



**ITSON**  
Educar para  
Trascender



**Roberto Celaya Figueroa, Sc. D.**

# Educación REALMENTE Superior

**Autor**

Roberto Celaya Figueroa

**Gestión Editorial**

*Oficina de Producción de Obras Literarias y Científicas*

# **ITSON**

## **Instituto Tecnológico de Sonora**

5 de Febrero, 818 sur, Colonia Centro, CP 85000

Ciudad Obregón, Sonora, México

Teléfono: [644] 410-90-00. Email: [rectoria@itson.mx](mailto:rectoria@itson.mx)

Web: [www.itson.mx](http://www.itson.mx)

## **Educación REALMENTE Superior**

Todos los derechos reservados por el autor ©2013

Primera edición

Se permite la reproducción total o parcial de la presente obra, así como su comunicación pública, divulgación o transmisión, mediante cualquier sistema o método, electrónico o mecánico [incluyendo el fotocopiado, la grabación o cualquier sistema de recuperación y almacenamiento de información], siempre y cuando esto sea sin fines de lucro y con la condición que se señale la fuente

ISBN (digital): 978-607-609-045-9

Dedicado a todas aquellas personas que sienten, piensan y luchan porque la transparencia, el consenso, la inclusión, el compromiso, la rendición de cuentas y la cordialidad sean el camino por excelencia para tener una Educación REALMENTE Superior

## INDICE

<a href="#">Prologo</a> .....	1
<a href="#">Introducción</a> .....	4
1. <a href="#">Retos y oportunidades de la educación</a> .....	5
2. <a href="#">Los nuevos paradigmas mundiales I: La Globalización</a> .....	9
3. <a href="#">Los nuevos paradigmas mundiales II: La Era de la Información</a> .....	11
4. <a href="#">Los nuevos paradigmas mundiales III: Un Nuevo Ser Humano</a> .....	15
5. <a href="#">Ética Docente</a> .....	19
6. <a href="#">Personal Administrativo Universitario: Ingreso, Promoción y Reconocimiento</a> .....	25
7. <a href="#">Transparencia y Legalidad Universitaria</a> .....	29
8. <a href="#">Defensoría Estudiantil</a> .....	34
9. <a href="#">Becas Universitarias</a> .....	40
10. <a href="#">Calidad del Profesorado</a> .....	45
11. <a href="#">Educación basada en competencias I: Una aproximación conceptual</a> .....	50
12. <a href="#">Educación basada en competencias II: La estructura del proceso</a> .....	57
13. <a href="#">Educación basada en competencias III: El Modelo RCP (Relevancia-Coherencia-Pertinencia)</a> .....	64
14. <a href="#">Promoción de la Responsabilidad de los Funcionarios Universitarios a través del Afianzamiento de sus Autoridades</a> .....	73
15. <a href="#">Rompiendo Paradigmas en la Educación</a> .....	78
16. <a href="#">De la instrucción a la evaluación</a> .....	83
17. <a href="#">La validación interna y externa: Piedra angular de la formación basada en competencias</a> .....	92
18. <a href="#">Estructura Curricular bajo el Enfoque de Competencias (1 de 2)</a> .....	101
19. <a href="#">Estructura Curricular bajo el Enfoque de Competencias (2 de 2)</a> .....	108
20. <a href="#">Educar para trascender</a> .....	115
21. <a href="#">Valores Docentes 1 de 6: Compromiso</a> .....	119
22. <a href="#">Valores Docentes 2 de 6: Consenso</a> .....	123
23. <a href="#">Valores Docentes 3 de 6: Cordialidad</a> .....	127
24. <a href="#">Valores Docentes 4 de 6: Inclusión</a> .....	130
25. <a href="#">Valores Docentes 5 de 6: Rendición de cuentas</a> .....	133

26.	<a href="#">Valores Docentes 6 de 6: Transparencia</a>	137
27.	<a href="#">El Doloroso Proceso Actual de la Evolución Comunicativa</a>	140
28.	<a href="#">Sindicalismo y Educación: Entre la excelencia y la mediocridad</a>	143
29.	<a href="#">El enfoque de competencias y la labor indispensable del docente</a>	146
30.	<a href="#">El test de la corrupción y la mediocridad</a>	149
31.	<a href="#">Bandera de México...</a>	152
32.	<a href="#">Juramentos van, juramentos vienen</a>	155
33.	<a href="#">Pertinencia de la Educación Universitaria</a>	157
34.	<a href="#">Inaceptable en la universidad maestros sin experiencia</a>	160
35.	<a href="#">Capacidad, Competitividad e Innovación Académica 1 de 3</a>	163
36.	<a href="#">Capacidad, Competitividad e Innovación Académica 2 de 3</a>	167
37.	<a href="#">Capacidad, Competitividad e Innovación Académica 3 de 3</a>	170
38.	<a href="#">Profesores con posgrado</a>	174
39.	<a href="#">El perfil deseable en el profesorado</a>	177
40.	<a href="#">Cuerpos académicos</a>	180
41.	<a href="#">Pizarrón negro... pizarrón blanco...</a>	184
42.	<a href="#">Docencia universitaria: vocación, experiencia y conocimiento</a>	186
43.	<a href="#">Papel de la Universidad en la Triple Hélice</a>	188
44.	<a href="#">Funcionario Universitario de Confianza: ¿Cómplice, sometido o comprometido?..</a>	191
45.	<a href="#">La ropa sucia, ¿se lava en casa?</a>	194
46.	<a href="#">¿Opiniones sin sustento?</a>	197
47.	<a href="#">El constreñimiento del conscripto circunspecto</a>	199
48.	<a href="#">Círculo vicioso, círculo virtuoso</a>	201
49.	<a href="#">No se puede educar para la paz con lecciones de injusticia e impunidad</a>	204
50.	<a href="#">Democracia universitaria: entre el populismo y la excelencia</a>	207
	<a href="#">Conclusión</a>	209
	<a href="#">Acerca del Autor</a>	210

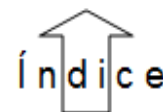
## Prólogo

En estos tiempos en los que vivimos una auténtica crisis de valores producto de un desgaste social relativo a los reiterados, consistentes y abundantes mensajes que por diversidad de vías suelen llegar a las conciencias y voluntades de la ciudadanía, ya sea por razones comerciales o por renunciadas institucionales al cumplimiento del máximo encargo que es cuidar el capital social principal de una sociedad el cual se constituye en las personas que la integran, resulta esperanzador cuando surgen de la mejor manera, por la vía de la espontaneidad, personas dispuestas a dar de sí y de lo suyo para contribuir a la comprensión y la mejora del entorno y la edificación de los demás.

Tal es el caso del Dr. Roberto Celaya Figueroa. Cuando este singular maestro de Educación Superior se integrara al staff de columnistas de Percepción hace alrededor de tres años, esa fue precisamente la percepción que generó entre nuestros lectores más cercanos, la de un hombre orientado hacia la calidad en los planos de la administración no solo de lo organizacional, principalmente de lo humano.

De manera consistente, semana a semana, el Dr. Celaya aporta su granito de arena a la sociedad con sus propios medios, así como desde nuestra atalaya cibernética e impresa, con una nítida intención por ser parte de la construcción de algo mejor, explicando desde técnicas de administración personal, métodos para la programación neurolingüística, observaciones al Sistema Educativo Superior y para mi particular punto de vista, lo más destacable de ello es que lo hace dirigiendo al sector juvenil un permanente mensaje de superación que retrata la esencia del auténtico maestro.

La ética profesional es un tema fundamental para el logro de las metas que como sociedad nos trazamos. El estudiante egresado de una Universidad o de cualquier institución superior, así como el de una profesión técnica o el que alcanza a



concluir solamente algún grado de la educación básica o de cualquier otro nivel de formación para la vida y el trabajo, debe ser en sí un producto que cumple con los más altos estándares de calidad a la vez que con una conciencia relativa de lo que su función, estudiante o económicamente activo, aporta al colectivo que le rodea y eso sólo será posible si su entorno formativo es en sí mismo un reducto que efectivamente cumple con esos mismos requerimientos cercanos al ideal de lo que nuestro papel social debe ser. Algo que parece tan elemental, desafortunadamente en la realidad que vivimos resulta en cierta medida hasta utópico. Nuestra cultura individualista orientada a la obtención de ganancias netas suele ser tan fuerte que nos impide la vinculación con el entorno.

La constante arenga del Dr. Celaya en su permanente trajín refleja ese espíritu de la búsqueda del ideal, no porque sea este fácilmente alcanzable, sino porque se tiene que buscar y cualquier aproximación a ello resulta en una pieza más, tan importante como la primera o la última que pudiese pensarse en la interminable lista de prioridades de lo que implica el ser mejor cada día para alcanzar a estar entre de lo mejor, vaya con el fin primordial de en algún momento poder ser el principal referente de lo mejor. Ese es el ideal de la integralidad natural del ser humano, no en un afán competitivo, tanto como de una efectiva competencia de lo personal y lo colectivo.



Países como Finlandia o Japón han sido íconos de la superación y el logro. Hombres como Henry Ford o Bill Gates también y tanto en lo individual como en lo general lo que acuerpa la posibilidad es la actitud como herramienta fundamental de lo que hay que considerar para el impulso de la intención.

Cada que leo el mensaje central de los diferentes temas que el Dr. Celaya aborda con su especial toque que navega entre el estilo de lo académico y el del comunicador, me encuentro con esa constante de la actitud a la que no solamente se llama, sino se proyecta con el ejemplo de quien un día vive intensa y comprometidamente en la academia institucional y al otro opta por emprender su



propio proyecto con la confianza del que sabe lo que hace y puede atreverse a darle curso a la circunstancia en aras de la realización.

Es para mí un motivo de orgullo, agradecimiento y satisfacción el haber sido invitado por el Dr. Celaya a colaborar con estas breves reflexiones que nacen de la admiración, aprecio y reconocimiento por alguien que bien puede ser un referente de lo que generosamente busca servir a los demás, para mí, personificando un modelo de inspiración, superación y responsabilidad social.

Muchas gracias por todo Roberto.

**Profr. Jesús David Parra Medina**, Director General  
Percepción Magisterial, [www.percepcion.com.mx](http://www.percepcion.com.mx)

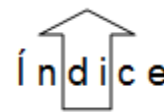
Índice

## Introducción

El término *superior*, cuando hablamos precisamente de lo que se conoce como *educación superior*, debería hacernos reflexionar profundamente en cuanto a sus significados ya que el término no se acota ni circunscribe única y exclusivamente a los conocimientos que el futuro profesionista pudiera adquirir como parte de su tránsito por una universidad, si vemos los planes y programas de estudio de las universidades siempre nos habla, aparte de los conocimientos necesarios para ejercer una profesión, de habilidades, actitudes y valores, luego entonces el término superior aplica, señala y aspira a una forma de vida, a una filosofía, a un anhelo que impele a caminar hacia estadios de superación y excelencia.

Una educación superior será realmente *superior* cuando quienes participan en el proceso (académicos, administrativos y funcionarios) así como sus alumnos y egresados, muestren y demuestren con carácter, congruencia y decisión tanto personal, como profesional y social su trabajo constante por la transparencia, el consenso, la inclusión, el compromiso, la rendición de cuentas y la cordialidad. Para esto se requiere, primero creer firmemente que se puede construir entre todos una sociedad mejor, segundo tener el deseo de llevar ese sueño a cabo, y tercero luchar todos los días por hacerlo realidad.

Dado que lo anterior requiere de encauzar esa fuerza interna que nos puede motivar en nuestra lucha cotidiana para construir esa sociedad, y que ese encauzar implica presentar no solo críticas sino también propuestas, la presente obra recopila las principales colaboraciones publicadas en Percepción Magisterial entre 2011 y 2012, colaboraciones que versan sobre una gama de aspectos que tienen que ver con la vida institucional con un sentido pragmático tanto en su análisis como en sus planteamientos, con las cuales un servidor busca poner su granito de arena en la construcción de esa educación REALMENTE superior.



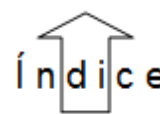
## **Retos y oportunidades de la educación**

A partir de la década de 1980, los gobiernos, los grupos directivos, y los intelectuales junto a organismos internacionales como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO por sus siglas en inglés), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OECD, por sus siglas en inglés), el Banco Mundial y El Banco Interamericano de Desarrollo- han empezado a identificar a la educación como el principal instrumento para el desarrollo de los países, el crecimiento de las economías, el aumento de la productividad y para superar o, al menos estrechar, el abismo interno de la pobreza y el externo del conocimiento y tecnología que separa a los países desarrollados de aquellos en vías de desarrollo.

Históricamente, la temática curricular surge como parte de un proceso internacional más amplio en el que se generalizan varios aportes de la teoría educativa que se venía construyendo en Estados Unidos en el marco de la industrialización monopólica que se da en aquella nación en el siglo XX. Esto provocó que surgiera un pensamiento educativo amplio desarrollado de cara a las demandas sociales y educativas que la industrialización fue estableciendo, como parte de las aspiraciones de una sociedad democrática y para el progreso.

Desde entonces, diversos investigadores se dieron a la tarea de incorporar diversos elementos al debate curricular, sobresale, como un primer acercamiento al enfoque de competencias, Franklin Bobbit con su propuesta de indagar las actividades que desempeña un egresado para establecerlas como referencia en un diseño curricular.

Para una mejor comprensión no hay que perder de vista que en el campo curricular -en los sesenta en Estados Unidos y en los setenta en México- se concentraba en sus aspectos técnicos, como una expresión de un pragmatismo



que paulatinamente se reducía a una visión sólo tecnocrática y circunscribía la recesión a un problema de clasificación de comportamientos, traducidos posteriormente a objetivos conductuales.

A diferencia de ello, la reforma educativa de la década de 1990 se encuentra matizada por los efectos de la globalización mundial -como interrelación económica, cultural y política-, así como por las exigencias que la llamada tercera revolución industrial -la producida por la inteligencia artificial, la microelectrónica y superconductividad, las tecnologías de la información- que en última instancia modifican los procesos productivos y por ende los procesos educativos. Al mismo tiempo, los sistemas educativos están siendo presionados para que resuelvan los problemas a los que se ven enfrentados, los cuales nacen referencia al incremento de la ineficiencia externa o baja pertinencia de los sistemas educativos; la ineficiencia interna, tanto en lo que respecta a los flujos educativos, como al uso de recursos limitados de todos tipos; la baja calidad de la educación; la inequidad de los procesos, y limitada capacidad de gestión institucional.

En Latinoamérica el reto es mayor ya que a lo anterior hay que sumar la cobertura insuficiente, las altas tasas de deserción, los resultados insatisfactorios del aprendizaje, las limitaciones de recursos humanos y materiales, la débil articulación entre los niveles del sistema y de este con el entorno (particularmente el mercado de trabajo), así como una escasa producción de conocimientos para mejorar los procesos de enseñanza y aprendizaje, de hecho, más allá del uso ocasional de computadoras en el aula los métodos de enseñanza y los currícula permanecen prácticamente intocados.

Para tener una idea del potencial de desarrollo e impacto que tiene la educación, hay que considerar que, entre las variables que explican el desarrollo de un país está la escolaridad de los adultos (entendida esta en un sentido amplio más allá de los años de asistencia a la escuela); de hecho, la variable educativa llega a



explicar hasta un 20% de la varianza de las variables relacionadas con el desarrollo económico.

Juan Prawda, en su trabajo "Educación, productividad y empleo: retos para el sistema educativo", llega a las siguientes conclusiones:

- La educación genera externalidades de desarrollo social que se acentúan a medida que el contexto es socialmente más desarrollado. De hecho los países más desarrollados tienen una base educativa más desarrollada y equitativa, lo cual significa un menor analfabetismo adulto, un mayor acceso de las mujeres al sistema educativo y una mayor cobertura del grupo correspondiente en la educación superior.
- Existe una interdependencia sistémica entre desarrollo económico y social. Lo cual implica abordar de una manera prospectiva, frontal, sistémica y creativa los problemas de baja eficiencia externa, baja eficiencia interna, baja calidad, inequidad y limitada capacidad institucional.
- Los cambios del mundo actual obligan a una constante reflexión y redefinición de los paradigmas educativos en torno al individuo como un ente humano, social y productivo. Respecto al aspecto humano se busca que los sistemas educativos induzcan y/o refuercen las habilidades de comunicación verbal y escrita, escuchar, pensar creativa y constructivamente, decidir, resolver problemas, gestionar y aprender a aprender. Respecto del aspecto social lo que se busca fomentar es la autoestima, el respeto a terceros (personas y naturaleza), integridad, honestidad, responsabilidad y aprecio por la identidad histórica y cultural. Por último, en cuanto al aspecto productivo, se busca que la educación genere personas capaces de identificar situaciones (aprender a diagnosticar), organizar, planificar, asignar racionalmente los recursos, trabajar con otros, allegarse y utilizar creativamente la información, interpretar interrelaciones sistémicas y aprender nuevas tecnologías.
- Las reformas educativas deben ser abordadas de forma sistémica, en primer lugar optando por profundidad curricular en vez de extensión



curricular, en segundo lugar buscando imbuir las competencias que se han definido tanto a nivel humano como a nivel social y productivo con base en procesos de aprendizaje participativos e inquisitivos entre los alumnos, en tercer lugar incrementando el contacto efectivo del maestro con el alumno en el aula, y por último, bifurcando las opciones para el estudiante después de diez grados de educación básica.

Los sistemas educativos son cruciales de cara a la era de la información, ya tienen el potencial de relacionar directamente conocimiento con la productividad. De la misma forma, la educación ya no puede circunscribirse a la técnica o los conocimientos, sino que debe tener en cuenta una visión holística de los procesos formativos, donde los objetivos son tanto conocimientos y comportamientos, como actitudes y voluntades, todo ello con la finalidad de contribuir eficientemente a la formación de profesionistas-personas completas.



Este tema puede verse en video en

<http://bit.ly/W8bMYe>



## Los nuevos paradigmas mundiales I: La Globalización

Los cambios generados desde mediados del siglo XX han desembocado en nuevos marcos conceptuales a través de los cuales el mundo se rige. La globalización, la era de la información y las nuevas formas de ser e interactuar de las personas son los paradigmas principales que actualmente señalan los parámetros y directrices a seguir en un mundo cada vez más interrelacionado. Estos cambios, al mismo tiempo, han generado nuevos retos para las profesiones existentes y para los procesos formativos de las mismas. En la medida que los sistemas, las instituciones, las profesiones y las personas sean capaces de incorporar en su quehacer estos nuevos paradigmas, su inserción en la era de la información de este mundo global tendrá mayores posibilidades de éxito. En esta primera entrega de tres acerca de los nuevos paradigmas mundiales abordaremos el tema de la globalización.

Tal como lo señala el Fondo Monetario Internacional, la globalización es un término que busca señalar al fenómeno resultado de la innovación humana y el progreso tecnológico, y se refiere a la creciente integración de las economías de todo el mundo, especialmente a través del comercio y los flujos financieros. En algunos casos este término hace alusión al desplazamiento de personas (mano de obra) y la transferencia de conocimientos (tecnología) a través de las fronteras internacionales; también puede definirse, como lo hace Fernando Soler, como un fenómeno esencialmente económico que podría concretarse, en una primera aproximación, como el proceso de integración económica internacional que tiene como rasgos característicos la liberalización de los mercados, fundamentalmente aunque no exclusivamente.

Para la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, este fenómeno, tiene como objetivos: primero, promover la especialización de las personas y las empresas explotando de esta forma las ventajas comparativas de las naciones; segundo, generar un crecimiento de las economías al incrementar



las oportunidades de comercio; tercero, generar flujos de inversión para repercutir favorablemente en las economías; cuarto, facilitar el desarrollo recíproco entre las naciones; y quinto, contribuir a proteger el medio ambiente al premiar el uso eficiente de los recursos.

Partiendo de la premisa sobre la que se basa la globalización, de que las condiciones de vida mejoran como consecuencia de la acumulación de capital físico (inversiones) y capital humano (mano de obra) y de los avances en la tecnología (lo que en economía se denomina 'productividad total de los factores de producción'), pueden identificarse elementos que tengan la característica de facilitar o entorpecer estos avances. La experiencia acumulada por los países que han registrado un crecimiento del producto más acelerado revela la importancia de crear condiciones conducentes al aumento del ingreso per cápita a largo plazo, las cuales, si bien pueden resumirse en estabilidad económica, desarrollo institucional, reforma estructural y transferencias financieras, incluyen aspectos como: la estabilidad macroeconómica para crear condiciones que favorezcan la inversión y el ahorro, las políticas de apertura al exterior que fomenten la eficiencia a través de la expansión del comercio y la inversión, las reformas estructurales que estimulen la competencia dentro de cada país, las instituciones sólidas y una administración eficaz que propenda al buen gobierno, la educación, capacitación e investigación y desarrollo para estimular la productividad, y una gestión de la deuda externa que garantice la disponibilidad de recursos suficientes para el desarrollo sostenible.



Como hemos comenzado a ver en esta primera entrega, los tiempos han cambiado y siguen cambiando, existen nuevas exigencias y nuevos paradigmas que están surgiendo y que hacen imperiosa una reorientación de la formación de los nuevos profesionistas.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/UzkbSZ>



## Los nuevos paradigmas mundiales II: La Era de la Información

Cinco meses tardaron los reyes católicos en enterarse del descubrimiento de América en 1492, dos semana tardó en llegar a Europa la noticia del asesinato de Lincoln en 1865, 1.3 segundo tardó en llegar a la tierra las imágenes de la llegada del hombre a la luna en 1969, hoy en día el envío de información vía correos o redes sociales tarda milisegundos. Bienvenidos a la era de la información.

Tercera ola es el término acuñado por Alvin Toffler para referirse a la serie de cambios que pueden circunscribirse a la llamada Era de la Información. La “primera ola’ que revolucionó al mundo fue la agricultura y sus consecuencias en las hasta entonces civilizaciones sedentarias, la “segunda ola’ fue la revolución industrial que vino a cambiar las maneras de producir con repercusiones en todos los ámbitos, la “tercera ola’ es la de la sociedad de la información que se inserta en el contexto actual de la globalización.

Como mencionan Alvin Toffler en *The Third Wave* y Alvin Toffler & Heidi Toffler en *Creating a New Civilization: The Politics of the Third Wave*, éstos cambios relativos a la Era de la Información pueden englobarse en los siguientes: (1) cambios en los requerimientos de la mano de obra, (2) transformación de las formas de hacerlas cosas en los trabajos, (3) disminución de las unidades de trabajo, (4) incremento en la complejidad de la economía, (5) innovación constante, (6) globalización de las economías nacionales, (7) dominio del capitalismo de la economía global, (8) incremento de los cambios no lineales, (9) re-emergencia de la importancia de la familia y los valores, (10) reestructuración de los medios de comunicación y la política.



Muy ligado a esto se manifiesta un cambio acelerado en la composición de los ingredientes del comercio mundial. Benito Bucay señala en “Algunas reflexiones sobre educación, capacitación, productividad y empleo” del libro *Educación, Productividad y Empleo* que las tendencias de este siglo apuntan a una reducción adicional -aunque ya menor- del componente trabajo, y una muy significativa del

componente capital, para dar lugar a una preeminencia del factor conocimiento, lo cual lleva a concluir que las nuevas fuerzas de competencia ya no se encuentran en el capital sino en el conocimiento: su adquisición, aplicación, creación y desarrollo.

En el pasado, el cambio social era promovido/controlado principalmente a través de la fuerza (es decir, ejército) o el mercado (es decir, dinero), en la era de la información el conocimiento es la llave para impulsar y dirigir el desarrollo. De esta perspectiva, educación y acceso a información vienen siendo las variables claves a impulsar para llegar a ser generadores y partícipes de los cambios que se gestan. Para ello las tareas a desarrollar pueden agruparse en tres grandes rubros: educación, capacitación, y los medios y la infraestructura. Retomando a Bucay, respecto de la educación se trata de dotar a los estudiantes de los conocimientos científicos y sociales que son el sustento, y de la capacidad de indagar, estudiar y razonar por su cuenta. En cuanto a la capacitación incluye el cambiar la perspectiva de las tareas y concluir que capacitar es una absoluta necesidad para la empresa, los trabajadores y la sociedad. Por último, respecto de los medios y la infraestructura, se requiere que la participación en los procesos incluya sector público, sector privado y sector educativo, adecuando los marcos normativos para eficientar el proceso.



