaria que, la calidad y competitividad de sus agremiados se trasmita a los alumnos?				
Comentarios:				

BIBLIOGRAFÍA

Argüelles, A. (1995). *Hacia el Siglo XXI: Formación para el Trabajo*. México: CONALEP.

Banco Mundial. (30 de agosto de 2012). *Proyecto para la modernización de la capacitación y la educación técnica*. Obtenido de:

www.eclac.org/publicaciones/xml/0/---/bibliografia.htm

Capper, P. (2001). La competencia en contextos laborales complejos. En A. Argüelles, *Educación y capacitación basada en normas de competencia: una perspectiva internacional*. (pág. 200). México: Limusa.

CINTERFOR. (05 de enero de 2012). *Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional de la Organización Internacional del Trabajo*. Obtenido de

www.ilo.org/public/spanish/región/región/ampro/cinterfor/temas/complab/xxxx/esp/i.htm

CONALEP. (2003). *Manual General de Organización del CONALEP 2006 actualización de metas estratégicas 2004-2006*. México: CONALEP.

CONALEP. (2003). *Plan de Desarrollo Institucional 2004-2009*. Hermosillo: CONALEP.

CONALEP. (2008). *Plan de Desarrollo Institucional 2009/2012*. Hermosillo: CONALEP.

CONALEP. (28 de febrero de 2010). *INFORME DE RENDICIÓN DE CUENTAS 2000-2006; LIBRO BLANCO, MODELO INSTITUCIONAL DE CALIDAD*

ACREDITADA Y CERTIFICADA. Obtenido de

www.conalep.edu.mx/work/sites/Conalep/resources/LocalContent/14069/1/libro_modelo.pdf.

CONALEP. (2010). *Programa Institucional CONALEP Sonora*. Hermosillo: CONALEP.

CONALEP. (30 de noviembre de 2011). www.conalep.edu.mx. Obtenido de www.conalep.edu.mx:

www.conalep.edu.mx/work/sites/Conalep/resources/LocalContent/10828/2/doc_modacad.pdf

CONOCER. (1997). *Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación*. México: CONOCER.

Delors, J. (1972). *Aprender a ser*. (C. Faure, Ed.) Madrid: Alianza.

Delors, J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Paris: UNESCO.

Diccionario usual de la Real Academia Española. (02 de julio de 2012). *Real Academia Española*. Obtenido de <http://lema.rae.es/drae/?val=COMPETENCIA>

Dirección Académica de CONALEP. (2009-2010). *Informe de Labores*. Hermosillo: CONALEP.

Ducci, M. d. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. *Formación Basada en Competencia Laboral*, 25.

Faure, E. (1973). *Aprender a ser*. Madrid: Alianza.

Gallart , M. A., & Jacinto, C. (1997). *Competencia Laboral: tema clave en la articulación educación trabajo, en cuestiones actuales de la formación*. Montevideo: Cinterfor/OTI.

Gerhard, B. (1994). La trasmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. 1, 8-14.

Gobierno del Estado de Sonora y Secretaría de Educación y Cultura. (2003). *Programa de Educación 2004-2009*. Hermosillo: SEC.

Gobierno Federal. (1995-2000). *Programa para la Modernización Educativa*. México.

Gonczy Andrew, M. A. (1997). *Formación Basada en Competencia Laboral: Situación actual y perspectivas, Organización Internacional del Trabajo*. Cinterfor/OTI.

Huerta, J. (2000). Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. *Educar, Revista de Educación*, 36.

Ibarra, A. (1996). El sistema normalizado de competencia laboral. En A. Arguelles, *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia* (págs. 26-66). Mexico: Limusa/SEP/CNCCL/Conalep.

INEM. (1995). *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*. Madrid: INEM.

Leonard, M. (1996). *Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Cinterford/OIT.

Malpica, M. C. (2005). El punto de vista pedagógico. En A. Arguelles, *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencia* (págs. 123-140). México: LIMUSA Noriega.

Martens, L. (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos*. México: CONOCER-CINTERFOR.

Padilla, J. y. (1999). *CONALEP, 20 años*. México: CONALEP.

Secretaría de Educación Pública. (2000). *Programa Nacional de Educación 2001-2006*. México: CONALEP.

SEP-STPS y Banco Mundial. (1994). *Proyecto para la Modernización de la Capacitación y la Educación Técnica*. México: SEP.

Sladogna, M. (2000). *Una mirada a la construcción de las competencias desde el sistema educativo*. Argentina: Cinterfor/OTI.

Solana, F. (1999). *Educación en el Siglo XXI*. México: Noriega.

Subsecretaría de Educación Media Superior de la Secretaría de Educación Pública de México. (2008). *REFORMA INTEGRAL DE LA EDUCACIÓN: La Creación de un Sistema Nacional de Bachillerato en un marco de diversidad*. México: SEP.