Las perspectivas de los cambios en esta era de la información tienden a: (1) darle cada vez más importancia a una tecnología que cambia cada vez más rápido como fuente de acceso y manejo de información, (2) innovar cada vez más en cuestiones relativas a la producción y la manera de hacer las cosas como consecuencia de la incorporación de nuevas tecnologías, (3) incrementar la participación en los sectores que tienen que ver con la distribución de productos y el manejo de la información, (4) incrementar las delegaciones de autoridad y responsabilidad para privilegiar las decisiones rápidas y operativamente eficientes, (5) orientar la educación hacia la enseñanza personalizada que considere las necesidades y requerimientos de cada individuo en vez de planes de estudio

comunes, (6) pasar de una economía nacional a una economía regional y finalmente a una economía global, (7) cambiar las jornadas y condiciones laborales con una tendencia hacia la flexibilización, y (8) incrementar los programas emprendedores individuales y la promoción del auto-empleo.

Como menciona Julio Feroso en "Las nuevas demandas en la formación" en la obra Educar ¿para qué?, las características de esta era de la información rompen de lleno con los paradigmas que hasta ahora se han venido manejando en cuanto a las maneras y objetivos de hacer las cosas como se muestra en la relación que viene más adelante, después de todo los saberes son efímeros, las capacidades se cambian en corto plazo por otras, y la consecución de un empleo ya no está fincada en la posesión de un título o de una certificación académica, sino más bien en una efectiva adquisición de actitudes, aptitudes y conocimientos.

Respecto de esas maneras y objetivos de hacer las cosas Juan Prawda nos muestra en "Educación, productividad y empleo: retos para el sistema educativo" del libro Educación, Productividad y Empleo, las diferencias principales entre el paradigma tradicional y el nuevo paradigma de la Era de la Información.



## Los dos paradigmas

Paradigma tradicional:

- Economía basada en productos
- Control centralizado
- Rigidez
- Control de calidad del producto
- Fragmentación de tareas y responsabilidades
- Trabajadores especializados
- Confrontación
- Fuerza laboral como un gasto
- Promoción por antigüedad
- Capacitación por excepción

- Exigencia de calificación mínima

Paradigma del futuro:

- Economías basadas en información
- Descentralización
- Flexibilidad
- Control en toda la línea de productos
- Equipos de trabajo
- Trabajadores entrenables con múltiples competencias
- Cooperación
- Fuerza laboral como una inversión
- Promoción por competencia verificada
- Capacitación como regla
- Exigencia de competencias básicas

Pero globalización y era de la información no se entenderían sin su principal referente que es el ser humano, el cual también ha generado nuevas características las cuales las abordaremos en la tercera y última parte de esta serie de artículos referidos a los nuevos paradigmas mundiales.

índice



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/Wg7km8>

## Los nuevos paradigmas mundiales III: Un Nuevo Ser Humano

Los cambios acentuados desde la década de 1970 han venido a confluir en la generación de un nuevo ser humano, este ser humano, presenta características que van desde la practicidad hasta la trascendentalidad, y desde el individualismo y la búsqueda de la libertad hasta la creación de una nueva sociedad ética y la vivencia de una responsabilidad consiente.

En esta última entrega sobre los nuevos paradigmas mundiales, abordaremos el tema de este nuevo ser humano.

Erich Fromm, en su libro Tener o Ser, presenta doce características de este nuevo ser humano, las cuales incluye, en mayor o menor medida:

1. Disposición a renunciar a todas las formas de tener, para poder ser plenamente.
2. Tener un sentimiento de identidad y confianza basado en la fe de lo que uno es, en la necesidad de relacionarse, interesarse, amar, solidarizarse con el mundo, en vez de basarse en el deseo de tener, poseer, dominar el mundo.
3. Estar plenamente presente donde uno se encuentra.
4. Sentir la alegría que causa dar y compartir y no acumular y explotar.
5. Amar y respetar la vida en todas sus manifestaciones.
6. Vivir sin adorar ídolos y engaños.
7. Percibir la unión con la vida tratando de comprender y cooperar con la naturaleza.
8. Hacer del pleno desarrollo de uno mismo y del prójimo la meta suprema de vivir.
9. Saber que para alcanzar esta meta, es necesaria la disciplina y respetar la realidad.
10. Saber que el mal y la destrucción son consecuencias de no desarrollarse.
11. Saber que solo muy pocos han alcanzado la perfección de todas estas cualidades.
12. Ser feliz en el proceso de vivir cada día más, sin importar el avance que el



destino nos permita alcanzar, por que vivir tan plenamente como se puede resulta tan satisfactorio que es difícil preocuparse por lo que uno logra o no.

En este mismo sentido, Carl Rogers en su obra El Camino del Ser, señala doce características en lo que él denomina la persona del mañana:

1. Sinceridad. Con uno mismo y con el mundo, abiertos a la experiencia, a nuevas formas de ver, nuevos modos de ser y nuevos conceptos.
2. Deseo de autenticidad. Valoran la comunicación como medio de expresar cómo son las cosas y rechazan la hipocresía, el engaño.
3. Escepticismo hacia la ciencia y la tecnología. Desconfianza hacia los avances que tienen tintes de sometimiento y enajenación, pero entusiastas de aquellos que tienden a enriquecer la propia conciencia y el desarrollo personal.
4. Aspiración a la totalidad. No les gusta vivir en un mundo de compartimentos: cuerpo y mente, salud y enfermedad, intelecto y sentimiento, ciencia y sentido común, individual y colectivo, cuerdo y loco, trabajo y diversión. Aspiran a alcanzar una vida plena, con pensamientos, sentimientos y energía integrados en la experiencia.
5. Deseo de intimidad. Buscan nuevas formas de acercamiento, de intimidad, de compartir fines, así como nuevas formas de comunicación, verbal y no verbal, sentimental e intelectual.
6. Personas-proceso. Son claramente conscientes de que lo único cierto en la vida es el cambio, de que forman parte de un proceso, aceptando gustosos esa forma de ser.
7. Cariño. Son personas cariñosas, dispuestas a ayudar a los demás si la necesidad es real. Su cariño es tierno y sutil, ni moralista ni propenso al juicio. Los que prestan ayuda profesionalmente les parecen sospechosos.
8. Ecología. Sienten afinidad y cariño por los elementos de la naturaleza.
9. Antiinstitucionales. Sienten antipatía por las instituciones altamente estructuradas, inflexibles y burocráticas. Creen que las instituciones deberían estar al servicio de la gente y no al revés



10. Autoridad interna. Creen en su propia experiencia y desconfían generalmente de la autoridad externa. Elaboran sus propios juicios morales, llegando a desobedecer abiertamente las leyes que les parecen injustas.

11. Las cosas materiales carecen de importancia. A estas personas les son básicamente indiferentes las comodidades y premios materiales. Pueden vivir en la abundancia pero también pueden prescindir de ella.

12. Anhelos de lo espiritual. Intentan hallarle un significado y sentido a la vida, más allá de su propia piel, indagando en todos los cultos y tradiciones por medio de los cuales la humanidad ha hallado valores y fuerza que van más allá del individuo, experimentando la unidad y armonía del universo.

Independientemente de los diferentes puntos de vista personales que sobre el tema de este nuevo ser humano pueden haber, es indiscutible que la segunda mitad del siglo XX fue testigo de cambios radicales en la manera de pensar de las personas, solo comparables con los dados en el renacimiento y la ilustración. Estos cambios finalmente se reflejan en un sentido de mayor libertad y un deseo de trascender a través de la propia autorrealización.



Este nuevo paradigma, según Marilyn Ferguson en su libro *La Conspiración de Acuario*, concibe a la humanidad enraizada en la naturaleza. Promueve la autonomía individual en el seno de una sociedad descentralizada. Considera a cada hombre como administrador de todos los recursos con que cuenta, tanto internos como externos, no lo ve como víctima o peón, ni lo considera limitado por condiciones o condicionamientos, sino que lo ve como heredero de las riquezas de la evolución, capaces de imaginación, de inventiva, y sujetos de experiencias que apenas se han llegado a entrever todavía. El nuevo paradigma considera que la naturaleza humana no es ni buena ni mala, sino que está abierta a un proceso continuo de transformación y trascendencia, lo único que necesita es descubrirse a sí misma. Esta nueva perspectiva respeta la ecología de cada cosa: nacimiento, muerte, aprendizaje, salud, familia, trabajo, ciencia, espiritualidad, arte, comunidad, relaciones y política.

Los nuevos paradigmas mundiales tienen que ver con el concepto de globalización, era de la información y el nuevo ser humano. En la medida que estos tres conceptos tengan un desarrollo armónico coadyuvaran a la evolución y mejoramiento de la sociedad y sus integrantes. Queda en nosotros como participantes de estos paradigmas, velar y trabajar por que así sea.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/Vsb1IA>

índice



## Ética Docente

Ser docente conlleva una enorme responsabilidad, después de todo no solo formamos profesionistas o generamos soluciones o divulgamos cultura, sino que vamos más allá dándole a quienes en nosotros buscan una respuesta los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores para remontar sus destinos, para lograr sus sueños, y para forjar por si mismos su propio futuro. En otras palabras sembramos semillas de esperanza, aliento y determinación que germinarán mucho después y cuyos frutos permanecerán incluso una vez que nos hayamos ido. Es por ello que la ética en el desempeño docente adquiere un cariz de extrema importancia.

La palabra ética, según, James Fieser en “Ethics” en la Internet Eyclopedia of Philosophy, proviene del griego ‘ethos’, que significa costumbre; su sinónimo latino es la voz ‘more’, de donde deriva el término moral. Ambas voces aluden, tal como señala Lautaro Ríos en “La Ética Profesional”, a “un comportamiento humano ordenado conforme a ciertos principios, postulados y normas prescritos por la cultura imperante en cada sociedad. Ellos señalan la línea demarcadora entre lo lícito y lo ilícito, lo correcto y lo incorrecto, lo aceptable y lo inaceptable”.

Como lo señala Juan Manuel Silva en su artículo “¿Qué es eso de ética Profesional?” publicado en la Revista Contaduría y Administración de la Universidad

Nacional Autónoma de México, la ética profesional ésta está íntimamente relacionada con uno mismo, “está directamente vinculada con la calidad moral de nuestro trabajo. Está implicada en el modo de llevar a cabo nuestro quehacer e implica entrega vocacional, responsabilidad, honestidad intelectual y práctica. La ética profesional es fundamentalmente un compromiso con lo que cada ser humano hace... significa un compromiso con nosotros mismos de hacer bien las cosas, un compromiso que no se puede dejar de cumplir porque tiene que ver con un compromiso con nuestro propio ser que nos hace más o nos hace menos, nos



hace mejores o nos empeora, nos enriquece o nos empobrece en nuestra propia naturaleza".

Aun y cuando los siguientes razonamientos surgen de la ética normativa del Contador Público como docente, considero que son aplicables a todos los profesionistas que se desempeñan como tal.

Ya en una ocasión lo señale en el artículo "Reflexiones en Tomo a los Nuevos Retos en la Docencia en Contaduría" publicado en la revista Contaduría Pública, "Éticamente, el Contador Público que trabaja como docente debe ser capaz de fomentar en sus alumnos ese espíritu inquisitivo, creativo y dinámico de la profesión acorde a los nuevos tiempos". En este sentido son interesantes los postulados manejados por los diferentes organismos profesionales tanto a nivel nacional como internacional.

En México, tanto el Código de Ética del Instituto Mexicano de Contadores Público como el relativo a la Asociación de Profesores de Contaduría y Administración de México hacen referencia específicamente al desempeño del Contador Público como docente. En el caso del Instituto Mexicano de Contadores Público, su Código de Ética en sus artículos 4.01 al 4.06 referentes a especificaciones claves acerca del Contador Público en la Docencia, establece que éste debe (1) orientar a sus alumnos para que actúen de acuerdo a las normas de ética profesional, (2) mantenerse actualizado, (3) dar a sus alumnos un trato digno y respetuoso, (4) manejar casos reales cuidando el secreto profesional, (5) abstenerse de hacer comentarios negativos sobre los alumnos, catedráticos u otros Contadores Públicos, y (6) mantener una posición de independencia mental y espíritu crítico.

Por su parte la Asociación de Profesores de Contaduría y Administración de México señala en diferentes artículos que la ética profesional debe caracterizar la actividad docente además que la docencia debe centrarse en el aprendizaje del alumno, y que la asesoría y la tutoría a los estudiantes son parte integral de la



docencia eficaz (artículo 1.2), el Contador debe tener vocación y aptitud para educar a sus alumnos, respetar la integridad y libertad de cátedra de sus colegas académicos nacionales y extranjeros sobre la base de la imparcialidad y cooperación, y aplicar los principios básicos de docencia y los estándares de evaluación colegiada (artículo 1.1), debe asegurar su competencia, integridad y objetividad en las aulas y en la comunidad profesional y ser honesto, confiable y justo, así como respetar la confidencialidad y la privacidad de los demás (artículo 3,2), debe permanecer en el ejercicio profesional, y contribuir al desarrollo de sus alumnos y de la profesión, y servir a la academia, a la profesión y a la sociedad (artículo 3.1).

A nivel internacional, si bien los códigos no manejan específicamente referencias al Contador Público como docente, existen diversos postulados que pueden aplicarse en su desempeño como tal.

Por ejemplo, el Código de Ética para Contadores Públicos de Colombia, señala que en todos los casos el Contador Público debe observar una conducta ética, respeto entre colegas, y observancia de las disposiciones normativas (artículo 37), debe ser íntegro y objetivo (artículo 37), debe tener siempre presente que el comportamiento con sus colegas no sólo debe regirse por la estricta ética, sino que debe estar animado por un espíritu de fraternidad y colaboración profesional y tener presente que la sinceridad, la buena fe y la lealtad son condiciones básicas para el libre y honesto ejercicio de la profesión (artículo 54). Asimismo señala que el Contador Público que se desempeñe como catedrático podrá dar casos reales de determinados asuntos pero sin identificar de quién se trata (artículo 66).

Por su parte el Código de Ética Profissional do Contabilista do Brasil señala que la conducta del Contador con relación a sus colegas debe ser pauta por los principios de consideración, respeto, aprecio, y solidaridad, en consonancia con los postulados de armonía de la profesión. Con un espíritu de solidaridad (art. 9°), asimismo debe abstenerse de hacer referencias perjudiciales hacia sus colegas (art. 10°), o la profesión (art. 11°).



El Código de Ética de Argentina señala que los profesionales deben conducirse siempre con plena conciencia del sentimiento y solidaridad profesional, de una manera que promueva la cooperación y las buenas relaciones entre los integrantes de la profesión. Las expresiones de agravio o menoscabo a la idoneidad, prestigio, conducta o moralidad de los profesionales alcanzados por las normas de este Código, constituyen falta ética (artículo 6°).

El Código de ética de Paraguay señala, respecto del actuar del Contador Público que integridad implica no solamente honestidad sino trato justo y completamente veraz. El principio de objetividad le impone a todos los Contadores profesionales la obligación de ser justos, intelectualmente honestos y libres de conflictos de intereses (Artículo 1.1).

De la misma forma, la American Accounting Association, en sus Proposed Statement of Responsibilities, señala que sus miembros reconocen deben contribuir al desarrollo de sus estudiantes a través de (1) desarrollando en los estudiantes la capacidad de apreciar la importancia de la ética y el profesionalismo así como la capacidad técnica, (2) creando un ambiente honesto y agradable en el salón de clase, (3) insistiendo en la excelencia al mismo tiempo que a cada alumno se le da un trato digno, y (4) conduciendo sus asuntos académicos y profesionales con integridad.

Para ello, tal como señala Rodolfo Cedillo en su artículo 'El Contador Público en el siglo XXI' publicado en la revista Contaduría Pública hay que considerar que los nuevos profesionistas de la contaduría están obligados a tener visión de largo plazo, estar orientados al futuro, saber manejar las innovaciones, tener un sentido innovador, ser capaz de dar respuestas rápidas, tener estrategias para dirigir y generar resultados, asimismo ser capaz de identificar las necesidades y proponer soluciones, aprovechar las oportunidades eliminando deficiencias, redimensionar sus funciones para trabajar con los clientes, y manejar el concepto de hombres de



negocios.

En ese orden de ideas, José Francisco Pulido en su artículo "El futuro de la Contaduría Pública" publicado en la revista Contaduría Pública, señala que 'el Contador Público del siglo XXI debe ser un profesional asociado a la empresa, responsable del óptimo aprovechamiento de la información disponible, mejor interpretación, flexible en la toma de decisiones y conocedor del entorno de la empresa, es decir, debe fungir como un asesor de negocios con un perfil ejecutivo, no operativo".

Mientras tanto Ramón Peña en su artículo 'La creación del futuro y el cambio en educación" en la revista Contaduría Pública señala que "debe tener hábitos de comportamiento eficaz; que sean limpios, ordenados, puntuales; que tengan amor al trabajo, responsabilidad; espíritu de superación, honestidad y respeto; que exista en ellos el espíritu innovador y emprendedor para que la gente que sale del sistema educativo los pueda usar; y, por último, que tengan la habilidad de aprender por su cuenta'. Y para terminar la idea Roberto Álvarez en su artículo 'Ética y Educación" publicado en la revista Contaduría Pública señala asimismo, que sea un "profesionista con ética, pero de una nueva ética, que ya no encuentra su modelo en las morales tradicionales ni en las modernas del deber laico, rigorista y categórico y, sin embargo, abreva de las dos".



El desempeño ético del Contador como docente debe considerar, aceptar y fomentar aspectos tales como los que hace Elsa de Larrea en su artículo "Reflexiones en el Ámbito de la Educación Superior en Contaduría Pública" publicado en la revista Contaduría Pública:

- Aceptar la gran responsabilidad de tener como objeto del trabajo docente a seres humanos sujetos a transformación;
- Reconocer que esos humanos tienen una vasta gama de expectativas, visiones, intereses, prácticas y hábitos propios;

- Tener la convicción de que la calidad del proceso educativo está en función directa del grado de cualidades, habilidades, capacidades, conocimientos y compromiso del académico;
- Tener la convicción de que la educación es un proceso libre e individual en el que nadie puede ser educado sin su voluntad y que, por lo tanto la responsabilidad de su educación recae sobre el alumno;
- Creer que en el trabajo académico es más importante la calidad que la cantidad;
- Hacer propio los objetivos de los estudiantes; si ellos logran sus objetivos, el profesor también lo hará;
- Sujetar a los alumnos a un proceso no solo acumulativo y continuo, sino concatenador y funcional, en que haya un hilo conductor que les dé sentido a su vida universitaria y profesional;
- Desarrollar el proceso enseñanza-aprendizaje sin formulismos ni autoritarismos, creando círculos empáticos y virtuosos de comunicación que propicien una relación amistosa entre los docentes y los alumnos;
- Fomentar el aprendizaje autodidacta, la evaluación y la autoevaluación.

La Ética más que un conjunto de normas, es una manera de vivir y trascender sembrando en los demás las semillas que los lleven a desarrollar con excelencia su potencial humano y profesional.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/VsciiZ>

Índice

## **Personal Administrativo Universitario: Ingreso, Promoción y Reconocimiento**

Los que trabajamos en las Instituciones de Educación Superior damos por sentado muchas situaciones cotidianas: que haya material educativo disponible, que las aulas estén funcionales, que la biblioteca este en servicio, que los pagos llámense a empleados o proveedores fluyan sin problemas, etc.; esta confianza parte del hecho de que la parte administrativa funciona y crea un soporte a partir del cual las funciones sustantivas de formación, investigación y extensión pueden desarrollarse.

En ese entendido, en la medida que la parte administrativa de estas instituciones educativas tienda a la excelencia en su desempeño las funciones sustantivas tendrán el soporte para desarrollarse con altos estándares de calidad; y para ello, el ingreso, promoción y reconocimiento juegan un papel primordial.

El ingreso, promoción y reconocimiento en la parte administrativa de las Instituciones de Educación Superior está contemplado en lo que se conoce como tabulador, escalafón y programa de reconocimiento. Independientemente del nombre que adopte, en la medida que los procedimientos subyacentes a estos procesos sean transparentes, equitativos, justos y congruentes con el quehacer institucional se tendrá confianza en los mismos así como garantía en sus resultados.

Por otra parte, cuando esos procesos no cumplen con las características señaladas pueden generar problemas tanto en el corto como en el largo plazo, por ejemplo, que el personal se desmotive y eso afecte su trabajo, que se den problemas rotación de personal, que no se garantice el ingreso del personal más competente, que se afecte la imagen de la institución, o que se den favoritismos y/o discriminaciones.

Para generar y mantener programas de ingreso/promoción/reconocimiento administrativo en las instituciones educativas mencionadas que cumplan con las



características señaladas anteriormente, las instituciones deben tener de manera mucho muy clara análisis de puestos, descripción de puestos, valuación de puestos, categorización de puestos, tabulador y políticas.

El análisis de puestos consiste en determinar los puestos existentes en los diferentes procesos administrativos, esta determinación debe consignar el nombre del puesto, la parte del proceso donde se encuentra y su relación en la estructura funcional y operativa institucional.

La descripción de puestos es la explicitación por escrito y de la forma más clara posible de los deberes, obligaciones y las principales características de los puestos incluyendo funciones, sub-funciones y tareas así como requerimientos para su desempeño.

La valuación de puestos no es otra cosa más que establecer una jerarquía entre los mismos al compararlos entre sí de acuerdo con los niveles de sus responsabilidades, quedando un listado de puestos cuya valuación vaya de menor a mayor o de mayor a menor.



La categorización de puestos tiene por objetivo jerarquizar los puestos de acuerdo a su importancia relativa al compararlos con los demás de la organización. El resultado final es un listado que incluye desde el de menor hasta el de mayor importancia de acuerdo a sus características y requerimientos para ocuparlos. Para categorizar puestos pueden usarse diferentes métodos tales como la alineación, o los métodos de grados y puntos. La alineación solo establece subjetivamente que puesto es mayor o menor en cuanto al grado de responsabilidad, funciones y descripciones; el de grados consiste en establecer un solo factor común a todos los puestos que permita graduarse (escolaridad, antigüedad, etc.); por último el de puntos establece todo un esquema de variables/valores sobre los cuales los puestos son evaluados.



El tabulador es el resultado final de los puntos anteriores reflejado en cuanto los alcances monetarios de las percepciones asignadas de acuerdo al análisis, descripción, valuación, y categorización del puesto.

Las políticas, que deben ser claras y objetivas, son las normas que se establecen para asignar y modificar sueldos, es decir, para desarrollar los programas de ingreso/promoción/reconocimiento administrativo. Para que estas políticas funcionen debe necesariamente considerar incorporar en las mismas la evaluación del desempeño de quien está a cargo del puesto. Estas políticas deben en todo momento ser claras y satisfactorias para que el personal las entienda, las acepte y las utilice para su desarrollo personal y profesional. De la misma forma deben asegurar (1) que los empleados nuevos no perciban ingresos superiores a los empleados que ya laboran en la institución en la misma categoría, (2) que la promoción/reconocimiento esté basada en méritos claros, objetivos y verificables, y (3) que su entendimiento sea claro y que genere confianza en el proceso y los resultados.



Otras consideraciones relativas al ingreso/promoción/reconocimiento administrativo es que considere experiencia, formación y productividad; que realmente promueva la carrera administrativa institucional estimulando la excelencia en el desempeño y su impacto en las instituciones; que tanto el ingreso, como la promoción y el reconocimiento administrativo no de pauta a la discrecionalidad y señale claramente los grados mínimos de calificación para acceder a los puestos establecidos; que la relación sueldo-puesto sea clara y justa; y que la promoción y el reconocimiento sea realmente un estímulo y que el desempeño de calidad sea imprescindible para su aplicación.

Por último un aspecto clave y que se ha mencionado a lo largo de este artículo es la confianza en los procesos y resultados. Cuando el personal administrativo de las Instituciones de Educación Superior esta cierto que los procesos son claros, objetivos y transparentes el ambiente generado es propicio para el desarrollo

organizacional, el ingreso/promoción/reconocimiento no debe tener sesgos discrecionales que permitan la manipulación por parte de funcionarios y autoridades y para ello se requieren varias instancias que participen sobre bases claras y otras más que supervisen el proceso y sus resultados.

La parte administrativa en las Instituciones de Educación Superior es clave para la realización de las actividades sustantivas de las mismas; contar con los mejores integrantes, reconocer los mejores desempeños, y promover a los mejores elementos no solo es justo, legítimo y correcto sino que en el caso de estas instituciones educativas se vuelve una obligación ya que ellas deben ser ejemplo de lo que se busca construir en la sociedad.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/Tt5BMS>

índice

## Transparencia y Legalidad Universitaria

La transparencia no es un acto de buena voluntad del funcionario sino una obligación mínima que debe mostrar durante su gestión ya que los recursos que administra no le pertenecen y su ejercicio debe soportar la prueba del escrutinio público para asegurar que su aplicación no responde a filias o fobias personales sino a un sentido de responsabilidad institucional.

Curiosamente el derecho a la información se estableció en nuestra Constitución desde el año 1977 al señalar en su artículo 6° escuetamente que “el derecho a la información será garantizado por el Estado”, pero no fue sino hasta 2002 que se aprobó la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información como reglamentaria del artículo 6° constitucional. La idea de esto era (1) facilitar el acceso a la información por cualquier medio sin necesidad de requerir identificación ni acreditar interés alguno, (2) hacer sencillos los procedimientos y recursos de revisión, (3) pretende asegurar el cumplimiento de las resoluciones de los respectivos órganos, dar cierta homogeneidad a los órganos, (4) poner plazos razonables, y (5) homologación de los plazos de reserva.



Posteriormente a esta aprobación, las entidades federativas comenzaron a efectuar leyes y reglamentaciones en el mismo sentido: Sinaloa, Jalisco, Michoacán, Aguascalientes y Querétaro en 2002; Durango, Coahuila, Nuevo León, Colima, Guanajuato, Morelos, San Luis Potosí, Distrito Federal y Guanajuato en 2003; Nayarit, Zacatecas, Tamaulipas, Veracruz, Puebla, Tlaxcala, Yucatán, Quintana Roo y el Estado de México en 2004; Chihuahua, Sonora, Baja California, Baja California Sur, Guerrero y Campeche en 2005; Chiapas, Oaxaca, Hidalgo y Tabasco en 2006.

Si bien ha sido realmente un logro el reglamentar este derecho ciudadano, aún queda mucho por hacer. A casi diez años de la reforma federal y más de un lustro de la incorporación legislativa por parte de los últimos estados, las exigencias

siguen siendo las mismas: acceso correcto y oportuno.

Académicos y representantes de las agrupaciones civiles coinciden en que el derecho a la información gubernamental corre el riesgo de ser una simulación, pues la falta de sanciones ha permitido que gobernantes, dependencias y todo el sistema burocrático se invente modelos para la opacidad. Como menciona Ernesto Villanueva, del Instituto de Investigaciones Jurídicas de la UNAM, "distintas entidades han sofisticado sus mecanismos de evasión", y entre los más comunes está la de clasificar información como "reservada". Simplemente en 2008 sólo cinco de las 32 entidades federativas aprobaron el Subíndice de Transparencia y Rendición de Cuentas de la Confederación Patronal de la República Mexicana (Coparmex).

¿Por qué se da esta opacidad? Porque así conviene a quienes siguen buscando el manejo discrecional de los recursos públicos. Después de todo la transparencia es la prueba de fuego para el desempeño de cualquier funcionario, ya que se sustenta en la exigencia de la sociedad para conocer los manejos financieros y económicos que de los recursos públicos hacen los funcionarios así como los resultados obtenidos de dicha aplicación.



Pero bueno, eso es en el ámbito gubernamental, es de suponer que las instituciones educativas son ejemplo de transparencia y rendición de cuentas.

Desafortunada y tristemente no es así: Según el "Índice de Transparencia y Acceso a la Información de las Universidades Públicas en México 2009" que elaboró la empresa consultora aregional.oom, el promedio de calificación en materia de acceso, disponibilidad y calidad de la información pública en estas instituciones es de 68.5, de un rango del 0 al 100.

El título de la presente colaboración es precisamente "Transparencia y Legalidad, ¿o es al revés?" ya que la primera es consecuencia de la segunda y al mismo

tiempo la segunda es consecuencia de la primera. Dicho de otra forma, la transparencia efectiva obliga a un actuar legal o como me gusta decir “mientras más ojos están viendo, menos margen para la discrecionalidad hay”, pero al mismo tiempo el actuar legal permite que se dé la transparencia efectiva, o dicho de manera coloquial “el que nada debe, nada teme”.

Las universidades deben ser ejemplo de lo que se busca crear en la Sociedad, una universidad no puede pretender construir una mejor sociedad a través de la formación de sus integrantes si ella misma es incapaz de vivir valores como justicia, legalidad, orden, respeto, y, en este caso, transparencia.

Obvio que esto obliga a un comportamiento impecable en el ejercicio de sus funciones para transparentar al máximo el uso de recursos y la obtención de resultados. Y por transparentar al máximo es ir hasta el límite superior que la misma norma establece, no al límite inferior. Por ejemplo, si ante la difusión de una información la norma permite difundirla o no, es de pensarse y cuestionarse el que los funcionarios opten mejor por no difundirla. Reitero: máxima difusión obliga a desempeño impecable.



Generalmente a quienes señalamos de manera crítica mejores formas de hacerlas cosas se nos contesta con el estribillo de que “no es lo mismo ver los toros desde la barrera que bajar al ruedo”, es decir, que no se vale estar diciendo como hacer mejor las cosas cuando uno nunca ha estado en esa posición. En mi caso he tenido la oportunidad de desempeñarme como funcionario público en el sector académico y llevar al máximo superior el principio de transparencia, vayan cuatro ejemplos: (1) Información Financiera. Cada mes durante todo el periodo que se estuvo como Director Académico se envió a los Departamentos Académicos y se publicó en la página de la Dirección el estado financiero; (2) Avance Presupuestal Proyectos Autofinanciables. Por primera vez, como funcionario se aplicó la política de hacer públicos los resultados de proyectos autofinanciables como Congresos y Programas de Certificación para posteriormente decidir entre los Departamentos

Académicos participantes la aplicación de los remanentes; (3) Sesiones públicas abiertas de Comisiones Académicas. En la primera reunión de la Comisión Académica en que se participó siendo Director Académico se logró por primera vez en la historia de esta Comisión abrir la misma para que sus sesiones fueran públicas y abiertas, lo cual se mantuvo mientras se permaneció como miembro de la misma; y (4) Plazas Académicas. En los dos procesos de plazas académicas que tocó liderar como Director Académico los perfiles fueron elaborados por los Departamentos Académicos y publicados en la página de la Dirección. De la misma forma una vez concluido el proceso se envió y publicó una relatoría de los procesos donde se adicionaron por primera vez en la historia institucional elementos para hacer dichos procesos más objetivo, justo y equitativo tales como el que el sínodo fue compuesto al azar entre los integrante del departamento, que los temas fueron de la misma forma entregados al azar a los convocantes en igualdad de condiciones o el de que el resto de los integrantes del Departamento que no participaba como sínodo podía fungir si así lo deseaba como observador en los exámenes académicos a los concursantes.



¡Ojos, ojos, ojos! Se necesitan muchos ojos que estén viendo y evaluando el actuar de los funcionarios, y en ese sentido estén exigiendo la información a la que como ciudadanos tenemos derechos. Después de todo, ¿por qué permitir que se nos corra una cortina sobre la transparencia utilizando bases legaloides?, al contrario, salvo que la información sea personal o realmente afecte proyectos de las instituciones, esta no debe reservarse solo porque "no es conveniente", ya que generalmente esa conveniencia apunta a lo que es conveniente para el funcionario que no ha estado a la altura de su responsabilidad y busca la manera de ocultar su incapacidad o complicidad.

En pocas palabras, en la vida universitaria nunca serán las palabras las que motiven grandes cambios sino los hechos y las acciones que coherentes con los valores sean emprendidas. Como comencé diciendo al principio, la transparencia no es un acto de buena voluntad del funcionario sino una obligación mínima que

debe mostrar durante su gestión. El funcionario está obligado a transparentar la aplicación de los recursos y los resultados de su gestión, por lo tanto debe buscar las formas hacerlo más allá de lo que está obligado, lo cual es garantía de justicia y legalidad.

Los funcionarios públicos de nuestras universidades no deben sentirse amenazados por el derecho a la información que cada ciudadano tiene, al contrario, deben ver eso como una oportunidad de desempeñarse ética, legal y públicamente de manera excepcional acorde a la responsabilidad adquirida.

En la medida que ellos sean capaces de responder con creces a la confianza que la comunidad les deposita y que nosotros ejerzamos el derecho de fiscalizar y evaluar su desempeño podemos estar seguros que entre todos construiremos una sociedad cada vez más justa, honesta, legal, democrática y transparente.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/Tt5BMS>



## Defensoría Estudiantil

Yo creo que todos hemos vivido o hemos conocido de situaciones donde uno o algún conocido en su faceta como alumno sufre de alguna situación que considera injusta: el maestro déspota, el funcionario irresponsable o el proceso burocrático. Lo peor del caso es cuando ante esta situación no se sabe que hacer o ante quien acudir, lo cual se agrava si consideramos que el alumno, en la mayoría sino en todas las universidades (aún no conozco una que no), cuenta con derechos y obligaciones.

Ante esta situación en muchas instituciones educativas ha surgido lo que se conoce como defensoría estudiantil, una instancia debidamente estructurada y habilitada a la que puede acudir el alumno para hacer valer sus derechos normativos.

Veamos algunos ejemplos.

La Universidad Inca Garcilaso de la vega, de Lima, Perú, tiene lo que se conoce como la Oficina de Defensoría del Estudiante, la cual se define como “el órgano encargado de velar por el cumplimiento de los derechos y la protección de los intereses de los estudiantes de la Universidad Inca Garcilaso de la Vega”. Su reglamento incluye, entre otras cosas, un apartado relativo a la Tramitación de las Quejas presentadas por los Estudiantes de la Universidad.

La Universidad de Buenos Aires, de Buenos Aires, Argentina, contempla el área de la Defensoría del Estudiante como un “espacio para difundir los derechos de los estudiantes y actuar en su defensa”. El responsable de esta área es un defensor, el cual actúa “a pedido del estudiante que manifieste problemas puntuales con relación a su cursada y exámenes, su relación con la infraestructura edilicia de la facultad, [asimismo] será un puente ante las cátedras, departamentos de carrera, institutos y autoridades mediando en los conflictos que se susciten





entre los estudiantes y el ámbito académico y de cursada, tomando los reclamos y actuando en defensa de los mismos".

Aquí en México se tiene el caso de la Defensoría del Estudiante de la Universidad Autónoma de la Ciudad de México (UACM), la cual es definida como "La Defensoría del estudiante es un órgano colectivo, integrado por estudiantes y académicos de la UACM, quienes fueron elegidos por el Consejo General Institucional... la cual fue creada para defender los derechos de los estudiantes de la UACM, y con ello contribuir al mejoramiento de la institución en todos sus ámbitos". Entre otras cosas se encarga de defender los derechos de los estudiantes, asesorar a los estudiantes acerca de sus derechos y obligaciones, conocer por parte de los estudiantes las inconformidades sobre la actuación de alguna área de la Universidad, emitir resoluciones de carácter obligatorio, sobre los asuntos planteados ante este órgano de gobierno, etc.

Un último ejemplo es el que corresponde al de la Universidad de Sonora, en este caso el área en cuestión se conoce como Comisión de Derechos Universitarios cuya función, en términos generales, es la de brindar asesorías y recibir las quejas, denuncias e inconformidades de quienes se sientan afectados en sus derechos de acuerdo a la normatividad de la institución.



Estos casos sirven para ejemplificar que cuando existe la intención por que en una Universidad sean las leyes y las normas las que rijan el comportamiento e interacción de sus integrantes también existirán las instancias para que las diferencias se diriman con base en la legalidad.

Hay que aclarar que esta defensoría del estudiante no es una función más que a cualquiera se le puede endilgar, sino que debe, como en los ejemplos que hemos visto, tener su propia figura, estructura y sobre todo la gente capaz para el seguimiento de los asuntos tratados. Por ejemplo, en algunas universidades que carecen de defensoría del estudiante se les asigna a las asociaciones o

sociedades de alumnos esa función, pero por lo general sus integrantes carecen de los conocimientos (sobre todos legales y normativos) para llevar a cabo su función. En las Universidades que cuentan con defensoría del estudiante hay personal con la capacidad profesional (incluyendo lo legal y normativo) para actuar como tal. Es así que no se trata solo de asignar esta función a cualquiera en la Universidad sino a un área que garantice: capacidad, profesionalismo, compromiso, e independencia.

A estas alturas hay que hacer una aclaración muy importante. La creación de estas defensorías del estudiantado no significa un cheque en blanco para que el alumno haga y deshaga, sino para que este pueda exigir sus derechos de una manera institucional. Y así como tiene derechos, pues también tienen sus obligaciones, y para saber exigir los primeros hay que saber cumplir los segundos. El alumno está obligado a cumplir las normas generales que tiene establecida la universidad y las normas particulares o políticas que cada curso o asignatura establece para cumplimentar el mismo. Pero de la misma forma el alumnado tiene el derecho a una educación de calidad lo cual tiene que ver con tres partes: el maestro, la competencia, y el proceso.



De parte del maestro el alumno merece un trato digno y respetuoso. La docencia misma implica una vocación, más que una profesión, y esa vocación tiene que ver con sentirse parte del proceso formativo del alumno compartiendo sus éxitos y fracasos y acompañándolo en su proceso para llegar a ser quien tiene como meta ser.

El segundo elemento, el relativo a la competencia, se refiere a los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que buscan ser transmitidos o desarrollados en la materia o asignatura. Por último el proceso se refiere al desarrollo mismo de la asignatura o materia. Estos dos últimos puntos deben cumplir con el objetivo planteado y contribuir a la formación del alumno. En otro artículo me comprometo a tratar el modelo CPR, coherente-relevante-pertinente, de mi propia autoría,

donde señalo precisamente como lograr esto.

Elementos adicionales de la vida del alumno en la Universidad es el ambiente y los procesos administrativos. Si el ambiente (relación con otros alumnos, instalaciones, etc.) o los procesos administrativos (servicios, trámites, etc.) impiden, retardan o entorpecen el paso del alumno por la universidad, la defensoría estudiantil entra en acción, ni que decir en caso de que los tres elementos — maestro, competencia, proceso - no esté funcionando.

Pero bueno, supongamos soy un alumno y creo que se ha cometido una injusticia, ¿qué puedo hacer? Si en la Universidad donde estás existe la defensoría del estudiante no hay mayor problema pues es cuestión de acercarse a esta área y en ella se obtendrá toda la ayuda para iniciar el proceso de revisión de la queja. Pero, ¿y en caso de que en mi Universidad no exista esta figura?), pues la cosa se complica un poco más pues uno mismo tendrá que hacer los trámites y dar las vueltas, y eso es lo que muchas veces uno no quiere hacer, pero en uno esta exigir lo que a su derecho corresponda. Una vez hablando de esto con un alumno, me responde que mejor lo iba a dejar ahí (lo cual quiere decir que no iba a dar las vueltas que implica una queja), a lo que le respondí que en ese caso se merecía lo que le pasaba.



Si uno mismo no es capaz de respetarse y exigir respeto, entonces pues uno se merece lo que le pase. Entendámoslo: pelear por lo que uno cree correcto y justo cuesta, pero estamos suponiendo que vale la pena.

Volviendo al tema, ¿qué hacer si en la Universidad donde se está no se cuenta con defensoría del estudiante? Pues iniciar uno mismo el proceso para lo cual habrá que cuidar tres aspectos: (1) el recurso, y por recurso nos referimos al escrito que uno pondrá a consideración de las personas, autoridades o áreas pertinentes. Esto es muy importante y hay que tener en mente que este recurso deberá ser por escrito con acuse de recibido para dejar constancia de que se

solicitó la intervención de quien correspondiera para el motivo de la queja, en caso contrario no hay manera de comprobar que así ha sido; (2) la instancia, es decir, las personas, autoridades o áreas a las que uno dirigirá el escrito. Si nos fijamos se ha dicho personas, autoridades o áreas en plural ya que siempre debe dirigirse el escrito con copia a alguien más que funja de testigo del trámite iniciado, nunca hacerlo solo una persona pues como hemos dicho en otro artículo “mientras más ojos están viendo, menos margen para la discrecionalidad hay”; y (3) los referentes, por referentes nos referimos a las leyes, normas o reglas que se consideren incumplidas. Tal vez suene redundante pero toda queja debe tener un referente para quejarse el cual debe ser objetivo. En ocasiones uno se queja porque no le gusta, o no le parece, o no está de acuerdo, pero eso es improcedente porque entonces si cada quien pudiera quejarse oficial y formalmente por lo que no le gustara ante las defensorías del estudiante la realidad se haría un caos. La queja debe tener una ley, una norma, o una regla objetiva y real contra la que pueda compararse el acto de injusticia impugnado. El escrito entonces deberá contener la relatoría de hechos así como los referentes que permitan dilucidar el motivo de la queja.



Y retomando la frase de Jorge Garralda, del programa A Quien Corresponda, “si no se queja, no se queje”. ¿Qué quiere decir esto? Que la defensoría estudiantil solo funciona cuando los estudiantes son capaces de exigir sus derechos y esta es la parte medular de este artículo: la capacidad de autorrespeto que cada persona tiene y que lo lleva a no dejar que le pasen por encima y a exigir lo que le corresponde. En ese sentido, la defensoría estudiantil es de gran ayuda (de hecho toda universidad debería tener una) pero si no existe esta el carácter y el espíritu de cada alumno como persona para subsanar eso, después de todo, siempre existirá alguna instancia, algún proceso, alguna autoridad a la que se pueda acudir y exponer la queja de manera institucional y responsable.

Depende de cada uno de nosotros hacer que las cosas pasen. Nuestro país, nuestra comunidad, y en el caso del presente artículo, la misma vida estudiantil

será lo que cada uno de nosotros queramos que sea, y para eso nuestro valor de decir, de señalar, de exigir, y también de proponer nos permitirá hacernos dueños de nuestros destinos.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/VnndrE>

índice

## Becas Universitarias

Hay un dicho que establece que la mejor herencia que un padre puede dejarle a un hijo es la educación, ya que esta le da los conocimientos, las actitudes, habilidades y valores que le permite desarrollarse plenamente tanto como persona que como profesionistas. Desafortunadamente, el culmen del proceso formativo que sería transitar hacia la educación universitaria es algo a lo que muy pocos acceden, según el Censo de Población y Vivienda 1995 de INEGI, apenas el 11.6% de la población de 25 años o más cuenta con algún grado de estudios de nivel superior. Si bien las causas de esto pueden ser variadas, el aspecto económico juega un papel fundamental, ya que al no contar con los recursos necesarios para continuar los estudios muchos excelentes prospectos abandonan su proyecto formativo afectándose no solo a ellos sino a la sociedad que pudiera beneficiarse de su desempeño profesional. Es por ello que, como una estrategia para enfrentar este hecho, en esta ocasión abordaremos el tema de las becas. Tal como lo menciona la página de definición de, una beca es una subvención que se entrega a alguien para que realice estudios o investigaciones. Por lo general se concreta como un aporte económico a los estudiantes o investigadores que no cuentan con el capital suficiente para solventar sus estudios o trabajos investigativos.



Las becas pueden provenir de diversas instancias gubernamentales, organizaciones no gubernamentales (fundaciones, asociaciones) o empresas privadas (bancos, compañías).

Es así como la beca se convierte en muchos casos, el principal soporte para alcanzar estudios universitarios. Cuando hablamos de estudios universitarios no queremos solamente decir los estudios referidos a los programas educativos de licenciatura, sino también los de posgrado. Y aquí hay un área de oportunidad ya que muchos ven la formación universitaria de licenciatura como el fin del proceso educativo dejando de lado que este puede continuar más allá a través de un

posgrado.

Las becas universitarias por lo general establecen dos condiciones: una es el promedio que uno debe mantener durante el periodo en el cual este gozando de la beca y otra demostrar que requiere de la ayuda económica para cursar los estudios deseados.

Por ejemplo, el Instituto Tecnológico Autónomo de México (ITAM) tiene establecidas, entre otras las que se conocen como Becas ITAM, estas las otorga el ITAM desde el primer semestre y pueden cubrir desde el 10% hasta el 90% de la colegiatura. Se conceden por un ciclo escolar y deben renovarse al inicio del siguiente periodo.

Los requisitos solicitados son: (1) acreditar el Examen de Admisión o contar con pase directo, (2) tener un promedio de nueve en la preparatoria, (3) demostrar que se tiene necesidad económica, es decir, explicar la razón o razones por las que el estudiante no puede cubrir el costo de la colegiatura. Tal situación será verificada por medio de un estudio socioeconómico, y (4) esperar el resultado de la solicitud que analiza un Comité de Becas y Ayuda Financiera. Para seguir contando con la beca en cada periodo escolar, se debe mantener el promedio y seguir demostrando que existe necesidad económica.

Por su parte el Tecnológico de Monterrey tiene toda una gama de becas como apoyo para el proceso formativo: beca al talento académico, beca Tec tradicional, beca Gallagher, beca Jesús M. Montemayor, beca Dr. Xorge Alejandro Domínguez, beca al talento deportivo, y becas al talento musical. Nomás para hablar de la primera, los requisitos son (1) contar con al menos 90 de promedio acumulado en preparatoria, hasta el último semestre terminado al momento de ingresar la solicitud, la cual se puede realizar a partir del 4to semestre de preparatoria, (2) presentar la Prueba de Aptitud Académica y obtener al menos 1350 puntos, y (3) ser alumno admitido del campus Monterrey.



Como último ejemplo podemos mencionar a la Universidad de las Américas, de manera similar, exige como requisitos para sus becas de excelencia el tener promedio de 9.5 o superior en el periodo anterior, y no tener materias reprobadas o sin derecho; y para sus becas de colaboración tener promedio de 8.5 o superior en el periodo anterior y no tener materias reprobadas o sin derecho.

¿Por qué habrá universidades que cuenta con planes de becas establecidos?, porque lo ven como una inversión: inversión en talento humano. El otorgar una beca supeditándola al cumplimiento de requisitos referidos a un desempeño académico garantiza contar con alumnos altamente capacitados lo cual las beneficia en cuanto a proyectos que pueden desarrollar, propuestas en las que pueden participar, e innovaciones en las que pueden colaborar. En lo personal considero que toda universidad debería contar con un plan de becas, incluyendo a las públicas. Ese plan de becas debería abogar por la excelencia académica y promover la captación de recurso altamente calificado hablando en términos intelectuales.



Pero bueno, tal como siempre le hacemos, vayamos bajando la presente disertación a cuestiones muy prácticas. ¿Estarías interesado en conseguir una beca?, ¿te gustaría seguir estudiando un posgrado después de tu licenciatura?, entonces veamos las opciones con que contamos. De cada quien corresponderá entrar en estas opciones para buscar mayor información.

La página [http://www.becasuniversitarias.org/becas\\_mexico.php](http://www.becasuniversitarias.org/becas_mexico.php) presenta una relación con links a las páginas referidas para acceder a (1) becas del Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT), el cual ofrece un importante número de becas de estudio y postgrado tanto en México como en el extranjero en distintas épocas del año; (2) Fundación Ford la cual está dirigido a estudiantes indígenas que quieran hacer maestrías o doctorados, en México o en el extranjero; (3) Pronabes, el cual está destinado a mexicanos que fueron aceptados en una



institución pública de educación superior para cursar estudios de licenciatura o técnico superior universitario, el monto de la beca, en el primero año es de 5,750.00 mensuales, en el segundo, 5,830.00, el tercero 5,920 y el cuarto y quinto año 5,100.00 mensuales; y (4) Universidad Nacional Autónoma de México, la cual cuenta con un programa de becas de postgrado que otorga la UNAM solo para estudiantes mexicanos a realizarse tanto en México como en varios países del mundo como Francia, Japón, Canadá, España y Estados Unidos entre otros.

La pagina [http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1\\_Becas\\_jara\\_Educacion\\_Superior](http://www.sep.gob.mx/es/sep1/sep1_Becas_jara_Educacion_Superior) muestra una relación de becas referidas a (1) Fonabec, donde los apoyos económicos se otorgan de preferencia para carreras en Universidades Tecnológicas donde la mayoría de los egresados obtienen trabajo antes de los seis meses; (2) Pronabes, ya mencionado anteriormente, (3) Conacyt, ya mencionado anteriormente; (4) el Tec de Monterrey, ya mencionado en este artículo; (5) Secretaría de Relaciones Exteriores, cuyo Centro de Promoción y Difusión de Becas tiene como objetivo la formación de recursos humanos; así como la movilidad educativa; el fomento al diálogo intercultural con pleno respeto al pluralismo; la preservación del patrimonio cultural; la colaboración en materia de industrias culturales e intercambio artístico y el establecimiento de redes de comunicación entre investigadores, profesores, artistas y creadores; y (6) Fundación Telmex la cual otorga becas en todo el país a estudiantes que cursan estudios superiores y que destacan por su dedicación y desempeño académico, así como en actividades culturales y deportivas. Ser becario de Fundación Telmex constituye un privilegio a la vez que un compromiso con México.

Por último, la página <http://buscatubeca.com/becas-para-mujeres-universitarias-en-situacion-especial-mexico-2010/> señala que En apoyo a madres solteras, divorciadas, viudas o separadas, o mujeres en periodo de gestación que estudian el nivel universitario o técnico, el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (Conacyt), en coordinación con la Universidad de Sonora, tiene una convocatoria para el proceso de obtención de una beca de 3,000 pesos mensuales, además



maneja un listado de otras becas tales como (1) becas para maestrías y doctorados en México, (2) becas de investigación UNESCO para países en desarrollo, (3) Becas CONACYT- FUNED MÉXICO, (4) becas Tesis CONCYTEP MÉXICO, y (5) becas Ciencias Sociales y Humanidades de la Academia Mexicana de Ciencias.

Todo esfuerzo productivo en la vida tiene su recompensa, invertir en uno mismo es el mejor negocio que se puede emprender, opciones hay, oportunidades se tienen, depende de uno aprovecharlas y hacerse artífice de su propio destino.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/YS3qBy>

índice

## Calidad del Profesorado

Cuando hablamos de educación superior, sobre todo en el caso de las universidades públicas, es muy común que la planta docente de tiempo completo o de base no se de abasto para el número de grupos y alumnos que atender, siendo una estrategia muy común para subsanar esto el que se invite a maestros quienes prestan sus servicios por horas o por materias. A estos maestros se les conoce como maestros auxiliares, por horas o por asignaturas. La cuestión es ¿cómo garantizar que los mejores elementos de los disponibles sean los que se incorporen como fuerza de trabajo docente auxiliar? Con este artículo estaría cumpliendo mi palabra dada a los estudiantes que me pidieron temas relevantes para ellos pues ya serían tres al hilo tratados: defensoría estudiantil, becas universitarias, y este de calidad del profesorado.

Vamos por partes. En el caso de los profesores de tiempo completo o de base, se tienen dos procesos para garantizar que sean los mejores perfiles quienes ocupen ese puesto, el primero es que la contratación como profesores de tiempo completo se da a través de convocatorias públicas donde los requisitos de calidad y las mismas condiciones hacen que los mejores perfiles sean los seleccionados; el segundo, una vez que ya se es profesor de tiempo completo, es un instrumento diseñado para evaluar y reconocer la calidad de su perfil como docente: el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP). Según la página de la Subsecretaría de Educación Superior de la Secretaría de Educación Pública, "El PROMEP se creó a partir del Programa de Desarrollo Educativo 1995-2000, cuyo contenido hizo énfasis en la importancia del profesorado de las instituciones como sustento del esfuerzo educativo y propuso la creación del sistema nacional de formación de personal académico. Por tal motivo, en 1996, la Secretaría de Educación Pública (SEP) constituyó un grupo de trabajo compuesto por representantes de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior (ANUIES) y el Consejo Nacional de Ciencia y Tecnología (CONACYT) para diseñar el PROMEP".



Para que los profesores puedan acceder a este reconocimiento deberán cumplir los siguientes requisitos: 1) Tener nombramiento de tiempo completo (PTC) con plaza de profesor, docente, investigador o profesor-investigador en el nivel de educación superior; 2) haber obtenido el grado preferente (doctorado) o mínimo, (maestría); 3) demostrar de manera fehaciente sus actividades en:

(a) Docencia: Haber impartido al menos un curso frente a grupo al año, durante los tres años inmediatos anteriores a la fecha de presentar su solicitud ante el PROMEP-SES o durante el tiempo transcurrido desde su primer nombramiento como PTC en la Institución de Educación Superior (IES) o desde la obtención de su último grado, en caso de que este tiempo sea inferior a tres años.

(b) Generación o aplicación innovadora del conocimiento: Haber participado activamente en un proyecto de generación o aplicación innovadora del conocimiento. Esta participación deberá comprobarse con un producto de buena calidad por año en promedio durante los últimos tres años inmediatos anteriores a la fecha de presentar su solicitud ante el PROMEP-SES o durante el tiempo transcurrido desde su primer nombramiento como PTC en la IES o desde la obtención de su último grado (si este tiempo es inferior a tres años). El producto deberá estar publicado en revistas con arbitraje (de preferencia indexadas), libros, capítulos en libros y memorias arbitradas de congresos o haber creado una obra artística o una patente registrada.

(c) Tutoría: Haber participado en el programa institucional de tutorías o haber dirigido al menos una tesis durante el último año inmediato anterior a la fecha de presentar solicitud ante el PROMEP-SES.

d) Gestión académica individual o colegiada, tales como la dirección de seminarios periódicos, organización de eventos académicos, actividades académico-administrativas, participación en comités de evaluación académica durante el



último año inmediato anterior a la fecha de presentar su solicitud.

Como puede verse, al menos en el caso de los profesores de tiempo completo hay manera de asegurar que los mejores perfiles lleguen a estar en esta categoría, pero ¿qué hay en el caso del profesor auxiliar?

Como parte de los requisitos de acreditación de los programas educativos, los diferentes organismos acreditadores otorgan importancia al hecho de que existan exámenes de oposición donde los candidatos a evaluar miden sus capacidades y los mejores entran a formar parte de la fuerza docente auxiliar.

Como ya hemos comentado en otras ocasiones, todo sistema es perfectible, y este también lo es, y también como siempre le hacemos en estos artículos, vamos bajando las ideas a cuestiones concretas y aplicables.

Una forma de evitar el amiguismo, el compadrazgo, el favoritismo es a través de la transparencia en los procesos. Siendo director académico diseñe un proceso para esto, proceso que fue propuesto a mi universidad y que está a la espera de que sea operativizado: El sistema MASTER o Maestro Auxiliar Sistema Tecnológico Estandarizado de Registro. Este sistema se basa en un supuesto muy sencillo: que todos sepan quienes están dando clases y que conozcan la plantilla potencial de maestros auxiliares de donde se pueden obtener los mejores elementos para ello. Todo mundo puede registrarse y todo mundo puede constatar quien está programado como maestro auxiliar y quién no.



La primer pantalla es para acceder al sistema, se pide como en cualquier sistema de manejo de datos electrónico un usuario y una contraseña.

La segunda pantalla son para ciertos generales como el nombre completo, la formación (incluyendo institución educativa donde cursó sus estudios y la cedula correspondiente), así como la experiencia profesional señalando periodo, empresa

y funciones.

La última pantalla es para que el candidato a dar clases como profesor auxiliar, seleccione todas las opciones que quiera del plan o planes de estudios y que coincidan con su formación, experiencia e interés. En esta pantalla también se puede subir su currículum en formato extenso por si quien evalúe la idoneidad del candidato quiere verlo.

Y listo, se va generando una base de datos que tiene varios fines: (1) que cualquier persona con interés en dar clases pueda registrarse y administrar sus datos a efecto de poder ser considerado para dar clases como maestro auxiliar, (2) que quienes tienen que decidir por maestros para dar clases como auxiliar se les facilite la consulta y la toma de decisiones al obviar el uso de expedientes en físico que generalmente no tienen un mismo formato y poder comparar en un formato estandarizado y actualizado las opciones con que se cuenta, y (3) que cualquier persona pueda acceder y ver de la base de datos quienes están programados para que clases y quiénes no.



Como ya he dicho en otros artículos, “mientras más ojos ven, menos margen para la discrecionalidad hay’. Este sistema haría que quien programe tenga que escoger a los mejores ya que de otra forma ¿cómo justificaría dejar sin programar a alguien más capacitado, con mejor formación o mayor experiencia?

De la misma forma el sistema promueve la mejora continua pues no hay garantía de que cada ciclo escolar las personas que han sido elegidas sean las mismas pues eso dependerá de su actualización docente y profesional. Es así como cualquier otro candidato que se desarrolle más que otro puede competir para la programación de clases y quedar.

Si bien no hay sistema perfecto, la estandarización, sistematización y transparentación de procesos permite una mejora continua de los mismos, y en el

caso particular del que hablamos, una garantía de que los mejores elementos se incorporen a la fuerza docente auxiliar en las universidades.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/S4WZhi>

índice

## **Educación basada en competencias I: Una aproximación conceptual**

El mundo ha entrado rápidamente en la globalización y la era de la información, esto se ha caracterizado por una verdadera revolución en el uso de la información como fuente de desarrollo.

Los procesos de producción, la organización del trabajo, la provisión de servicios y cada vez más actividades cruciales giran, para su exitosa ejecución, en torno al manejo de información. Sin duda la mayoría de los que participan en la formación de los futuros profesionistas estarán de acuerdo en que se deben desarrollar en el alumno una serie de competencias laborales que lo lleven a realizar trabajos de gran capacidad, eficiencia y calidad, después de todo, una combinación adecuada de habilidades, conocimientos teóricos y capacidad de aprovechamiento de la tecnología proporciona más valor y mejores resultados al usuario. Alcanzar estas exigencias requiere de transformaciones no sólo en el orden material de los centros escolares, sino en la aplicación de estilos de dirección y el comportamiento profesional de los docentes que apunten a un mejoramiento efectivo de su desempeño profesional para enfrentar el reto por la calidad de la educación.



Es así como el desempeño profesional basado en la atención a las competencias laborales se convierte en una de las principales vías para el desarrollo profesional y humano de los docentes. En esta serie de tres capítulos abordaremos la educación basada en competencias desde tres perspectivas: una aproximación conceptual, la estructura del proceso, y el modelo RCP (Relevancia-Pertinencia-Coherencia) cuyo autor es un servidor y que ha sido reconocido a nivel nacional.

Esta necesidad de modernizar y reformar el sistema de formación y capacitación surge, como señala la Organización Internacional del Trabajo, en primer lugar, porque se está dando un cambio muy importante en la economía mundial caracterizado por el tránsito desde una economía dominada por la oferta a una



economía basada en la demanda; en segundo lugar, porque las transformaciones del mercado exigen a las empresas adoptar modelos de producción flexible que, a su vez, requieren esquemas de organización flexible y abierta que se basan en redes y equipos de trabajo, ya no en la concepción atomística y aislada del puesto de trabajo; y, en tercer lugar, por la constante transformación en el contenido de los puestos de trabajo donde el individuo debe ser capaz de incorporar y aportar, cada vez más, sus conocimientos al proceso de producción y de participar en el análisis y solución de los problemas que obstaculizan el aumento de la calidad y la productividad dentro de la empresa. Pero, ¿qué significa el término competencia?, ¿cómo se desarrolló?, ¿cuántas clases hay?, ¿cómo se construyen?, y ¿cómo se insertan en los procesos formativos?

Siguiendo con la Organización Internacional del Trabajo, el concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación. Si bien no existe una definición oficial de lo que competencia significa, si hay varios acercamientos que permiten dilucidar elementos comunes en todos ellos a manera de referencia.



Para la Organización Internacional del Trabajo, competencia puede definirse como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino también -y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por su parte Andrew Gonczi y James Atnanosou la conciben como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, como una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Mientras que para Boyatzis, competencia es la destreza para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el

desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar. Para nosotros se entenderá por competencia al desempeño eficiente de una actividad que genera un resultado susceptible de ser valorado.

Independientemente de las diferencias semánticas en su construcción, todas las definiciones incluyen los siguientes elementos: La existencia de un proceso mediante el cual se desarrollan los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que generarán una competencia, la implicación en dicho proceso de actores participantes, principalmente, aunque no exclusivamente, el docente y el alumno, el reconocimiento del fin último de la creación de competencias como el de generar productos-resultados susceptibles de valorarse, y por ende, la existencia de parámetros de comparación que puedan establecer el grado de desarrollo y dominio de la competencia.

Padrón Herrera señala en su trabajo Reflexiones sobre la Educación basada en Competencias, que en los últimos años el tema sobre competencias como elemento dinamizador de las actividades que tratan de buscar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para desenvolverse en el trabajo de una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica, ha matizado un número cada vez más creciente de cambios en los sistemas de formación de trabajadores y la utilización de medios, métodos y formas de enseñanza dirigidas a que el aprendiz o trabajador adquiriera la capacidad necesaria para el trabajo a través de la interacción de sus conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

En Canadá, Estados Unidos de Norteamérica, Inglaterra y Australia, el desarrollo de competencias tiene antecedentes de varias décadas cuando éstas aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento



ha sido muy acelerado. Posteriormente se presenta la necesidad de capacitar de manera continua al personal, independientemente del título, diploma o experiencia laboral previos. Éste es el contexto en el que nacen las denominadas competencias laborales, concepto que presenta varias definiciones, entre las que sobresale la de IBERFOP-OEI, en el trabajo "Metodología para definir competencias", como la capacidad electiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.

Reino Unido: Las mejoras introducidas, desde los primeros años de la década de los años ochentas, que fueron cristalizadas en reformas educativas hacia mediados de la década, tienden a los siguientes objetivos: (1) crear una fuerza laboral más competitiva en el ámbito internacional, (2) contar con una mano de obra más flexible, (3) dar crédito y apoyo práctico al concepto de formación continua, sin requisitos de ingreso y con métodos de capacitación más flexibles y accesibles, (4) pasar de un sistema de capacitación regido por la oferta a uno que refleje las necesidades del mercado laboral y responda a ellas, y (5) desarrollar un sistema de capacitación caracterizado por la eficiencia y la rentabilidad, que goce de una sólida reputación y del mismo nivel que la formación académica. Para lo cual fue creado el National Council for Vocational Qualifications (NCVQ) en 1986 con la finalidad de reformar el sistema de titulaciones profesionales que existía en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte.

Australia: Los primeros antecedentes se encuentran en un documento del Consejo Australiano de Sindicatos (ACTU), que se pronunció en 1987 a favor de la reforma al sistema de certificación de ese país y, adicionalmente, solicitó llevar a cabo un mayor esfuerzo de capacitación en las empresas. Siguió luego varios documentos gubernamentales donde se establecían los deseos de alentar la formación basada en la competencia como parte de un conjunto de reformas más amplias para mejorar la cantidad y calidad de la capacitación. En 1990 fue organizada una misión gubernamental que conoció e investigó diversas experiencias de capacitación en el extranjero y declaró en su informe que un



enfoque de competencia para la educación y capacitación, basado en las normas dictadas por las empresas, ayudaría a abordar muchos de los problemas de la formación profesional. Posteriormente se publicaron los lineamientos para la implantación del sistema.

México El diagnóstico efectuado a la capacitación, aunado con la clara visión de los cambios que se registraban en el entorno a nivel de las relaciones económicas y en el mercado de trabajo, propició el diseño y formulación del proyecto de Modernización de la Educación Tecnológica y la Capacitación. Para su ejecución el Gobierno de México instaló el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, el 2 de Agosto de 1995. Tal como lo señala Agustín Ibarra en "El Sistema Normalizado de Competencia Laboral", el Sistema Normalizado de Certificación de Competencia Laboral fue propuesto con las siguientes características: (1) Enfocado en la demanda, basado en resultados e integrado por los mismos usuarios; (2) que posibilite en el mediano plazo una mayor coordinación institucional, así como una mayor permeabilidad entre centros de trabajo y oferta de capacitación, (3) que provea al mercado información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito de trabajo y oriente la toma de decisiones de los agentes económicos, (4) que permita contar con programas flexibles, de mayor calidad y pertinentes con las necesidades de la población y de la planta productiva, (5) un sistema con mayor posibilidad de actualización y adaptación, (6) que conciba a la capacitación no como una actividad finita, de corta duración, sino como un proceso de largo plazo que abarque toda la vida productiva del individuo y facilite la acumulación de conocimientos, así como el desarrollo de competencia laboral que amplíe las oportunidades de superación y progreso personal y profesional de los trabajadores.



La educación basada en competencias hasta hace poco había quedado circunscrita a los niveles medios con un enfoque demasiado técnico, en la actualidad esta situación ha cambiado. La Asociación Nacional de

Universidades e Instituciones de Educación Superior, reconoce en su Programa Estratégico de Desarrollo de la Educación Superior, de 1999, que los nuevos requerimientos de formación y calificación para el trabajo empujará a un cambio en la forma de certificación de los conocimientos y habilidades donde el actual esquema de certificación a cargo de las instituciones educativas sería complementado por un esquema de certificación basado en competencias laborales, ya que se esperaba que para el 2010 no bastase el título o grado otorgado por una institución de educación superior sino que estuviera operando un sistema nacional de reconocimiento de la formación y habilitación científica y profesional muy ligado con los campos profesionales y con los sectores productivos de bienes y servicios.

Por último, hay que reconocer que la formación por competencias, inició en estas tres economías centrada en la creación de conocimientos, habilidades y destrezas para la vinculación a un empleo; ahora, además de haber pasado de un concepto inicialista a uno de formación continua, ha ampliado su significado y alcances hacia aspectos como el desarrollo tecnológico y el complejo mundo de las relaciones laborales. Ahora esta formación busca la generación de competencias en los trabajadores no la simple conjunción de habilidades, destrezas y conocimientos. Como señala Fernando Vargas Zúñiga, en "La formación por competencias: Instrumento para incrementar la empleabilidad", la configuración adquirida por las ocupaciones exige a los trabajadores un más amplio rango de capacidades que involucran no solo conocimientos y habilidades sino también la comprensión de lo que están haciendo. Paulatinamente se piden más competencias de contenido social asociadas a la comunicación, capacidad de diálogo, capacidad de negociación, pensamiento asertivo y facilidad para plantear y resolver problemas.

Lo interesante de abordar una educación basada en competencias es saber identificar los elementos que componen la estructura del proceso y la manera de operativizar de manera práctica el mismo, estos temas los abordaremos en la



siguiente segunda y tercera parte.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/THf8ia>

índice

## **Educación basada en competencias II: La estructura del proceso**

La capacidad de desarrollar en el alumno una serie de competencias laborales que lo lleven a realizar trabajos de gran capacidad, eficiencia y calidad, a través de la combinación de adecuada de conocimientos, habilidades, actitudes y valores depende en gran medida de tener claro el marco conceptual, la estructura del proceso, y el modelo a aplicar. Después de haber abordado en el tema anterior una aproximación conceptual, veamos ahora la estructura del proceso.

Niveles de competencias. El modelo de competencias profesionales integrales establece tres niveles, las competencias básicas, las genéricas y las específicas, cuyo rango de generalidad va de lo amplio a lo particular. 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).



Yolanda Argudín Vázquez menciona en su artículo "Educación Basada en Competencias", que los modelos más consolidados en Australia, Canadá y los Estados Unidos han propuesto ocho competencias básicas, con las cuales se pueden agrupar diferentes habilidades: (1) de estimación e injerencia (se relacionan y dependen de los conocimientos de la disciplina.), (2) de comunicación (habilidades verbales, habilidades de lectura, habilidades de expresión escrita, y habilidades de computación), (3) de pensamiento crítico (evaluación, análisis, resolución de problemas, toma de decisiones, consulta), (4) de relación (humanismo y ética, cultura, relaciones interdisciplinarias, y relaciones interpersonales), (5) de función (administrar, planificar, trato con el personal y uso de recursos, responsabilidad), (6) de liderazgo (colaborar, creatividad, planear), (7) de investigación y para la docencia, y (8) integrar conocimientos.

Por su parte, según J. Jesús Huerta Amezola, Irma Susana Pérez García y Ana

Rosa Castellanos Castellanos en su artículo "Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales", 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, mientras que las competencias específicas son la base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución. Entendidos de esta manera, los modelos educativos basados en competencias profesionales implican la revisión de los procedimientos de diseño de los objetivos educativos, de las concepciones pedagógicas que orientan las prácticas centradas en la enseñanza (y con ello, la propia práctica educativa), así como de los criterios y procedimientos para la evaluación.

Conceptos relativos a la formación de competencias. La definición de competencia implica a su vez el conocer la relación que tiene con otros elementos de este enfoque tales como normas de competencia, función productiva, unidad de competencia, elementos de competencia, y desempeños.

Normas de competencia. Según el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (Cinterfor/OIT), las normas son criterios o pautas concretas de actuación que describen lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo ha hecho bien o no, las condiciones bajo las cuales la persona debe mostrar su actitud y las evidencias necesarias para tener la seguridad de que lo que se realizó de manera consistente fue con base en un conocimiento efectivo y no como producto de la casualidad.

Unidad de competencia. La unidad de competencia se define como la función de trabajo integrada por una serie de elementos de competencia y criterios de desempeño asociados los cuales forman una actividad que puede ser aprendida, evaluada y certificada. Las unidades de competencia pueden ser clasificadas en básicas, genéricas y específicas. Las básicas se refieren a los mínimos necesarios para la realización de un trabajo. Las genéricas se refieren a funciones o





actividades que sean comunes a un número significativo de áreas de competencia, y las específicas se dan cuando la unidad de competencia laboral está asociada a conocimientos, destrezas y habilidades propias de un campo laboral relativamente estrecho.

Elementos de competencia. Los elementos de competencia son las partes constitutivas de una unidad de competencia que corresponde a la función productiva individualizada, es decir, expresa lo que una persona debe ser capaz de hacer en el trabajo. Los elementos de competencia generalmente se clasifican en teóricos, prácticos y valorativos que corresponden a los conocimientos, las habilidades y las actitudes y valores. Según el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, los elementos de competencia se redactan como una oración, siguiendo la regla de iniciar con un verbo en infinitivo preferiblemente; a continuación describir el objeto y; finalmente, aunque no es obligatorio en todos los casos, incluir la condición que debe tener la acción sobre el objeto. El elemento de competencia debe completarse acompañándolo de los criterios de desempeño, las evidencias de desempeño, las evidencias de conocimiento y el rango de aplicación.



Por su parte función productiva es el conjunto de actividades laborales que son necesarias para lograr uno o varios objetivos específicos de trabajo con relación al propósito general de un área de competencia o de una organización productiva. La función productiva puede ser general o específica. Una función productiva general es la que define las actividades laborales de una forma amplia; mientras que una función productiva específica es la que define el trabajo concreto a realizar en la función general.

Desempeños. Para el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional, la validación de la consecución de una competencia incluye la valoración del desempeño desarrollado para dominar tal competencia. Este desempeño viene siendo la conjugación de los conocimientos, habilidades,

actitudes y valores necesarios para desempeñar un trabajo eficientemente, de lo anterior se desprende que existen evidencias y criterios que permiten valorar ese desempeño (mencionados anteriormente).

Por último, tal como lo señala A. W. Astin, en su artículo *Assessment for Excellence: The Philosophy and Practice of Assessment and Evaluation in Higher Education*, se entiende por conocimientos a las referencias conceptuales y de causa y efecto necesarias para llegar a comprender un fenómeno y estar en posibilidad de interactuar con él, las habilidades son las destrezas requeridas para hacer algo, las actitudes se refieren a la disposición del sujeto hacia una acción específica, mientras que los valores son principios abstractos y generalizados del comportamiento que provee normas para juzgar algunas acciones y metas específicas hacia las cuales los miembros de un grupo sienten un fuerte compromiso emocional.

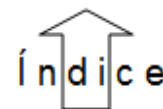
Hay que aclarar que se requiere de varias funciones productivas con sus correspondientes elementos de competencia, para poder conjuntar una unidad de competencia, de la misma forma, varias unidades de competencia serán las que finalmente lleguen a conformar la competencia que el profesionista debe ser capaz de presentar.



Construcción de un modelo educativo basado en competencias. Yolanda Argudín, citada anteriormente, señala que la construcción de competencias no puede realizarse de manera aislada, sino que debe hacerse a partir de una educación flexible y permanente, desde una teoría explícita de la cognición, dentro del marco conceptual de la institución, en un entorno cultural, social, político y económico. El desempeño debe planificarse de tal manera que admita que el educando tenga un desarrollo apropiado en las distintas situaciones y pueda adaptarse a las cambiantes formas de organización del trabajo.

Argudín señala que la educación basada en competencias es un enfoque

sistemático del conocer y del desarrollo de habilidades; se determina a partir de funciones y tareas precisas. Se describe como un resultado de lo que el alumno está capacitado a desempeñar o producir al finalizar una etapa. La evaluación determina qué específicamente va a desempeñar o construir el estudiante y se basa en la comprobación de que el alumno es capaz de construirlo o desempeñarlo. La educación basada en competencias se refiere a una experiencia práctica, que necesariamente se enlaza a los conocimientos para lograr un fin. La teoría y la experiencia práctica se vinculan, utilizando la primera para aplicar el conocimiento a la construcción o desempeño de algo. La educación basada en competencias se concentra en los conocimientos, las habilidades, las actitudes inherentes a una competencia (actitudes o comportamientos que respondan a la disciplina y a los valores), y la evaluación de los logros mediante una demostración del desempeño o de la elaboración de un producto. Los nuevos paradigmas mundiales exigen la construcción de competencias como una nueva cultura académica, en la que se promueva un liderazgo congruente con la nueva sociedad: de demanda de información tecnológica y del desarrollo de las habilidades que le correspondan, de conocimientos, de conocer las necesidades de la época, de servir e interactuar; así como de nuevas iniciativas, de una reorganización de los programas existentes y de procesos que ayuden a construir competencias, que no sólo respondan a la institución educativa, sino que al mismo tiempo apoyen el desarrollo de la misma sociedad de la información.



De lo cual se desglosa que para elegir el núcleo de competencias básicas que se requiere construir es necesario analizar y responder en forma realista las siguientes preguntas propuestas por Argudin:

1. ¿Cuáles son las competencias básicas, genéricas y específicas necesarias para obtener buenos resultados en la práctica profesional contemporánea? Lo cual se enfoca hacia lo que el profesionalista como tal debe saber hacer.
2. ¿Qué indicadores permiten elegir las competencias que se van a construir? Lo cual hace referencia a las normatividades, leyes, reglamentos o directrices a

considerar para evaluar desempeños y resultados.

3. ¿Cuáles son los medios más efectivos para construir estas competencias? Lo cual busca establecer las maneras de lograr el desarrollo de las competencias de acuerdo a los indicadores de evaluación elegidos.

4. ¿Cuáles son los medios más efectivos para comprobar que los alumnos han construido estas competencias? Que se refiere a la etapa de evaluación y se concentra en la validación de los desempeños y los productos.

La docencia y el modelo de educación basada en competencias. La educación basada en competencias es una nueva orientación educativa que pretende dar respuestas a la sociedad de la información. El concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo proceso de conocer se traduce en un saber, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber. saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás (dentro de un contexto determinado).



Competencia en la educación, es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

Es así como las competencias se han convertido en el eje de los nuevos modelos de educación y se centran en el desempeño. Ahora se proponen diferentes esquemas con una diversificación de situaciones de aprendizaje y evaluación que permitan al estudiante adoptar un papel activo de manera que pueda ejercer sus conocimientos, habilidades y conductas en situaciones en las que este conjunto de aprendizajes se combinen de distintas formas. Tal como lo señala, Annando Roca Serrano en “El Desempeño profesional basado en la atención a las competencias laborales; una vía para el desarrollo profesional y humano de los docentes de la

Educación Técnica y Profesional", asumir un enfoque por competencias en la formación profesional exige, una integración de estos componentes para lograr la necesaria flexibilidad laboral que promueve el desempeño alternativo de varias ocupaciones, como tendencia actual en el mundo del trabajo, con estándares de calificación en aumento, y el cambio más frecuente de lugar de trabajo y uso acelerado de las tecnologías de la información que exigen una mayor abstracción y manejo de instrumentos, técnicas y maquinarias más complejas, y demanda recursos laborales humanos multihábil, polivalente y con un perfil amplio de competencias para contribuir a un mejor desempeño de sus funciones.

Ser competente o mostrar competencia en algo implica una convergencia de los conocimientos, las habilidades, los valores y no la suma de éstos. La convergencia de estos elementos es lo que da sentido, límites y alcances a la competencia. Una vez abordado una aproximación conceptual y ahora la estructura del proceso, en la siguiente y última entrega veremos el modelo RCP (Relevancia-Pertinencia-Coherencia) cuyo autor es un servidor y que ha sido reconocido a nivel nacional.

índice

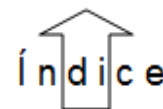


Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/Vu0hqQ>

## **Educación basada en competencias III: El Modelo RCP (Relevancia-Coherencia-Pertinencia)**

El reto que enfrentan los actuales sistemas educativos de nivel superior de desarrollar en el alumno una serie de competencias laborales que lo lleven a realizar trabajos de gran capacidad, eficiencia y calidad, a través una combinación adecuada de habilidades, conocimientos, actitudes y valores, ha sido abordado con el enfoque de competencias profesionales. Este enfoque permite el desarrollo de varios modelos que respondan a los que, como, quienes y para que del mismo.

En este orden de ideas, y una vez vistos en los artículos anteriores una aproximación conceptual al enfoque así como la estructura del proceso, en esta última entrega quiero presentarles modelo RCP (Relevancia-Pertinencia-Coherencia) cuyo autor es un servidor el cual está registrado en el Instituto Nacional de Derechos de Autor y que ha sido galardonado con el Premio Nacional de Contaduría Pública a la investigación en su 17ª edición 2002-2003 por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos.

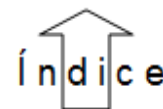


El modelo RCP (Relevancia-Coherencia-Pertinencia)

El proceso formativo del profesionista debe contener el enfoque de competencias para que se asegure el desarrollo de la capacidad profesional atemperado por la filosofía humanista que hace de la persona el centro mismo de su vivencia, asimismo debe considerar la forma en que las personas perciben y procesan la información que reciben del mundo. La conjugación efectiva de estos tres aspectos del proceso enseñanza-aprendizaje —objetivos del proceso mediante el enfoque de competencias, relación de los actores participantes mediante la filosofía humanista, y manera de percibir y procesar la información- garantizará un proceso que tienda a desarrollar un nuevo profesionista-persona más acorde a las características de la era de la información actual y a los requerimientos de la profesión. Bajo riesgo de simplificar demasiado este proceso, puede establecerse

que las condiciones que debe reunir son las de relevancia, pertinencia y coherencia.

La característica de relevancia obliga a hacer un análisis concienzudo para determinar qué es lo que se verá; es un hecho que en la actualidad el cúmulo de información es tal que prácticamente es imposible además de impráctico el tratar de ver, comprender y dominar todo en el restringido tiempo de que se dispone durante la formación, por lo que relevancia se enfoca en lo que realmente es importante en función de que genera las bases para el desarrollo subsecuente. La coherencia retoma las características de la realidad contempladas en el concepto anterior y las concatena de tal manera que el desarrollo del proceso no atomice el desarrollo de competencias sino que las vaya integrando en un proceso cíclico, repetitivo y armónico. Por último, por pertinencia se entenderá que el proceso mismo -procedimientos, metodología y actividades- tenderá a reflejar las características y condiciones imperantes en la realidad, en el medio laboral-profesional.



Relevancia. El proceso formativo del profesionalista. independientemente de que considere las condiciones de pertinencia y coherencia, se enfrenta a un gran reto: la gran cantidad de información diversa sobre la profesión y el quehacer de la misma. Es en este punto donde interviene la relevancia. La relevancia tiene que ver con el qué y cuánto se ha de ver en las asignaturas que conforman el programa formativo del profesionalista. A este respecto, puede señalarse que existen dos visiones: una tradicional y otra vanguardista. La tradicional aboga por ver todo en las asignaturas, mientras que la vanguardista se enfoca a aquello que es de mayor importancia para la formación del futuro profesionalista.

La primera parte del supuesto que si se vio todo en la asignatura, lógico es que todo debió aprenderse, más la experiencia demuestra que esto no es así y que para desarrollar una competencia se necesitan conocimientos generalistas y mucha práctica. La segunda postura parte del supuesto de que si se ven los

fundamentos de un tema y éstos llegan a dominarse por el alumno, éste estará capacitado para abordar otros temas relacionados o más complejos. Ésta última postura es la que está más acorde tanto con el enfoque de competencia como con los postulados humanistas. Ahora bien, ¿quién decidirá lo que hay que verse?

Diseño instruccional: todo, poquito o nada. Dos condiciones son las que deben reunirse para que un tema sea incorporado al diseño curricular: que el conocimiento sea generalista y que éste sea lo más práctico posible. Antes de ver cada característica puede hacerse el siguiente ejercicio. El supuesto es que se tiene la meta de hacer el mejor vehículo que ha existido, en esta etapa se efectúa la lista de lo que un vehículo debe contener sin reparar en los costos. En el siguiente supuesto el presupuesto original asignado para el vehículo ha sido disminuido en un 20%, lógico que de la lista original deberán eliminarse algunos aspectos considerados inicialmente. A continuación, de nuevo el presupuesto es disminuido en un 20%, por lo que la lista de partes para el vehículo de nuevo se ve disminuida. Por último, otro recorte del 20% arroja como resultado un vehículo apenas con lo básico para poder ser reconocido como tal. Este ejercicio, hecho con dedicación, va marcando la pauta a seguir en el diseño instruccional: ir identificando lo más importantes. Curiosamente, a pesar de no ser expertos automotrices, tal parece que es más fácil determinar que debe incluir un vehículo de poco presupuesto que el programa analítico de una materia.



Ahora bien, en el desarrollo instruccional el principal recurso que restringe es el tiempo. En función del tiempo deberá girar la extensión y profundidad de los contenidos temáticos (así como en el caso del vehículo su constitución giraba en función del presupuesto). Todo es importante, sin duda, pero la capacidad del docente debe ser tal que pueda determinar de todo, lo más importante, y de lo más importante, lo básico, y de lo básico lo indispensable, así, el proceso formativo partirá de ver lo indispensable, si hay tiempo seguirá con lo básico, de lo básico pasará a lo más importante y finalmente al resto, pero si no tiene tiempo no sacrificará el todo precisamente por ver todo.



Ahora sí, retomando lo que inicialmente se estableció, los temas que sean incorporados al diseño curricular deberá ser generalista y lo más práctico posible. Por generalista se referirá que tenga la mayor aplicación en el campo laboral-profesional.

La característica de practicidad es aquella que indica que las competencias desarrolladas son precisamente aquellas que se están demandando en el campo laboral-profesional. Esta característica se complementa con la anterior ya que un conocimiento puede ser de mucha aplicabilidad pero no estar siendo demandado en la actualidad. Para establecer un buen parámetro de la practicidad de los temas, un punto de referencia viene siendo precisamente el campo laboral-profesional. Pueden hacerse por parte de los mismos alumnos, investigaciones de campo donde se trate de descubrir cuáles son los servicios que se están demandando y bajo qué condiciones se están requiriendo. Estas investigaciones, al mismo tiempo que proporcionarán información para ir encauzando el diseño instruccional, le darán la oportunidad a los alumnos de ver por sí mismos los requerimientos existentes en el campo laboral-profesional para que lo tengan en consideración en su proceso formativo.



Complementando la formación: la investigación. Ahora bien, el hecho de no llegar a ver todos los temas en una asignatura como parte del trabajo de clase, no quiere decir que éstos no sean contemplados en el proceso formativo. Para eso está el trabajo externo. En este sentido, una de las mejores propuestas en el campo de las asignaciones escolares es el uso de ensayos. El ensayo, como tal, obliga al alumno a acudir a diferentes fuentes con la finalidad de leer, analizar, sintetizar, criticar, y formar; estas fuentes deben de tratar de ser lo más variadas posibles: libros, revistas, periódicos, internet, inclusive entrevistas.

Dado que el ensayo es una redacción abierta, este se caracteriza porque se apoya en el punto de vista de quien escribe, implica la responsabilidad de exponer las

propias ideas y opiniones y respaldarlas con el compromiso de la firma personal.

En el ensayo se exige escribir correctamente las ideas con claridad, sencillez y originalidad; es necesario sustentar la validez de lo que se opina a través de referencias bibliográficas. Es breve, tiene un carácter didáctico y en él se pueden abordar temas diversos: científicos, filosóficos, políticos, religiosos, literarios, entre otros, la extensión depende del autor o de los requerimientos de quien lo solicite.

Vinculación interinstitucional. Otro aspecto a considerar para afinar el aspecto de la relevancia en la información es el de promover la vinculación interinstitucional con la finalidad de promover la investigación e interrelación por parte de los alumnos. Esta vinculación consiste en tomar grupos de materias similares de diferentes universidades (para lo cual los responsables de las materias deben coordinarse) y conseguir los emails de los alumnos con la finalidad de intercambiárselos entre ellos para que se pongan en contacto. La finalidad de ese contacto sería el encargarles que, con los conocimientos que tienen de la materia anterior tomasen un tema en común que discutirán vía emails y cuyos requisitos podrían ser el que por lo menos haya tres comunicaciones durante el semestre, comunicaciones en las cuales tendrán que hacer uso de sus conocimientos y las referencias que consideren importantes (uno envía el correo hablando de un tema de la materia, el otro contesta y así se inicia un diálogo entre alumnos de diferentes universidades). Al final ambos alumnos deberán entregar como reporte la serie de intercambios de información con una breve introducción y una conclusión personal, es decir, copiar las conversaciones a un documento y darle el formato de un trabajo para entregar cuidando las referencias utilizadas (si las hay). Las ventajas de esta vinculación, entre otras, es que permite ir pensando en la posibilidad de una vinculación más efectiva entre las universidades a la vez que se va generando en los alumnos una capacidad de autoaprendizaje colaborativo.

Coherencia. Una vez que se han establecido las características de la realidad que deben considerarse en los procesos educativos del futuro profesional, es menester que el conocimiento se vaya construyendo de una manera armónica, tratando de



integrar todos los conceptos y buscando por que la instrucción no se atomice. A efecto de cuidar la coherencia en la instrucción (lo cual cumple con las características del enfoque de competencias), es menester que se desarrolle tanto una visión holística como una visión armónica del proceso. La visión holística contempla el relacionar lo que se está viendo con otras áreas de la profesión y así como contemplar sus efectos en otros procesos como un todo. La visión holística no implica el ver todo en una asignatura, sino enfocarse hacia el fondo de la misma, pero correlacionar con temas pertinentes para su mejor comprensión.

En cuanto a la visión armónica, ésta incluye que la instrucción no se disgregue sino que se aborde en partes, pero que se vaya integrando como un todo. Los temas no se ven y se dan por visto, el diseño debe ser de tal forma que cada materia contenga los elementos para irse desarrollando integradamente.

El quehacer del profesionista incluye las características de ser cíclico, repetitivo y continuo, son esas características las que deben de incluirse en el proceso formativo del futuro profesionista tanto con la finalidad de que en la mente exista esa coherencia necesaria para comprender procesos, como para que se vaya desarrollando la competencia necesaria para desenvolverse con éxito en el campo laboral.

Hay varias maneras de ir desarrollando un curso en forma coherente, aquí se propondrán tres: la ubicación-contextualización, el seguimiento, y la interrelación. Ubicación-contextualización. La ubicación-contextualización es la característica por la cual la competencia que se busca desarrollar cobra importancia dentro de un sistema integrado. Si bien es cierto que sale sobrando el decir que todas las competencias de todo profesionista tiene un por qué y para qué dentro de los sistemas y procesos, también es un hecho de que el abordaje de estas sin una buena ubicación-contextualización lo único que genera es una capacidad, más no un sentido. La ubicación-contextualización también tiene que ver con ir desarrollando las cosas tal y como son desde el principio.



Seguimiento. El seguimiento es una característica que se encuentra presente en todas las áreas de trabajo del profesionalista, ninguna cosa está acabada sino que forma parte de un proceso, ningún resultado es definitivo sino que es provisional al momento en que se presenta; de la misma forma, el desarrollo del proceso enseñanza-aprendizaje debe ser tal que no solo ubique el quehacer del profesionalista dentro de un proceso productivo dado, sino que sea capaz de ir integrando los elementos que se van contemplando, en otras palabras, no ver las cosas y darlas por vista, sino ir las concatenando, acumulando, de tal forma que se tengan que seguir practicando y vayan mostrando un panorama más completo cada vez.

El hecho de ver y evaluar algo no implica ni asegura su pleno dominio, la experiencia indica que el dominio y la maestría viene precisamente de la experiencia, ahora bien, la experiencia no es sino un hacer, hacer, y hacer las cosas, un repetir cíclico que puede incorporarse en los programas. Este quehacer cíclico y repetitivo permitirá que cada alumno aprenda a su ritmo, que la mente tenga las experiencias necesarias para validar las conclusiones a las que haya llegado y desarrollar las habilidades profesionales en un ambiente que simule las condiciones laborales reales. interrelación. La última característica de la coherencia, la interrelación, tiene que ver con el hecho de ir estableciendo las diferentes conexiones que existen entre los temas de la asignatura; así como con otras áreas y elementos del sistema en el cual están.

De lo que se trata es que no vea a la formación como pulverizada en diferentes asignaturas que no guardan relación sino ir estableciendo relaciones con los diferentes temas de la propia asignatura así como con las demás asignaturas del proceso formativo.

Pertinencia. Una idea, evento, proceso u objeto adquiere pertinencia en la medida que este presenta características que tengan relación con el asunto a tratar. En el



caso del proceso formativo la pertinencia estará dada por las características de la realidad que sean incorporadas en dicho proceso, tanto en los procedimientos, las metodologías y las actividades. Ahora bien, y siguiendo con la tónica de este tema, es pertinente aclarar que el tratar de que el proceso formativo refleje en gran medida las características de la realidad no significa que tenga que incorporar en el proceso los aspectos negativos de la misma. El docente debe tener la capacidad para partir de cómo son las cosas pero teniendo en cuenta las regulaciones legales y las normatividades profesionales existentes, pero no por ello desarrollar un curso ajeno a las condiciones reales laborales-profesionales.

De la vista nace el amor. Uso de imágenes y documentos. Todas las profesiones son ricas en cuanto a fuentes de información para la realización de su trabajo, desafortunadamente, en ocasiones para facilitar el proceso mismo (sobre todo para el maestro), se recurre a señalamientos acerca de la realidad más que enfrentar al alumno a la realidad misma. Sirva como ejemplo las redacciones de ejercicios con los que se trabaja en clase.

La mayoría de los materiales de que dispone la docencia, así como los que genera el docente mismo, no tienen el enfoque de competencia, ni están pensados en el alumno, se enfocan más bien al proceso (un proceso más simple, sencillo y fácil, aunque irreal) y a las necesidades-gustos del docente. En el ejercicio profesional se enfrenta directamente con hechos y documentos a efecto de realizar su trabajo; más sin embargo, en la docencia, es muy común recurrir a redacciones de los eventos con el fin de facilitar la generación de materiales y el ahorro de tiempo y esfuerzo (sobre todo del docente).

El nuevo enfoque de competencias exige que el docente sea un experto en la materia que imparte y que tenga la capacidad de presentar los procedimientos, la metodología y las actividades como un fiel reflejo de lo que alumno encontrará una vez que ingrese al medio laboral-profesional.



Los retos a los que se enfrentan los actuales sistemas educativos, sobre todo en el nivel superior, son considerables, pero en la medida que éstos sean abordados con creatividad, decisión, congruencia, carácter y compromiso permitirán construir entre todos una sociedad ordenada, armónica y con grandes oportunidades de desarrollo.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/10O8XOL>

Índice

## **Promoción de la Responsabilidad de los Funcionarios Universitarios a través del Afianzamiento de sus Autoridades**

Quienes buscan colaborar con la sociedad para mejorarla, necesaria y forzosamente deben demostrar y evidenciar cualidades éticas y profesionales que nos permitan confiar en sus capacidades y compromisos. Si esto es aplicable a cualquier persona o entidad con mayor razón lo es para las universidades y quienes están al frente, ya que a ellos les confiamos la creación de un futuro a través de la formación integral de nuestros profesionistas. Pero, ¿cómo garantizar que quienes están al frente de las instituciones educativas tengan un comportamiento al nivel de los compromisos contraídos?, una respuesta a esto está en la gestión de fianzas para sus funcionarios.

Una universidad no puede ser definida por la magnitud de los bienes que posee, el tamaño de los recursos que administra o las características de los programas que oferta sino que necesariamente deberá hacer referencia al carácter de la gente que la compone, al compromiso con los valores que profesa y a la congruencia constante.

El valor de los modelos universitarios sustentados en el trabajo, el servicio y la calidad tienen su referente en los valores de honestidad, solidaridad y justicia. Ya que solo un trabajo honesto es productivo, solo un servicio solidario es fructífero, y solo una calidad que exceda lo esperado es justa.

Las Universidades no solo forman profesionistas o generan soluciones o divulgan cultura, sino que van más allá dándole, a quienes en ellas buscan una respuesta, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores para remontar sus destinos, para lograr sus sueños, y para forjar por si mismos su propio futuro. En otras palabras siembran semillas de esperanza, aliento y determinación que germinarán mucho después y cuyos frutos permanecerán incluso una vez quienes participan en ello se hayan ido.



Por lo anterior no es lógico, ni congruente, ni siquiera moralmente aceptable, pretender liderar a la sociedad para crear así un mejor futuro, cuando no se es capaz de pensar, de decir, pero sobre todo de vivir congruente y constantemente estos valores; después de todo si bien nuestros pensamientos nos guían y nuestros dichos nos comprometen, son nuestras acciones las que nos definen.

Pero en muchas ocasiones el desempeño de quienes están al frente de nuestras Universidades deja mucho que desear. Año 2006. Una noticia recorrió los titulares de Veracruz, "UV pierde demanda millonaria", la noticia, la cual todavía puede verse en <http://bit.ly/q1UuSX>, aclaraba más el punto: "La máxima casa de estudios de la entidad, la Universidad Veracruzana, perdió el juicio que llevaba contra la compañía Rodriguez Pasquel Asociados, la cual le arrendaba el equipo de computo y al rescindir un contrato de manera irregular esta demanda. El día de ayer, el gobernador del Estado, Fidel Herrera Beltrán, dio a conocer esta noticia, con lo cual la UV se ve obligada a pagar una multa por el orden de los 70 millones de pesos. Debido a esto, la máxima casa de estudios se amparó para no pagar esta cantidad. El mandatario declaró que va a ejercer toda la facultad a su alcance de negociación para llegar a un acuerdo justo que no sea abusivo ni excesivo, las autoridades han sentenciado y corresponde a los justiciables que son todos, atender el fallo del poder judicial. El mandatario veracruzano recordó que uno de sus objetivos es cuidar los recursos del estado, por lo que buscará un acuerdo con los empresarios para que permitan pagar una cantidad justa.



Finalizo diciendo que trataré de mediar y lograr una solución factible para todos en este conflicto". Año 2011. En otra ocasión, hablando con un alto funcionario de una Universidad que había sido afectada en su patrimonio por sus malas decisiones administrativas, me decía cínicamente "lo mejor de crear ecosistemas de innovación es hacerlo con dinero ajeno". Otro más en una ocasión de una rescisión laboral a todas luces no procedente me comentaba "total, si se pierde el juicio quién pagará será la Universidad, no yo, así que no tengo nada que perder".



Ejemplos como estos que muestran el bajo nivel no solo ético y moral sino también profesional podemos encontrar en nuestras Universidades, y el problema es bastante sencillo: la gente a cargo de la administración institucional puede tomar las decisiones que desee ya que los errores de las mismas los tendrá que absorber la institución.

Pero, ¿por qué una universidad debe pagar con su patrimonio las malas y en ocasiones dolosas actuaciones de sus funcionarios? Y lo que es más importante ¿qué se puede hacer ante esto? Si el problema es sencillo, la solución lo es más: afianzar a los funcionarios en las universidades.

Una fianza, según grupoafianzador.com.mx, "es un contrato a través del cual una Afianzadora (Fiador) se obliga a cumplir ante el beneficiario (Acreedor) del contrato, las obligaciones contraídas por el fiado (Deudor) en caso de que este no lo hiciera".



Según la misma página los actores que intervienen en ese proceso son los siguientes:

- Fiado: Persona física o moral que es el obligado principal en la operación; solicitante de la fianza (no siempre), por quien se obliga la afianzadora a cumplir si este no lo hace.
- Acreedor o beneficiario: Persona física o moral ante quien se obliga el fiado y la afianzadora. Es quien exige el cumplimiento de las obligaciones contratadas con el fiado y en caso de incumplimiento reclama al fiador.
- Fiador: Empresa afianzadora autorizada por la Secretaría de Hacienda y Crédito Público quien se obliga a cumplir ante el beneficiario, por el fiado, si este no lo hace.
- Obligado(s) solidario(s): Persona física o moral que firma en el contrato de la fianza, comprometiéndose junto con el fiado, para reintegrar a la afianzadora lo que se pague en caso de reclamación por incumplimiento. Se considera como

garantía que ofrece el fiado para el respaldo de la operación.

- Agente de fianzas: Intermediario que asiste al fiado o al beneficiario ante la afianzadora para la contratación y conservación de las fianzas.

¿Pueden verse los alcances de afianzar a los funcionarios de las Universidades?

La Universidad contrata una fianza donde, en caso de dolo, negligencia o mala fe por parte del funcionario, si hubiese algún daño patrimonial a la Universidad, la fianza entra en escena para resarcirle a la Institución dicho daño, posteriormente la empresa afianzadora se va contra el funcionario para hacer valer la garantía que este tuvo que poner como parte del contrato, así el mal funcionario paga de su propio bolsillo las afectaciones al patrimonio institucional que resulte de sus malos manejos.

En muchas empresas las fianzas a sus funcionarios son cosa común ya que permite responsabilizarlos de los efectos de sus acciones, solo que en las universidades no es una práctica extendida. La aplicación de las fianzas a sus funcionarios permitirá (1) comprometerlos con un servicio profesional y no solo eso sino también ético mientras estén en el puesto; (2) hacerlos que en todo momento antepongan los intereses de la institución por encima de sus intereses personales o de grupo; y (3) proteger a la institución de afectaciones patrimoniales ya que la fianza subsanaría al menos económicamente los efectos perniciosos de las malas actuaciones de las autoridades afianzadas.



Las Instituciones de Educación Superior son vistas en todo el mundo como instancias no solo del saber y el conocimiento sino como centros que habilitan a las personas con las herramientas intelectuales y éticas para un desempeño de éxito en la vida, en la medida que quienes están al frente de estas instituciones demuestren la capacidad, congruencia, valor, y compromiso moral y profesional se podrá confiar en la capacidad de las mismas para crear juntos una mejor sociedad para todos.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/Ud6KdZ>

índice

## Rompiendo Paradigmas en la Educación

Dado que el proceso enseñanza-aprendizaje conlleva la interacción maestro-alumno, es necesario, en una primera instancia, tener un acercamiento conceptual tanto a estos actores como hacia el proceso mismo. La globalización y la era de la información han traído consigo nuevos retos y nuevas definiciones acerca de las formas de pensar y hacer; para incursionar exitosamente en ese mundo globalizado y estar en posición de responder eficientemente a las nuevas exigencias tanto personales como profesionales, es menester que los paradigmas que rigen la forma de pensar y hacer que tiendan a reconformarse.

Un paradigma no es sino un concepto hacia el cual se ciñen los pensamientos y las actitudes, es así que si éstos últimos deben tener que ser otros, el primero debe también de cambiar. Los principales cambios que pueden ser observados en la era actual pueden enfocarse tanto hacia el ámbito laboral-profesional como hacia el ámbito personal. En el campo laboral-profesional se exige individuos flexibles de pensamiento, proactivos, críticos, creativos y eficientes, en cuanto al aspecto personal, los individuos buscan cada vez su autorrealización, el sentirse bien consigo mismos, el trascender, el ser dueños y arquitectos de su propio destino, siendo necesario ajustar ambas exigencias para responder consensuadamente a ellas.

**El docente antes de serlo: Dr. Jeckyll & Mr. Hyde.** En el proceso enseñanza-aprendizaje, el docente juega un papel preponderante, siendo el sujeto que puede llegar a facilitar en gran medida el desarrollo de las competencias y el fomento de la realización personal. Ahora bien, el docente no solo debe de poseer los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores que desea que se formen en los futuros profesionistas, sino tener esa vocación hacia la docencia, ese corazón por el camino docente que lo lleva a ver cómo es que las cosas pueden hacerse mejor tanto para sí mismo como para sus alumnos, cuidándose mucho de contraer el síndrome del Dr. Jeckyll & Mr. Hyde. Este síndrome toma su



nombre de la historia de Robert Louis Stevenson en la cual el Dr. Jeckyll, que es una persona gentil y atenta, se transforma mediante la ingestión de una pócima en el nefasto y terrible Mr. Hyde. Con el docente puede pasar lo mismo si pierde de vista su función y las nuevas exigencias del medio. El docente, antes de serlo ha desempeñado dos papeles: el de alumno y el de profesional. Como alumno se da cuenta de procedimientos, metodologías y actividades que no contribuyen a su formación profesional y personal, sino más bien se enfocan a cumplir con reglas y criterios muchas veces sin un sentido de fondo o bien ya superadas por los tiempos, aún así, nada más llega a la docencia retoma el papel de maestro y continúa con el desarrollo de esos procedimientos, metodologías y actividades con las cuales en su momento no estuvo de acuerdo.

Como profesional sucede algo similar, el profesionalista es consciente de que una vez en el campo laboral, tanto los procesos de aprendizaje como de evaluación y desempeño difieren considerablemente de los modelos tradicionales docentes, aún así, una vez que entra como docente no es capaz de hacer los cambios necesarios para que el proceso sea más eficiente y continúa con los paradigmas anteriores; en este mismo sentido, docentes que en su campo laboral han tenido la oportunidad de adiestrar a quienes se inician en la profesión utilizan técnicas mucho más innovadoras y efectivas que una vez que ingresan como docentes formales en alguna institución. Este es el síndrome del Dr. Jeckyll & Mr Hyde: Un docente que antes de serlo es flexible, creativo y hasta más eficiente. Para ello nada mejor que plantearse y replantearse las premisas de evaluar tanto los procedimientos, la metodología y las actividades docentes a la luz tanto del desempeño profesional en la realidad como de la lógica y el sentido común.

**¿Para qué está la escuela?** Otro paradigma que requiere ser revisado a la luz de los cambios comentados es el de la escuela. A la pregunta ¿para qué está la escuela?, las respuestas “tradicionales” van desde que está para la formación de profesionistas hasta el hecho de cumplir con una función social educativa. Pero un análisis más profundo y realista presenta a la escuela como un centro muy



complejo de relaciones interpersonales que van más allá de las concepciones formalistas. La escuela es un área donde lo mismo se forman profesionistas que relaciones humanas, un lugar donde se va aprovechar el tiempo, lo mismo que a pasar el tiempo, un lugar que genera personas mejores lo mismo que deja a las personas igual. Ya en otras ocasiones hemos señalado que las personas en la actualidad buscan ser las arquitectas de su propio destino, esto solo se logra dándole a cada una la responsabilidad de su vida bajo guías mínimas de relación. Una escuela con muchas reglas y políticas restrictivas de la libertad personal en aras de los logros u objetivos institucionales o sociales no estará forjando gente responsable, solo gente pasiva, expectante de las reglas de conducta para cumplirlas sin un sentido de trascendencia como tales. Las concepciones acerca de la escuela tanto del docente como del alumno difieren grandemente, no siendo ninguna la poseedora indiscutible de la verdad, sino siendo más bien parte de la percepción personal de la realidad.

La escuela como centro de desarrollo humano debe compensar tanto el aspecto profesional como el aspecto personal con reglas mínimas que tiendan más bien a proteger los derechos de los demás, pero hagan responsable al alumno de su proceso de aprendizaje, a sus tiempos, y dependiendo de sus intereses. Es así que el binomio libertad-responsabilidad debe ser manejado con sumo cuidado para que el docente no tome sobre sí las responsabilidades de los alumnos (como el llegar temprano o hacer las tareas), más sin embargo sí desempeñar su papel de validador del desarrollo de las competencias profesionales. Cada alumno tiene intereses diferentes, estilos de aprendizaje diferentes y tiempos de desarrollo diferentes, la escuela y el docente lo más que pueden hacer es el proporcionar los elementos idóneos donde el alumno desarrolle las competencias que requiere para su desempeño profesional y actuar como validadores de los resultados del proceso, pero es el alumno quien decide cuándo y cuánto participar en el mismo, haciéndose responsable de los resultados que obtenga.



**La danza Maestro-Alumno.** Otro punto que se debe considerar es la relación maestro-alumno. Hasta el paradigma anterior el maestro era el que decidía qué se iba a hacer y el que otorgaba calificaciones en función de la respuesta de los alumnos a los criterios por él establecido, por su parte el alumno desempeñaba un papel pasivo-reactivo donde no había convencimiento en lo que se hacía salvo por el hecho de que si no se hacía no se obtenía la aprobación del maestro. En el nuevo paradigma el maestro debe ser capaz de bajar de su pedestal y de correr los riesgos de una evaluación centrada en el estudiante y en los resultados. El proceso ya no puede girar en lo que hizo o dejó de hacer el maestro o en si cumplió o no los programas o las reglas, sino en si el alumno desarrolló las competencias que requiere. Para ello los cambios en la relación deben ser consecuentes con las actitudes y valores que se desean formar.

El docente debe ser capaz de dejar su pequeño poder para ingresar en un área de servicio; debe considerar al alumno como una persona capaz, libre y dueña de su destino y no como alguien que debe hablar cuando aquel se lo diga y callar cuando se le señale. La relación maestro-alumno debe darse entre iguales, siendo uno de ellos el más experimentado para proponer los medios para el desarrollo de las competencias, pero sin llegar a ser el que coarte la acción y el proceso personalísimo del otro. Para ello el docente requiere hacer una reingeniería donde evalúe cada actividad que realiza, así como cada paradigma que tenga del proceso, a la luz de los cambios que caracterizan lo mismo al mundo globalizado actual y la era de la información, como a los nuevos perfiles que han comenzado a desarrollar tanto las profesiones como las personas.

**Educación, ¿con qué se come?** Por último, en el nuevo paradigma la educación adquiere también un nuevo significado. Ya no es la simple transmisión de conocimientos o el simple desarrollo de una forma de hacer las cosas, ahora conlleva el forjar individuos capaces de aprender por sí mismos, de desarrollar nuevas formas de pensamiento, de romper con esquemas a la vez que se proponen otros y de trascender en todos los ámbitos de su vida. La educación



pasa a ser un proceso de libertad para experimentar y de respeto al aprendizaje. La educación se convierte en un área de interacción humana donde si bien cada quien tiene sus ideas, valores y ritmos, el fin común viene siendo el desarrollo de las competencias profesionales necesarias para el desempeño laboral. Tal y como se estableció anteriormente, en este nuevo paradigma la educación se vuelve flexible, riesgosa, propositiva, creativa, holística y trascendental; se transforma en algo más difícil, pero a la vez más enriquecedor. Difícil para el maestro porque tiene que desprenderse de esa aura de “yo-se-como-debe-hacerse-todo” y de su pequeño poder en aras de una libertad creciente en el alumno, y difícil para el alumno ya que tiene que hacerse cargo de su vida y desarrollar esa responsabilidad ante las decisiones que tome; pero a la vez más enriquecedor por que todos los actores participantes desarrollan sus potencialidades, se equivocan, aprenden, se tratan como personas, y adquieren las cualidades requeridas en el mundo globalizado actual de la era de la información.

Los nuevos retos educativos y las nuevas definiciones laborales que nos ha traído la globalización y la era de la información de generar individuos flexibles de pensamiento, proactivos, críticos, creativos y eficientes, así como las necesidades personales de autorrealización, sentirse bien consigo mismos, trascender, o ser dueños y arquitectos de su propio destino, hacen imperante una redefinición de los paradigmas que rigen la forma de pensar y hacer para ajustar ambas exigencias y responder consensuadamente a ellas.

índice



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/p4kY9r>



## De la instrucción a la evaluación

Sin duda alguna todo proceso, incluyendo el educativo, está sujeto a evaluaciones. En educación, la evaluación tiene el propósito de verificar si se han obtenido las metas propuestas así como el grado de ello. Así como el proceso enseñanza-aprendizaje se ha visto modificado, es menester considerar que las evaluaciones también tienden a modificarse para adecuarse tanto al proceso educativo como a las exigencias de los nuevos paradigmas mundiales.

Como ya se comentó en anteriores publicaciones, el enfoque humanista basado en competencias propugna lo mismo por evaluaciones y autoevaluaciones, se centra en los resultados del desempeño laboral, no tiene un tiempo determinado ya que los procesos individuales son diferentes, es una evaluación individualizada, no se enfoca a lo visto en el curso sino a la validación de las competencias desarrolladas, y finalmente se desea conocer si se desarrollaron o no las competencias establecidas. El enfoque humanista basado en competencias promueve la independencia, la libertad y la responsabilidad de las personas estableciendo objetivos claros en cuanto al proceso y los resultados obtenidos, así como delimitando las responsabilidades del docente y las del alumno.



El docente provee de los elementos que en su opinión considera necesarios para el desarrollo de las competencias que se requieren en el futuro profesionalista; por su parte el proceso formativo viene siendo la conjunción de los materiales, los tiempos, los lugares y las dinámicas en las cuales el alumno decide o no participar con la perspectiva de lo que él debe ser capaz de demostrar al finalizar el curso; es así como el docente se enfoca al diseño de los procesos educativos y a la validación del logro de las competencias, mientras que el alumno se enfoca a participar en esos procesos en la medida que requiere para la obtención de la competencia a evaluar.

Tradicionalmente la etapa de evaluación guarda reminiscencias del proceso tradicional educativo cuando el enfoque estaba dado en el maestro, en los programas y en la memorización, es así que las evaluaciones actuales son rígidas, enfocadas al proceso más que a los resultados, no relacionadas con el exterior, ni delimitadoras de las responsabilidades maestro-alumno.

**Resultados cuantitativos y cualitativos.** La etapa de evaluación tradicional se enfoca a evaluar el grado de comprensión de lo visto en el proceso formativo, mientras que el enfoque humanista basado en competencias busca fomentar en el alumno la libertad y responsabilidad de su proceso al mismo tiempo que evalúa el grado de competencia en el futuro profesionalista. Esto obliga a que las evaluaciones se enfoquen tanto en los aspectos cuantitativos como cualitativos de las competencias. Como se comentó anteriormente, los aspectos cuantitativos se refieren a los conocimientos y las habilidades, al saber y al hacer, mientras que los aspectos cualitativos tienen que ver con las actitudes y los valores, es decir, con el ser. Una evaluación holística debe contemplar todos estos puntos, al mismo tiempo, deben ser enfocadas al alumno y la validación del desarrollo de las competencias, deben ser flexibles, relacionadas con la vida real y fomentadoras de libertades y responsabilidades. Para ello se requiere que las evaluaciones consideren las características de la realidad, que comprendan el proceso a evaluar, que utilice las capacidades del “enemigo”, y que sea capaz de validarse así misma.



**Características de la realidad.** Dado que las evaluaciones buscan validar el desarrollo de una competencia en el alumno con la finalidad de determinar su capacidad de insertarse exitosamente en el mercado laboral-profesional, es menester considerar las condiciones a las cuáles el futuro profesionalista deberá ser capaz de responder.

- *Consulta.* En primer lugar, el profesionalista, ya en el desempeño de sus actividades como tal, tiene la libertad de efectuar consultas para corroborar

el trabajo que está realizando. Estas consultas lo mismo son a obras bibliográficas (libros, revistas, folletos), a colegas, e inclusive a instituciones oficiales. Más sin embargo, en la evaluación tradicional, está vedado el que los alumnos consulten ya que el enfoque aún es memorístico, a pesar de que no es así en la realidad. A este respecto es interesante notar cómo es que en México, el Centro Nacional de Evaluación para la Educación Superior (CENEVAL), aplica el Examen General para el Egreso de la Licenciatura, que incluye la evaluación EGEL, mismo que es utilizado como formas de titulación; dicho examen evalúa el dominio que poseen respecto a las áreas del conocimiento fundamentales de cada disciplina, evalúa resultados de aprendizaje, no los insumos ni los procesos para lograr ese aprendizaje, y a efecto de reproducir la solución de problemas tal como sucede en la vida profesional se pueden consultar documentos impresos. Es así entonces que la etapa de evaluación debe considerar estas condiciones para no establecer otras que no concuerden con la realidad, en última instancia se desea que el profesionista sea capaz de efectuar exitosamente una actividad.

- *Comunicación.* Otra característica de la realidad a considerar, relacionada con lo anterior, tiene que ver con la comunicación entre profesionistas. En la realidad esta comunicación es fluida y se da en varias partes del proceso; la práctica profesional no es la excepción, el profesionista analiza los casos y problemas que se le presentan en ocasiones en equipo, con otros colegas e inclusive con expertos de otras áreas. La comunicación, al igual que la consulta, forma parte del proceso, el enfoque humanista basado en competencias reconoce las características de la realidad y las integra a los procesos pero se enfoca en los resultados. Es así que los exámenes deben considerar el aspecto comunicativo, permitir la consulta, pero también el intercambio de opiniones, la generación colaborativa de conocimientos, la resolución de problemas, en pocas palabras, desarrollar al mismo tiempo la capacidad de colaborar para la consecución de un fin dado.



- **Retroalimentación.** Las dos características anteriores, incorporadas en la etapa de evaluación, necesariamente generan una retroalimentación activa y enriquecedora del proceso. Más allá de lo negativo que pudiera considerarse (aunque la discusión estaría en función de si son o no esas condiciones las imperantes en la realidad), la consulta y la comunicación generan una retroalimentación por parte de los mismos alumnos, el docente pasa a segundo plano y son ellos lo que se vuelven los expertos en el tema a través de la discusión, el intercambio de ideas y el consenso. El docente en ocasiones tiene problemas para lograr el trabajo de equipo en los grupos, pues bien, el permitir esto en las etapas de evaluación fomenta automática y libremente este trabajo de equipo, esta capacidad de manejar ideas, de defenderlas, de criticarlas y, en última instancia, de lograr un resultado acorde a las expectativas establecidas.
- **Corroboración o Corrección.** Todo lo anterior no solo genera esa dinámica entre los alumnos y fomenta esa capacidad de manejar ideas y trabajar en equipo sino que, hay que reconocer, permite corroborar o corregir aquellos elementos disruptivos del proceso. De nueva cuenta hay que señalar que el enfoque humanista basado en competencias fomenta la libertad y la responsabilidad de los alumnos y se orienta hacia los resultados, no hacia el proceso. Lo que le interesa es que los futuros profesionistas hagan las cosas y las hagan bien, que integren conocimientos, habilidades, actitudes y valores y logren resultados susceptibles de ser validados. Esto implica, al igual que en la realidad, que aquellos errores que se detecten en el proceso sean corregidos y que los pasos firmes en el mismo proceso sean reconocidos.



**Comprensión del proceso.** Otra característica que debe ser capaz de reconocerse e integrarse en la etapa de evaluación viene siendo la comprensión real del proceso a evaluar. En la mayoría de las profesiones, el proceso del quehacer cotidiano presenta dos condiciones: la primera es que los resultados se obtienen a mediano plazo. Curiosamente los exámenes tradicionales están dados

para ser resueltos generalmente en una sola sesión con lo que el mismo llega a adolecer grandemente de características y condiciones que desarrollen competencias. La segunda característica, relacionada con la anterior, es que ese mismo quehacer profesional se da por etapas, dado que el proceso no puede hacerse en una sola sesión, el profesional logra avanzar en el mismo poco a poco; considera los tiempos y las fechas límite, pero el proceso no se cumple en una sola sesión.

Para incorporar esto en la etapa de evaluación en primer lugar los exámenes deben configurarse atendiendo a las características de la realidad, es decir, ser lo más real posible; en segundo lugar, debe considerarse el uso de varias sesiones para cumplimentar el proceso y presentar los resultados; y, en tercer lugar, debe considerarse las características de la realidad comentadas anteriormente. Esto fomenta de una manera imperceptible en el alumno el que éste sea ordenado, que establezca una metodología personal para la consecución del fin establecido, y que sistematice el proceso.

***Utilizando las capacidades del “enemigo”.*** En el arte oriental de defensa del judo, así como en la mayoría de las artes marciales, la diferencia de estas con otras artes de defensa estriba en que se utilizan las características del “enemigo” contra sí mismo; así, en vez de repeler un ataque enfrentando, se utiliza la velocidad y empuje del adversario para hacerlo volar por los hombros sin el menor esfuerzo. Esa misma filosofía está contenida en lo comentado anteriormente.

¿Cuáles son las tendencias observadas en los alumnos por los docentes en las etapas de evaluación?, podrían citarse varias, entre las de que les gusta consultarse entre ellos, hacer comentarios, indagar, y confirmar. De la misma forma, ¿cuál es la actitud observada en el maestro en esa etapa ante esas tendencias?, también pueden citarse varias, entre las que sobresaldrían sin duda que está en constante vigilancia, la de no permitir interacción alguna, la de preocuparse más por el proceso que por el producto y la de cuidar su imagen



como rector del proceso. El enfoque humanista basado en competencias, al contrario, no busca la confrontación maestro-alumno, cada uno de los actores acepta las responsabilidades individuales del proceso consciente de los resultados que se esperan obtener.

Ahora bien, la labor del docente en la etapa de la evaluación consiste también en generar precisamente los instrumentos evaluatorios que coadyuven, en este enfoque, a asegurar la consecución de las competencias deseadas, lo cual no sería posible si los alumnos simplemente copian los procedimientos y resultados unos de otros. Aquí es donde el docente debe ser capaz de diseñar exámenes diferentes que no impliquen mayor trabajo para él, pero a la vez no permitan que la información simplemente sea copiada. Una manera de hacer esto, sobre todo en los exámenes cuantitativos, es a través de la generación de exámenes en hojas electrónicas que permitan copiar varios modelos con pequeñas variantes que necesariamente arrojen procedimientos y resultados similares, pero diferentes. De la misma forma, exámenes diferentes pero similares es una condición existente en la realidad, donde los procesos y resultados son parecidos pero los insumos y circunstancias difieren entre sí.



Para poder llegar a esto, el docente debe tener primeramente una comprensión tanto teórica como práctica de la materia, además debe ser competente en el uso de programas computacionales, y, por último, debe tener esa capacidad creativa para el desarrollo de instrumentos de evaluación efectivos.

Los pasos para generar este tipo de instrumentos de evaluación pueden ser resumidos en los siguientes:

1. Establecer cuáles son los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que se desea evaluar en el alumno como parte de una competencia genérica.

2. Reconocer las características existentes en la realidad tanto del proceso como de los resultados a obtener.
3. Diseñar en una hoja electrónica el examen tipo que deberá ser lo más real posible así como la resolución del mismo.
4. Hacer dos o tres copias con cambios en algunos puntos.
5. Copiar esas dos o tres copias cambiando datos.
6. Imprimir y verificar.

La generación de exámenes reales y diferentes implica un esfuerzo inicial por parte del docente, pero a cambio genera los siguientes beneficios:

1. Es real ya que al igual que la realidad se presenta casos similares en cuanto a procesos y resultados, pero diferentes en cuanto a insumos y condiciones.
2. Permite la interacción entre los alumnos sin que pueda darse la copia de información.
3. Subsecuentemente le genera de una forma fácil al docente un stock mucho muy variado de exámenes por lo que éstos no pueden ser “pasados” de grupo a grupo.
4. Permite al docente explotar su creatividad y vislumbrar la etapa evaluatoria en forma diferente a la tradicional.



**Validando el proceso.** Ahora bien, el enfoque humanista basado en competencias reconoce que el fin último es la de formar profesionistas competentes para el desempeño de una actividad a través del fomento de la libertad y responsabilidad individual, en este sentido, una de las características del proceso mismo es el sujetarse a la validación tanto interna como externa para determinar el grado de vinculación con el sector laboral-profesional.

Las competencias profesionales pueden presentar dos características, una es que puedan ser conseguidas en una sola materia y la otra es que ocupen varias

materias para ser conseguida. Aquí es donde entra la validación de los resultados tanto interna como externa.

*Validación interna.* La seriación dada en un mapa curricular supone que la materia que antecede a otra es requisito para dicha materia, es así que el desarrollo de las competencias en esa materia debe ser validado por quienes recibirán a los alumnos en la materia que sigue. Esto puede darse mediante la validación interna. La validación interna consiste en que los docentes de una materia dada participan activamente en la evaluación final de la materia que les antecede para en cierta forma confirmar que los alumnos que recibirán cumplen con los perfiles mínimos para ser promovidos. Este tipo de validación interna presenta tres beneficios principales: primero, que evalúa tanto al alumno como al maestro, al alumno en cuanto a que cumpla con los requisitos mínimos para ser promovido, y al maestro como mediador del proceso formativo; segundo, obliga a la participación de los diferentes actores del proceso formativo por lo que asegura una continuidad y lógica en el mismo; y, por último, establece un espíritu de corresponsabilidad en los procesos y en los resultados.



*Validación externa.* Ahora bien, una competencia llegará el momento en que sea conseguida, bien en una materia o al término de varias, en ese momento lo más idóneo es utilizar la validación externa. La validación externa consiste en hacer participar a los profesionales en cada una de las áreas, como individuos, despachos o instituciones, para que evalúen el grado de consecución de las competencias deseadas. La validación externa requiere que se establezca claramente en que parte del plan curricular se irán consiguiendo las competencias a tal grado de sujetarse a la evaluación por parte de agentes ajenos al proceso. Las ventajas de este tipo de validación son principalmente tres: primero, permite vincular los procesos educativos con el sector laboral-profesional; segundo, otorga cierto grado de objetividad y reconocimiento al proceso formativo; y tercero, obliga al proceso a estarse actualizando dependiendo de los requerimientos externos.



La validación, tanto interna como externa, confiere al mismo proceso otro carácter, ya que el alumno, lejos de ver solo la libertad que el enfoque humanista basado en competencias le permite para ser el arquitecto de su proceso formativo, le fomenta la responsabilidad ya que dichos procesos y los resultados son sujetos de evaluaciones por parte de agentes diferentes al docente, dependiendo la promoción que en última instancia sea capaz de demostrar que ha conseguido desarrollar las competencias requeridas. De la misma forma, obliga al docente a enfocarse en el desarrollo de competencias ya que las evaluaciones tanto internas como externas estarán en función de evaluar el grado de desempeño profesional que demuestre el alumno, es decir, la integración del saber, el hacer y el ser. La validación es la última parte del proceso que les confiere ese carácter de calidad al maestro y al alumno, al proceso formativo mismo, y a los resultados.

La capacidad del docente de implementar de manera creativa nuevos esquemas para pasar de la instrucción a la evaluación, sobre todo considerando en esta última las características laborales actuales así como el enfoque humanista basado en competencias, le garantizará que los profesionistas cuenten con los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores necesarios para su desempeño profesional en la práctica.

índice



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/qnG0tF>

## **La validación interna y externa: Piedra angular de la formación basada en competencias**

El desarrollo de las competencias requiere ser comprobado en la práctica mediante el cumplimiento de criterios de desempeño claramente establecidos. Los criterios de desempeño, establecen las condiciones para inferir el desempeño; ambos elementos (criterios y evidencias) son la base para evaluar y determinar si se alcanzó la competencia. Esto plantea la necesidad de que las evaluaciones se transformen para garantizar ese desarrollo de competencias. Para ello, lo cual la etapa de evaluación requiere transformarse de su visión tradicional rígida y disgregada enfocada en la memorización de contenidos y procedimientos, hacia una evaluación por competencias flexible, holística e integradora enfocada a desempeños y resultados. En un artículo anterior, "De la Instrucción a la Evaluación", se comentó brevemente el punto de la validación interna y externa, dado que se ha solicitado se amplíe esto, se ha desarrollado este artículo.

**Contextualización.** Como señala José Joaquín Brunner, en su trabajo *Globalización y el Futuro de la Educación: Tendencias, Desafíos, Estrategias*, presentado en el Seminario sobre *Prospectivas de la Educación en América Latina y el Caribe*, a partir de la década de 1980, los gobiernos, los grupos directivos, los intelectuales así como los organismos internacionales, han comenzado a identificar a la educación como el principal instrumento para el desarrollo de los países, el crecimiento de las economías, el aumento de la productividad y para superar o, al menos estrechar, el abismo interno de la pobreza y el externo del conocimiento y tecnología que separa a los países desarrollados de aquellos en vías de desarrollo.

**Retos de los sistemas educativos.** Además de la responsabilidad social que tienen los sistemas educativos, éstos están siendo presionados para que resuelvan los problemas a los que se ven enfrentados, los cuales, según Juan Prawda en su trabajo "Educación, productividad y empleo: retos para el sistema



educativo”, publicado en el libro Educación, Productividad y Empleo, hacen referencia al incremento de la ineficiencia externa o baja pertinencia de los sistemas educativos; la ineficiencia interna, tanto en lo que respecta a los flujos educativos, como al uso de recursos limitados de todos tipos; la baja calidad de la educación; la inequidad de los procesos, y limitada capacidad de gestión institucional. De la misma forma Prawda, establece que existe una interdependencia sistémica entre desarrollo económico y social. Lo cual implica abordar de una manera prospectiva, frontal, sistémica y creativa los problemas de baja eficiencia externa, baja eficiencia interna, baja calidad, inequidad y limitada capacidad institucional.

Los sistemas educativos son cruciales de cara a la era de la información, ya que, como lo señala la OREALC-UNESCO/CEPAL en su trabajo Educación y Conocimiento -Eje de la transformación productiva con equidad-, tienen el potencial de relacionar directamente conocimiento con la productividad. De la misma forma, la educación ya no puede circunscribirse a la técnica o los conocimientos, sino que debe tener en cuenta una visión holística de los procesos formativos, donde los objetivos son tanto conocimientos y comportamientos, como actitudes y voluntades, todo ello con la finalidad de contribuir eficientemente a la formación de profesionistas-personas completas.



***El modelo de competencias.*** El concepto de competencia engloba no sólo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación. Si bien no existe una definición oficial de lo que competencia significa, si hay varios acercamientos que permiten dilucidar elementos comunes en todos ellos a manera de referencia. Para la organización Internacional del Trabajo, competencia puede definirse como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene no sólo a través de la instrucción, sino

también –y en gran medida- mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por su parte Andrew Gonczi y James Athanasou en su trabajo "Instrumentación de la educación basada en competencias - Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia-" la conciben como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas, como una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Mientras que para Boyatzis, tal como lo señala en su trabajo "The Competence Manager. A Model for Effective Performance", competencia es la destreza para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar. Para efectos prácticos se entenderá por competencia al desempeño eficiente de una actividad que genera un resultado susceptible de ser valorado. Según estas definiciones, 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, y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.



Tal como lo señala Fernando Vargas Zúñiga, en su trabajo "La formación por competencias: Instrumento para incrementar la empleabilidad", la formación basada en competencias parte de reconocer todos los cambios y necesidades descritos. Se acerca más a la realidad del desempeño ocupacional requerido por los trabajadores. Pretende mejorar la calidad y la eficiencia en el desempeño, permitiendo trabajadores más integrales, conocedores de su papel en la organización, capaces de aportar, con formación de base amplia que reduce el riesgo de obsolescencia en sus conocimientos. Por otra parte, el propósito de la educación basada en normas de competencia es proporcionar educación técnica y capacitación a los trabajadores, así como 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. Sin embargo, como lo señalan J. Jesús Huerta Amezola, Irma Susana Pérez García y Ana Rosa Castellanos Castellanos en el artículo "Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales este modelo educativo", se cuestiona la suficiencia de los títulos universitarios y plantea como más importante poseer competencias para la solución de problemas específicos que tener una preparación en lo abstracto sin la posibilidad de contar con expectativas para solucionarlos. Sin embargo las reformas educativas, para que puedan considerarse como tales, requieren no sólo de cambios estructurales, sino también modificaciones en las prácticas educativas. Lograr que maestros y alumnos participen de una manera más comprometida durante el proceso de enseñanza aprendizaje, será posible en la medida en que conozcan, interpreten y hagan suyas las nuevas propuestas curriculares enmarcadas en el modelo de las competencias profesionales integrales.

**La evaluación.** El desarrollo de las competencias requiere ser comprobado en la práctica mediante el cumplimiento de criterios de desempeño claramente establecidos. Los criterios de desempeño, entendidos como los resultados esperados en términos de productos de aprendizaje (evidencias), establecen las condiciones para inferir el desempeño; ambos elementos (criterios y evidencias) son la base para evaluar y determinar si se alcanzó la competencia. Por lo mismo, los criterios de evaluación están estrechamente relacionados con las características de las competencias establecidas.

Lo anterior plantea la necesidad de que las evaluaciones se transformen para garantizar ese desarrollo de competencias. Para ello, la etapa de evaluación requiere transformarse de su visión tradicional rígida y disgregada enfocada en la memorización de contenidos y procedimientos, hacia una evaluación por competencias flexible, holística e integradora enfocada a desempeños y resultados.



Por último, hay que considerar que la evaluación por competencias no es un conjunto de exámenes; es la base para la certificación de competencia y se lleva a cabo como un proceso para acoplar evidencias de desempeño y conocimiento de un individuo en relación con una norma de competencia laboral. Esto le confiere un papel de instrumento de diagnóstico muy apreciable tanto para el trabajador como para el empleador para lo cual se requiere de enfoques integrales de evaluación del desempeño. Los métodos integrales tratan de combinar conocimiento, entendimiento, solución de problemas, habilidades técnicas, actitudes y ética en la evaluación. La teoría y la práctica de diferentes disciplinas se combinan en una evaluación integrada u “holística”, la cual se caracteriza, según lo menciona Andrew Gonczi en su artículo “Problemas asociados con la implementación de la educación basada en la competencia: de lo atomístico a lo holístico”, publicado en la obra "Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas", por: (1) estar orientada al problema, (2) ser interdisciplinaria, (3) considerar la práctica, (4) cubrir grupos de competencia, (5) exigir habilidades analíticas, y (6) combinar la teoría con la práctica. En conclusión, una evaluación basada en la competencia en el modelo integrado será directa, integrará una gama de elementos de competencia y usará una variedad de métodos para recopilar información, de la cual se puede inferir la competencia o no de una persona. Por ende, una evaluación dentro del enfoque de competencias deberá asegurar (1) que los conocimientos obtenidos en las aulas serán transferidos a los contextos concretos en los que ocurren las prácticas profesionales, (2) que exista una vinculación de lo que se requiere en un ámbito laboral actual, de las necesidades sociales reales y la formación de los estudiantes en las escuelas, (3) que se promueva la combinación de momentos de aprendizaje académico con situaciones de la realidad profesional, (4) que la formación de individuos capacitados para una vida profesional de larga duración, que no se limiten a poner en práctica sólo los conocimientos durante la formación, y (5) que genere en el alumno de una capacidad para que reflexione y actúe sobre situaciones imprevistas o disfuncionales, las cuales pueden presentarse tanto en ambientes educativos como en ámbitos generales de la vida.



**La validación interna y externa: Una opción para la evaluación de competencias.** Considerando lo anterior, la propuesta central del presente trabajo gira en torno a incorporar la validación interna y externa como mecanismo del aseguramiento de los conocimientos y habilidades dentro de un enfoque de competencias.

**Validación.** La validación no es otra cosa más que incorporar agentes externos al proceso para que den fe de la consecución de las competencias adquiridas, después de todo un enfoque basado en competencias reconoce que el fin último del mismo es el de formar profesionistas competentes para el desempeño de una actividad a través del fomento de la libertad y responsabilidad individual, en este sentido, una de las características del proceso mismo es el sujetarse a la validación tanto interna como externa para determinar el grado de vinculación con el sector laboral-profesional.

Las competencias profesionales pueden presentar dos características, una es que puedan ser conseguidas en una sola materia y la otra es que ocupen varias materias para ser conseguida. Aquí es donde entra la validación de los resultados tanto interna como externa.

**Validación interna.** La seriación dada en un mapa curricular supone que la materia que antecede a otra es requisito para dicha materia, es así que el desarrollo de las competencias en esa materia debe ser validado por quienes recibirán a los alumnos en la materia que sigue. Esto puede darse mediante la validación interna. La validación interna consiste en que los docentes de una materia dada participan activamente en la evaluación final de la materia que les antecede para en cierta forma confirmar que los alumnos que recibirán cumplen con los perfiles mínimos para ser promovidos. Este tipo de validación interna presenta tres beneficios principales: primero, que evalúa tanto al alumno como al maestro, al alumno en cuanto a que cumpla con los requisitos mínimos para ser



promovido, y al maestro como mediador del proceso formativo; segundo, obliga a la participación de los diferentes actores del proceso formativo por lo que asegura una continuidad y lógica en el mismo; y, por último, establece un espíritu de corresponsabilidad en los procesos y en los resultados.

Para poder proceder a la validación interna es menester cumplir con los siguientes pasos:

1. Determinar el grupo de materias que tienen relación entre sí como proveedor-cliente con la finalidad de ver que materias de un programa dependen de qué materias para poder establecer requerimientos tanto de habilidades como de conocimientos.
2. Determinar la competencia que se busca lograr con las materias así como el momento en el plan curricular en que la competencia es lograda.
3. Determinar las competencias de cada materia así como los mínimos requeridos de dominio por materia para continuar el proceso a la siguiente materia.
4. Generar instrumento para validar al término de cada materia el manejo de las competencias esperadas. Este instrumento es desarrollado por los titulares de las materias receptoras de los alumnos que se van a evaluar y buscan que éstos dominen los mínimos requeridos para continuar su proceso. El resultado de su aplicación es **competente** o **no competente**.
5. Aplicar la validación y retroalimentar el proceso, lo cual incluye comparar, junto con los titulares de las materias evaluadas, resultados reales contra los esperados y hacer los ajustes correspondientes.



Hay que aclarar que la validación interna corre a cargo de los docentes que reciben a los alumnos de una materia y se efectúa con la finalidad de verificar si éstos cumplen con los mínimos requeridos para poder cursar la siguiente materia. La incorporación de agentes externos y objetivos genera una sinergia en el



proceso enriquecedora donde se comparte la responsabilidad del mismo y sus resultados.

**Validación externa.** Ahora bien, una competencia llegará el momento en que sea conseguida, bien en una materia o al término de varias, en ese momento lo más idóneo es utilizar la validación externa. La validación externa consiste en hacer participar a los profesionales de la contaduría en cada una de las áreas, como individuos, despachos o instituciones, para que evalúen el grado de consecución de las competencias deseadas. La validación externa requiere que se establezca claramente en que parte del plan curricular se irán consiguiendo las competencias a tal grado de sujetarse a la evaluación por parte de agentes ajenos al proceso. Las ventajas de este tipo de validación son principalmente tres: primero, permite vincular los procesos educativos con el sector laboral-profesional; segundo, otorga cierto grado de objetividad y reconocimiento al proceso formativo; y tercero, obliga al proceso a estarse actualizando dependiendo de los requerimientos externos.

Al igual que en el caso de la validación interna, para que la validación externa tenga éxito se recomienda lo siguiente:

1. Conseguir un despacho, oficina o negocio que utilice dentro de sus actividades la competencia que se quiera validar.
2. Conseguir un alumno de semestres más adelantados de aquella materia donde la competencia se cumple para que desarrolle el instrumento validador de competencias bajo la guía del despacho o negocio.
3. Efectuar pláticas docente-despacho-alumno con la finalidad de solicitar que el alumno haga como servicio social o prácticas profesionales un examen tipo bajo la dirección única del despacho.
4. Establecer lo que se desea evaluar en función de las competencias establecidas.
5. Solicitar que la evaluación sea lo más apegado a la realidad en cuanto a problemas, documentación, resultados esperados y demás,



considerando el nivel formativo curricular. El resultado de esta evaluación es **competente** o **no competente**.

6. Aplicar la evaluación en la fecha y en las formas establecidas y retroalimentar.

Esta validación externa presenta como ventajas que un agente externo del medio profesional-laboral valida en cierta forma la consecución de las competencias establecidas, pero más allá de ello genera una dinámica en la cual retroalimentar constantemente el quehacer docente en función de los requerimientos cambiantes del mercado.

La validación, tanto interna como externa, confiere al mismo proceso otro carácter, ya que al alumno le permite ser el arquitecto de su proceso formativo, le fomenta la responsabilidad ya que dichos procesos y los resultados son sujetos de evaluaciones por parte de agentes diferentes al docente, dependiendo la promoción que en última instancia sea capaz de demostrar que ha conseguido desarrollar las competencias requeridas.



De la misma forma, obliga al docente a enfocarse en el desarrollo de competencias ya que las evaluaciones tanto internas como externas estarán en función de evaluar el grado de desempeño profesional que demuestre el alumno, es decir, la integración del saber, el hacer y el ser. La validación es la última parte del proceso que le confiere ese carácter de calidad al maestro y al alumno, al proceso formativo mismo, y a los resultados.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/vZq6u2>

## **Estructura Curricular bajo el Enfoque de Competencias (1 de 2)**

En anteriores artículos hemos abordado desde diferentes perspectivas y con un sentido práctico, el modelo educativo basado en competencias, esto ha generado una serie de solicitudes para tratar de esbozar una metodología que permita la estructuración curricular con esta premisa. Con esto que compartimos buscamos dar una metodología base para ello.

### **Introducción.**

Sin duda alguna el mundo ha sufrido grandes cambios, cambios que no pueden ser ignorados ya que éstos afectan a los sectores económicos, sociales, políticos, culturales y educativos, siendo este último fuertemente afectado, motivo por el cual las instituciones educativas deben estar preparadas para poder hacer frente a estos movimientos. Este avance global indiscutiblemente afecta al sector laboral, ya que éste requiere de individuos más preparados, por lo que se impone una imperiosa necesidad de buscar vías de acercamiento entre el sector educativo y productivo, para que así el profesionista que forme la universidad resuelva problemas de acuerdo a los niveles de competencia que se requieren.



Ante esto las instituciones de Educación Superior (IES) asumen su papel y reafirman su compromiso de responder a estas nuevas necesidades, ya que la Universidad es el agente promotor de cambio que repercute en beneficio de la sociedad, proporcionándole profesionistas, capaces de dar alternativas de solución al sector empresarial, ello a través de una preparación que lo forme y habilite para proponer, diseñar e implantar acciones que desarrollen a las empresas, propiciando con ello el desarrollo y crecimiento de la región, estado y país.

Considerando que hoy en día se demanda un nuevo profesionista que responda a nuevas necesidades, es decir un profesionista que incida en el crecimiento, desarrollo o formación de nuevas empresas, propiciando con ello el avance de la

región y del país, de lo anterior se determina que la instrucción debe ser renovada, por lo que se inicia la necesidad de buscar y aportar una nueva reorganización académica donde la metodología de enseñanza sea mejorada y exista una mayor vinculación e investigación ( universidad-empresa, y empresa-universidad)

Para responder a esta nueva necesidad es necesario que los programas y planes de estudios de los programas educativos estén orientados a logro de este nuevo profesionista, motivo por el cual se requiere tipificar el proceso para que se de la Reestructuración Curricular, tomando como plataforma educativa el enfoque basado en competencias que viene a enriquecer y mejorar cada uno de los planes y programas educativos que la institución ofrece y requiere la comunidad

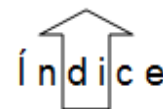
**Construcción de un modelo educativo basado en competencias.** La construcción de competencias no puede realizarse de manera aislada, sino que debe hacerse a partir de una educación flexible y permanente, desde una teoría explícita de la cognición, dentro del marco conceptual de la institución, en un entorno cultural, social, político y económico. Tal como lo señala Yolanda Argudín Vázquez en su trabajo “Educación Basada en Competencias”, el desempeño debe planificarse de tal manera que admita que el educando tenga un desarrollo apropiado en las distintas situaciones y pueda adaptarse a las cambiantes formas de organización del trabajo.



Tal como lo señalan Blanca Estela Gutiérrez Barba y Luis Mauricio Rodríguez Salazar en su trabajo “Formación Basada en Competencias”, a grandes rasgos e independientemente de las particularidades de cada modelo, la educación basada en competencias exige: primero un marco conceptual; segundo, el establecimiento de estándares; tercero, la evaluación de las habilidades de un conocimiento dado; cuarto, la certificación.

Volviendo con Yolanda Argudín Vázquez, de lo anterior se desglosa que para elegir el núcleo de competencias básicas que se requiere construir es necesario analizar y responder en forma realista las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las competencias básicas, genéricas y específicas necesarias para obtener buenos resultados en la práctica profesional contemporánea? Lo cual se enfoca hacia lo que el profesionalista como tal debe saber hacer.
2. ¿Qué indicadores permiten elegir las competencias que se van a construir? Lo cual hace referencia a las normatividades, leyes, reglamentos o directrices a considerar para evaluar desempeños y resultados.
3. ¿Cuáles son los medios más efectivos para construir estas competencias? Lo cual busca establecer las maneras de lograr el desarrollo de las competencias de acuerdo a los indicadores de evaluación elegidos.
4. ¿Cuáles son los medios más efectivos para comprobar que los alumnos han construido estas competencias? Que se refiere a la etapa de evaluación y se concentra en la validación de los desempeños y los productos.



**Cualidades de la educación por competencias profesionales.** La características que deben ser cumplimentadas en el desarrollo de un modelo educativo basado en competencias tiene que ver con: (1) posibilidad de asegurar que los conocimientos obtenidos en las aulas serán transferidos a los contextos concretos en los que ocurren las prácticas profesionales, (2) vinculación de lo que se requiere en un ámbito laboral actual, de las necesidades sociales reales y la formación de los estudiantes en las escuelas, (3) promoción de la combinación de momentos de aprendizaje académico con situaciones de la realidad profesional, (4) la formación de individuos capacitados para una vida profesional de larga duración, que no se limiten a poner en práctica sólo los conocimientos durante la formación, y (5) generación en el alumno de una capacidad para que reflexione y actúe sobre situaciones imprevistas o disfuncionales, las cuales pueden presentarse tanto en ambientes educativos como en ámbitos generales de la vida.

A diferencia de la orientación tradicionalmente academicista que pueden tener muchos programas formativos; los programas de formación basados en competencia, según el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional en su trabajo "¿Qué retos plantean las competencias laborales a la formación profesional", deben por lo menos caracterizarse por: (1) Enfocarse al desempeño laboral y no a los contenidos de los cursos, (2) mejorar la relevancia de lo que se aprende, (3) evitar la fragmentación tradicional de programas academicistas, (4) facilitar la integración de contenidos aplicables al trabajo, (5) generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas, (6) favorecer la autonomía de los individuos, y (7) transformar el papel de los docentes hacia una concepción de facilitar y provocar, combinada con la orientación del aprendizaje hacia la solución de problemas más que la repetición de contenidos.

### **Metodología general**

Para lograr lo anterior se propone que las IES inicien un proceso de Reestructuración Curricular, donde primeramente se realice un acercamiento al sector empresarial con el fin de conocer las necesidades laborales que ello tienen y así realimentar el proceso, una vez analizado este sector, se procederá a realizar una investigación bibliográfica respecto a cómo enseñan los maestros y como aprenden los alumnos, analizando el enfoque basado en competencias, enfoque que muestra como el alumno a través de diferentes saber hacer, desarrolla el saber pensar, saber interpretar y saber actuar en diferentes escenarios, pues la educación basada en competencias se centra en las necesidades, estilos de aprendizajes y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con destreza las necesidades del sector empresarial.

Una vez identificado el enfoque sobre el cual se reorientarán los planes y programas educativos, ello de acuerdo a las necesidades determinadas por el campo laboral, se inicia la reestructuración curricular del programa educativo y de cada una de las materias que lo conforman.



A partir de este enfoque se inicia la etapa de propuesta para llevar a cabo el modelo de reestructuración curricular de este programa el cual consiste en tres etapas.

#### I.-Etapa de análisis

- 1.1.- Perfil de egreso
- 1.2.- Reorganización del mapa curricular a través de Bloques
- 1.3.- Reorganización del programa de cada asignatura

#### II.- Etapa de desarrollo

- 2.1.- Formulación de bloques
- 2.3.-Elaboración de requisitos de entrada y saberes hacer por bloque.
- 2.4.- Organización de trabajo a través de la academia

#### III.- Programa analítico

- 3.1.- Diseño de Formato
- 3.2.- Elaboración de programa analítico de cada asignatura



**I.-Etapa de análisis.** De acuerdo a lo anterior programa educativo se reestructura y se organiza, considerando el perfil de egreso y las competencias que deberá lograr al final de su carrera.

Para definir el **perfil de egreso** del profesionista es necesario reunir a los profesores de tiempo completo y auxiliares para discutir y acordar a partir de las necesidades del entorno.

Una vez que se defina el perfil de egreso del profesionista, los profesores se enfocan a la tarea **de reorganizar el programa** de la carrera y definir los bloques o conjunto de materias que darán sentido y dirección al logro de los objetivos propuestos para el egresado.

**II.-Etapa de desarrollo. Formulación de bloques.** Cada uno de estos bloques deberá tener definido los requerimientos de entrada y los saberes hacer específicos que unidos logran formar integralmente profesionistas capaces de generar valor económico en los negocios, y que a través del análisis, reflexión y síntesis, identifique y resuelva problemas emitiendo un juicio para la toma de decisiones que incidan en el desarrollo de las organizaciones y de la sociedad.

Todas las materias que se incorporen en el bloque deberán compartir características comunes en cuanto a contenido temático y de competencia a desarrollar, y en cuanto a su orden, éste corresponde al grado de dificultad en el manejo y aplicación de modelos y procesos.

**Elaboración de requisitos de entrada y saberes hacer por bloque.** Los requerimientos de entrada y los saberes hacer cada bloque propuestos pueden incluir algunos o todos de los siguientes elementos:

Requerimientos de Entrada:

•Habilidades

Operaciones aritméticas

Redacción

Ortografía

Comunicación

•Actitudes

Analítico

Proactivo

Propositivo

•Valores:

Respeto

Honestidad

Responsabilidad





Así como "Saberes Hacer Específicos".

Este movimiento en la reorganización del programa y la implementación del enfoque de competencia, llevara a los programas educativos, a cambiar sus esquemas en cada una de las asignaturas.

En el siguiente artículo se abordara el papel de la academia en este metodología y se concluirá con última etapa del proceso.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/tk0eCl>

índice

## **Estructura Curricular bajo el Enfoque de Competencias (2 de 2)**

Para concluir la metodología propuesta y que iniciamos en el artículo anterior, en este artículo se abordará el papel de la academia en esta metodología y se concluirá con la última etapa del proceso.

**Organización de trabajo a través de la academia.** Para reorientar las actividades en cada asignatura los profesores de la Academia deberán analizar y estructurar la asignatura de tal forma que oriente las estrategias al logro de los objetivos planteados en el perfil de egreso y cumpla con el enfoque de competencias. Por lo que este enfoque también viene a enriquecer la Administración de la Academia.

*Administración de la Academia.* Es un proceso integral para planear, organizar, dirigir, controlar y coordinar una actividad de trabajo, la que se apoya en la utilización de recursos, para lograr un fin determinado. Es frecuente que las Academias se lleven a cabo por los coordinadores y maestros auxiliares pero en alguna de las ocasiones su planeación queda como un elemento secundario pues en algunos casos se trata únicamente de exponer problemáticas comunes y de presentar alternativas de solución, dejando a un lado la planeación de las actividades a desarrollar y las estrategias para lograr los objetivos o metas de la misma. Una eficiente administración es la forma correcta de hacer las cosas. Por lo que a continuación se muestra una alternativa más de Administración de la academia.



La Administración de la academia ayuda a:

- Lograr los fines determinados por la academia
- Para elevar la productividad
- Con una buena técnica administrativa de la academia se promueve y orienta el desarrollo de sus participantes y de sus fines

- Manejar los recursos personales, materiales, técnicos y Financieros de manera eficiente y efectiva
- Promover el trabajo de equipo

Para ello es necesario aplicar cada uno de los elementos del proceso administrativo:

- Planeación
- Organización
- Dirección
- Control

*Planeación de la academia propuesta.* Dentro de la planeación de la Academia se propone considerar:

- ❖ El coordinador y cada uno de los participantes deben tener claro lo que desean lograr en el curso y en cada una de las unidades de competencia, así como las evidencias que se obtendrán para fortalecer la competencia a la que contribuye el programa de curso.
- ❖ Contemplar el tiempo que se le dedica a cada una de sus reuniones y calendarizarlas
- ❖ Conocer los horarios disponibles de los profesores que conforman la academia para lograr la mayor participación en las reuniones
- ❖ Conocer las actividades laborales de los profesores con la finalidad de que ellos proporcionen material para enriquecer las sesiones en el aula (experiencias, casos prácticos, materiales, etc.)
- ❖ Junto con el grupo, elaborar las guías ( para el alumno y el profesor) y proporcionar las estrategias didácticas que se llevaran a cabo en el transcurso del semestre



*Organización de la academia propuesta.* La organización de la Academia considera los supuestos:

- ❖ La academia tiene diferentes actividades que desarrollar en el transcurso del semestre por lo que se puede dividir el trabajo con los profesores que la integran tomando en consideración la disponibilidad y los recursos con los que se cuenta. El resto del grupo apoya a los responsables de las actividades que se acordaron llevar a cabo para alcanzar los objetivos planeados.
- ❖ Cada una de las actividades que se realicen deben cumplir con el propósito de la unidad de competencia de tal forma que el logro de ello contribuya a la competencia del programa del curso.

*Dirección de la academia propuesta.* Dentro de dirección de la academia es necesario considerar:

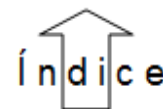
- ❖ El coordinador debe conocer los horarios, trabajos y días en que los participantes de la academia están disponibles para cumplir con las actividades planeadas
- ❖ Es importante hacer de la comunicación una herramienta de trabajo de Academia, todos tienen que estar de acuerdo y pendientes de cómo se va moviendo el programa del curso e ir identificando las fortalezas y debilidades de lo estipulado en la planeación; las reuniones presenciales son eficaces, sin embargo otros medios como el correo electrónico puede funcionar.
- ❖ El coordinador debe ser asertivo en la dirección de los profesores, ya que la colaboración de ellos es indispensable en el desarrollo de la academia y en el logro de las competencias



*Control de la academia propuesto.* Por último, el control de la academia recae en los supuestos:

- ❖ Los profesores tienen libre cátedra, sin embargo los resultados deben estar encaminados para el logro de la competencia a la que contribuye el programa

- ❖ Otras academias de la misma línea de estudio deben participar para enriquecer el programa, aportando sus experiencias con relación a los conocimientos, habilidades y valores que el alumno trae del curso anterior y así fortalecerse en sus debilidades y crecer en sus fortalezas
- ❖ La academia de la materia que sigue elabora un examen para validar lo aprendido con el fin de reforzar, en el proceso de aprendizaje, los puntos débiles
- ❖ Los profesores y el coordinador deben presentar evidencias del trabajo de academia, pudiendo ser el portafolio del profesor o del alumno.
- ❖ En el caso de las actividades a desarrollar durante el curso, éstas también deberán tener evidencia de sus productos con el propósito de darle seguimiento, hacer mejoras o correcciones.
- ❖ Se pueden llevar a cabo exámenes departamentales para ir supervisando el trabajo del profesor y confirmando el aprendizaje de los alumnos
- ❖ Informar por escrito a las autoridades correspondientes, las actividades que está llevando a cabo la academia
- ❖ Presentar estadísticas de los movimientos realizados por el grupo de alumnos: por ejemplo, porcentaje de bajas, porcentaje de altas, causas de deserción, promedio (calificación) del grupo y la moda del grupo, entre otros elementos que decida la academia.



### III.- Programa analítico

El desarrollo de las etapas subsecuentes finalmente conduce de manera práctica y concreta a los programas analíticos.

El ***Diseño de Formato*** debe responder finalmente a las necesidades de cada institución, y cuando se menciona ello no se refiere exclusivamente a las necesidades de la academia (maestros) sino también de los alumnos y del sector productivo/social. Es así como el diseño debe buscar, sin ser exhaustivo, incluir los elementos que permitan a los actores mencionados evaluar no solo contenidos sino también procesos y resultados.

Si bien no hay un diseño rígido formalmente establecido, el mismo se sugiere incluya los siguientes elementos:

*Normas de competencia.* Tal como lo señala el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional en su trabajo “¿Qué son las normas de competencia laboral?”, las normas son criterios o pautas concretas de actuación que describen lo que una persona debe ser capaz de hacer, la forma en que puede juzgarse si lo ha hecho bien o no, las condiciones bajo las cuales la persona debe mostrar su actitud y las evidencias necesarias para tener la seguridad de que lo que se realizó de manera consistente fue con base en un conocimiento efectivo y no como producto de la casualidad.

*Unidad de competencia.* Tal como lo señala el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional en su trabajo “¿Qué es una unidad de competencia?”, la unidad de competencia se define como la función de trabajo integrada por una serie de elementos de competencia y criterios de desempeño asociados los cuales forman una actividad que puede ser aprendida, evaluada y certificada. Las unidades de competencia pueden ser clasificadas en básicas, genéricas y específicas. Las básicas se refieren a los mínimos necesarios para la realización de un trabajo. Las genéricas se refieren a funciones o actividades que sean comunes a un número significativo de áreas de competencia, y las específicas se dan cuando la unidad de competencia laboral está asociada a conocimientos, destrezas y habilidades propias de un campo laboral relativamente estrecho.

*Elementos de competencia.* Tal como lo menciona el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional en su trabajo “¿Qué es un elemento de competencia?”, los elementos de competencia son las partes constitutivas de una unidad de competencia que corresponde a la función productiva individualizada, es decir, expresa lo que una persona debe ser capaz



de hacer en el trabajo. Los elementos de competencia generalmente se clasifican en teóricos, prácticos y valorativos que corresponden a los conocimientos, las habilidades y las actitudes y valores.

Por su parte *función productiva* es el conjunto de actividades laborales que son necesarias para lograr uno o varios objetivos específicos de trabajo con relación al propósito general de un área de competencia o de una organización productiva. La función productiva puede ser general o específica. Una función productiva general es la que define las actividades laborales de una forma amplia, mientras que una función productiva específica es la que define el trabajo concreto a realizar en la función general

*Desempeños.* La validación de la consecución de una competencia incluye la valoración del desempeño desarrollado para dominar tal competencia. Este desempeño viene siendo la conjugación de los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para desempeñar un trabajo eficientemente, de lo anterior se desprende que existen evidencias y criterios que permiten valorar ese desempeño.



Por último, se entiende por *conocimientos* a las referencias conceptuales y de causa y efecto necesarias para llegar a comprender un fenómeno y estar en posibilidad de interactuar con él, las *habilidades* son las destrezas requeridas para hacer algo, las *actitudes* se refieren a la disposición del sujeto hacia una acción específica, mientras que los *valores* son principios abstractos y generalizados del comportamiento que provee normas para juzgar algunas acciones y metas específicas hacia las cuales los miembros de un grupo sienten un fuerte compromiso emocional.

La última parte, una vez diseñado el formato correspondiente, es la **elaboración de programa analítico de cada asignatura**. Esto se hará de una manera

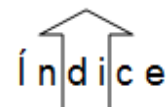
participativa donde la evaluación y retroalimentación de la academia le irá dando claridad al trabajo final.

### **Conclusiones.**

Como es de apreciarse con esta propuesta de Reestructuración Curricular, el maestro obtendrá herramientas importantes para su desempeño docente, ya que conocerá la competencia final del bloque al que pertenece la asignatura que el imparte permitiendo esto que su instrucción tenga un horizonte más claro. De igual manera los alumnos aprenderán bajo escenarios que le permitan estar en contacto con la realidad, logrando con esto que ellos puedan desempeñarse contribuyendo directamente al sector empresarial, social y comunitario.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/uCU82u>





## Educar para trascender

El término de un año y el inicio de otro es momento propicio para la reflexión, el análisis y los propósitos. Los días transcurridos nos permiten evaluar lo logrado y los días por transcurrir nos invitan a establecernos nuevas metas. En cualquiera de los dos casos, es la oportunidad de dirigir nuestros pasos hacia donde nuestra voluntad, nuestros sentimientos y nuestro carácter lo deseen.

El final de un año y el inicio de otro nos permitió ver dos situaciones entre amigos y conocidos: quienes señalaban los problemas que habíamos vivido en el año que concluye (algunos por cierto muy graves) y quienes señalaban los buenos propósitos (algunos por cierto muy buenos) para hacer del siguiente año uno mejor. Señalamientos respecto de los niveles de violencia, corrupción e inseguridad estaban al orden del día, de la misma forma los parabienes para que el siguiente año fuera un año de éxitos, alegrías y una mejora general. Curiosamente en ambos casos la responsabilidad de todos y cada uno de nosotros es determinante.



En el caso del docente lo anterior es doblemente cierto. Él se encuentra frente a sus alumnos, los cuales son los ciudadanos del mañana, no solo para enseñarles una técnica sino para transmitirles actitudes y valores. El docente no solo forma profesionistas o genera soluciones o divulga cultura, sino que va más allá dándole, a quienes en la educación buscan una respuesta, los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores para remontar sus destinos, para lograr sus sueños, y para forjar por si mismos su propio futuro. En otras palabras el docente siembra semillas de esperanza, aliento y determinación que germinarán mucho después y cuyos frutos permanecerán incluso una vez que se haya ido.

Un maestro que opte por la mediocridad, por el callarse, por el "no hacer olas", por "llevar la fiesta en paz", tiene miras de muy corto plazo pues eso implica no afrontar con decisión y carácter los problemas que nos atañen a todos, los cuales

a la vuelta de la esquina terminarán por ser mayores que nuestras fuerzas para corregirlos.

Por el contrario el maestro que opta por generar una sociedad participativa, crítica, constructiva, que no solape la mentira, la corrupción y la simulación, necesariamente estará sembrando semillas para una sociedad más justa, incluyente, democrática y responsable.

El docente debe ante todo reflejar en su persona y en su institución los mejores valores que desea ver reflejado en la sociedad: fortaleza, orden, y responsabilidad. Debe constantemente buscar crear una sociedad que fomente y permita el debate y el libre intercambio de las ideas, una sociedad que respete y promueva la justicia y la legalidad, una sociedad que reconozca el buen desempeño y se exija cada día más. Dicho de otra forma, una sociedad sustentada en la transparencia, el consenso, la inclusión, el compromiso, la rendición de cuentas y la cordialidad.

Este año que inicia es un buen pretexto para que cada docente trabaje en su grupo, en su clase, en su salón, con esa pequeña porción de México que se le ha encomendado para sembrar las semillas de la sociedad que queremos:



**Compromiso.** El compromiso es la contraparte a la que está obligada toda autoridad por el apoyo recibido para ostentarse como tal. Esto puede resumirse en actuar siempre y en todo momento de manera justa, ordenada, transparente, legal y armónica supeditando sus intereses a los intereses comunitarios y reflejando en sus dichos y hechos una congruencia siempre y en todo momento. Los compromisos son para cumplirse, no para luego andar buscando pretextos que justifiquen el que no se cumplieron.

**Consenso.** El consenso es la plataforma que garantiza la viabilidad de los acuerdos ya que incorpora la mayoría de los pensamientos y voluntades expresados a través de la conciliación de diferentes posturas tomando como

referente el bien común. Al mismo tiempo es el termómetro que permite evaluar la capacidad de quienes están al frente de actuar no solo como autoridad sino como líderes de opinión. En ese sentido hay que tener muy en claro que el consenso solo puede darse entre diversas posturas legales, éticas y morales, no puede buscarse consenso entre posturas que violenten algunas de las normas anteriores pues se estaría no ante un consenso sino ante una claudicación personal y social.

**Cordialidad.** La cordialidad impone una doble exigencia para cualquier autoridad pues implica no solo lograr los objetivos y metas establecidos sino hacerlo de la mejor manera. La consideración, la atención, la cortesía, la tolerancia y el respeto marcan y determinan una congruencia ética y moral en el actuar definiendo a quien los vive no solo como autoridad sino como persona en toda su extensión. Ahora bien, esta cordialidad no implica solapamiento o complicidad, el querer "llevar la fiesta en paz" nos ha llevado a niveles de corrupción donde se ha privilegiado más el ser una buena persona que una persona honesta y capaz. Cordialidad sí, pero no a costa de la justicia y la legalidad.

**Inclusión.** La inclusión, vista como la apertura y la promoción a la participación de todos los integrantes de una comunidad independientemente de sus posturas, se sustenta en las premisas de la equidad y la justicia. Después de todo las divergencias en el pensar enriquecen las argumentaciones y permiten entre todos construir algo más grande al trabajar en conjunto por un proyecto común. La inclusión implica la valoración de posturas razonadas y sustentadas enmarcadas en la legalidad, la justicia y la veracidad, de ahí en fuera no puede haber inclusión que justifique minar la misma sociedad con posturas contrarias a esos principios.

**Rendición de cuentas.** La rendición de cuentas es el referente por el cual un funcionario es evaluado durante su gestión al comparar los resultados obtenidos contra los resultados esperados. Cualquier autoridad, sea del nivel que sea, debe estar dispuesto a responder de sus actos y cuidar no solo el alcanzar las metas que se han establecido, sino alcanzarlas dentro de un ambiente de respeto, orden



y legalidad. La rendición de cuentas es la manera en que se evalúan los dichos, es la manera tangible en que la capacidad de alguien es medida, y es el termómetro final al que confiadamente debe someterse quien de manera correcta hace las cosas.

**Transparencia.** La transparencia no es un acto de buena voluntad del funcionario sino una obligación mínima que debe mostrar durante su gestión ya que los recursos que administra no le pertenecen y su ejercicio debe soportar la prueba del escrutinio público para asegurar que su aplicación no responde a filias o fobias personales sino a un sentido de responsabilidad institucional. En la actualidad se ha avanzado mucho en este punto, pero hace falta avanzar más. Simulaciones para mantener información oculta de la sociedad a través de reservas o confidencialidades solo son entendibles en las personas o en aquellos que temen que sus fechorías salgan a la luz.

Cuando una sociedad tiene problemas aún hay esperanza, pero cuando son sus docentes quienes optan por el miedo, la mentira, la simulación, la falta de transparencia, la falta de responsabilidad, la falta de rendición de cuentas, entonces la batalla está más que perdida pues en manos de ellos está el futuro, nuestro futuro. Renovemos votos para que nuestra labor frente a quienes formamos nos permita pensar en un mundo mejor, después de todo esa es la labor del docente: educar para trascender.

índice



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/xluK5e>

## Valores Docentes 1 de 6: Compromiso

La publicación del artículo "Educar para trascender" permitió que se generara una serie de intercambios de opinión con quienes nos leen cuya coincidencia fue el de ahondar más en los temas tratados. Es así como en esta serie de seis artículos abordaremos de manera más detallada esos valores que el docente no solo vive y transmite sino que configuran el futuro por el cual todos trabajamos.

Comentábamos en el artículo en cuestión que "compromiso es la contraparte a la que está obligada toda autoridad por el apoyo recibido para ostentarse como tal. Esto puede resumirse en actuar siempre y en todo momento de manera justa, ordenada, transparente, legal y armónica supeditando sus intereses a los intereses comunitarios y reflejando en sus dichos y hechos una congruencia siempre y en todo momento. Los compromisos son para cumplirse, no para luego andar buscando pretextos que justifiquen el que no se cumplieron".

En ese sentido el docente debe trabajar de dos maneras: trabajar para sembrar en quienes en algún momento desempeñarán algún cargo de autoridad en el sector público, privado o social para que vivan en su desempeño el valor del compromiso que como autoridad tendrán. La otra manera es trabajar con quienes, sin ser autoridad, son quienes están sometidos a ellas para que exijan a quienes se ostentan como autoridad ese actuar congruente respecto del compromiso adquirido.

Observemos como es que la definición que dimos de compromiso conlleva un actuar justo, ordenado, transparente, legal y armónico, es decir, un desempeño que permita el interactuar de los individuos de manera personal y comunitaria y que garantice una mejora continua en ambos sentidos.

**Justo.** La definición común de justicia se refiere a darle a cada quien lo que merece, para ello hay varios referentes, tanto normativos como de sentido común.



La justicia no solo debe existir sino ser apreciada. De nada sirve que un actuar sea justo cuando no es percibido, de la misma forma no porque la mayoría señale un actuar justo lo es. Para ello se requieren parámetros de referencia (por eso dijimos que hay referentes normativos y de sentido común). La justicia no solo considera normas y reglas sino también contextos y atenuantes. La justicia implica rectitud de criterio y corrección de intención. La justicia permite una sociedad armónica e individuos honestos. La justicia es contraria a la corrupción, la simulación, la complicidad y la conveniencia.

**Ordenado.** El orden va aunado a marcos de referencia, a parámetros de comparación (legales, morales o sociales), pero va más allá pues el orden siempre tiene un fin ulterior. El orden no es un fin en sí mismo, es un medio para una meta más avanzada que va aunada con el desarrollo personal y comunitario. Orden implica no solo que las cosas se hacen de una forma determinada, sino que se busca que esa forma sea la mejor posible. El orden solo es posible en un ambiente regulado, con expectativas claras pero también con libertad de ánimo y de espíritu para crear, proponer y mejorar.



**Transparente.** Una máxima dice que "solo es transparente quien no tiene nada que esconder". Quien es autoridad debe ser transparente, y quien no lo es debe exigir a la autoridad esa transparencia. La transparencia, cuando de autoridades o liderazgos se trata, no es una dádiva que la autoridad o el líder da como prebenda, sino una obligación que va implícita con su investidura pues en sus acciones e intenciones lleva no solo su destino sino el de quienes le están supeditados. Aún y cuando tendremos un artículo para hablar de este tema si quisiera señalar en este momento que, si bien se ha avanzado bastante en esto, aún falta mucho por hacer, pues así como hay leyes que buscan cumplir y hacer cumplir este precepto (sobre todo en la cuestión pública) también hay intentos cada vez mayores por dilatar la entrega de información o de plano obstaculizarla.

**Legal.** La ley es lo único que nos normaliza a todos, me comentaba un conocido, y tiene razón. La ley, o en un sentido más amplio, las normas, permiten pensar en una sociedad ordenada donde todos conocen las reglas. Cuando esas reglas existen pero no se aplican o se tuerce su aplicación para beneficiar al cómplice y golpear al disidente podemos hablar de una sociedad (o al menos una autoridad) corrompida y por ende ilegal y no representativa. La ley no es para discutirse o votarse en cuanto a su aplicación, sino para aplicarse. La Ley obliga, primero a quienes estamos bajo ella a cumplirla, y segundo a quienes detentan alguna autoridad a obligar su cumplimiento, en esto último también van ellos. Hay quien cree que una autoridad está por encima de la ley y que puede optar por cumplirla o no y decidir cuándo sanciona a otros por su incumplimiento. Esa es una visión no solo torcida del estado de derecho sino inmoral y anti-ética. La justicia y la legalidad van de la mano.

**Armónico.** La armonía tiene que ver con el aspecto personal de la interacción pero también con el ambiente general creado de ello. Es esa sensación por la cual uno se siente bien siendo parte de un grupo y el grupo se siente bien como tal. Pero ojo, esa definición lo mismo es aplicable para un grupo negativo que para uno positivo. Quienes se unen para delinquir, para fraudar, para engañar, claro que sienten bien entre ellos, podemos decir que el ambiente que crean para sí es armónico, luego entonces la armonía no solo se refiere a estar bien en lo personal y en lo grupal, sino a estar bien de manera justa, legal, ordenada y transparente.

Por último, aunque no están reñidas estas cualidades, en ocasiones se contraponen y es cuando la rectitud de carácter debe entrar. Por ejemplo, si ante un actuar individual o grupal se antepone la armonía (el estar todos bien) con lo legal (el hacer las cosas bien), debe prevalecer el correcto actuar y hacer lo que es debido.

El docente en su hablar y en su actuar debe ser capaz de vivenciar el compromiso y no solo eso, sino de transmitirlo como un valor que nos permite avanzar



individual y comunitariamente hacia la excelencia. Creer y sembrar el valor del compromiso implica trabajar en el presente por un futuro de oportunidades y desarrollo donde las personas puedan no solo tener más, sino cada vez ser más y mejores reflejando esto en la comunidad que integran. En el siguiente artículo hablaremos sobre el consenso.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/y5GePA>

índice



## Valores Docentes 2 de 6: Consenso

Hablando del valor del compromiso, comentábamos en el artículo anterior que el docente en su hablar y en su actuar debe ser capaz de vivenciar el compromiso y no solo eso, sino de transmitirlo como un valor que nos permite avanzar individual y comunitariamente hacia la excelencia. Creer y sembrar el valor del compromiso implica trabajar en el presente por un futuro de oportunidades y desarrollo donde las personas puedan no solo tener más, sino cada vez ser más y mejores reflejando esto en la comunidad que integran. En esta ocasión hablaremos sobre el valor del consenso.

Consenso es la plataforma que garantiza la viabilidad de los acuerdos ya que incorpora la mayoría de las pensamientos y voluntades expresados a través de la conciliación de diferentes posturas tomando como referente el bien común. Al mismo tiempo es el termómetro que permite evaluar la capacidad de quienes están al frente de actuar no solo como autoridad sino como líderes de opinión. En ese sentido hay que tener muy en claro que el consenso solo puede darse entre diversas posturas legales, éticas y morales, no puede buscarse consenso entre posturas que violenten algunas de las normas anteriores pues se estaría no ante un consenso sino ante una claudicación personal y social.



Hasta el paradigma anterior el maestro era el que decidía qué se iba a hacer y el que otorgaba calificaciones en función de la respuesta de los alumnos a los criterios por él establecido, por su parte el alumno desempeñaba un papel pasivo-reactivo donde no había convencimiento en lo que se hacía salvo por el hecho de que si no se hacía no se obtenía la aprobación del maestro. En el nuevo paradigma el maestro debe ser capaz de bajar de su pedestal y de correr los riesgos de una evaluación centrada en el estudiante y en los resultados. El proceso ya no puede girar en lo que hizo o dejó de hacer el maestro o en si cumplió o no los programas o las reglas, sino en si el alumno desarrolló las

competencias que requiere. Para ello los cambios en la relación deben ser consecuentes con las actitudes y valores que se desean formar.

El docente debe ser capaz de dejar su pequeño poder para ingresar en un área de servicio; debe considerar al alumno como una persona capaz, libre y dueña de su destino y no como alguien que debe hablar cuando aquel se lo diga y callar cuando se le señale. La relación maestro-alumno debe darse entre iguales, siendo uno de ellos el más experimentado para proponer los medios para el desarrollo de las competencias, pero sin llegar a ser el que coarte la acción y el proceso personalísimo del otro. Para ello el docente requiere hacer una reingeniería donde evalúe cada actividad que realiza, así como cada paradigma que tenga del proceso, a la luz de los cambios que caracterizan lo mismo al mundo globalizado actual y la era de la información, como a los nuevos perfiles que han comenzado a desarrollar tanto las profesiones como las personas.

Este nuevo actuar e interactuar del maestro obliga necesaria y forzosamente a los consensos. La ventaja del consenso es la inclusión de las diferentes voces y opiniones, la desventaja es que requiere de una gran capacidad de liderazgo, empatía e inteligencia tanto cognitiva como emocional, es por ello que la tentación de la imposición autoritaria basados en una jerarquía maestro-alumno siempre estará latente pues facilita las cosas, al menos para el maestro.



Mencionamos al inicio que el consenso solo puede darse entre diversas posturas legales, éticas y morales, no puede buscarse consenso entre posturas que violenten algunas de las normas anteriores pues se estaría no ante un consenso sino ante una claudicación personal y social. Hay quienes creen que consenso es llegar a que todas las voces quepan, pero eso no es posible por dos razones, la primera es porque en muchas ocasiones las posturas son excluyentes por lo que debe negociarse una de las dos o una tercera como opción; la otra razón es que en ocasiones algunas posturas no serán legales, éticas y morales, por lo que de inicio la negociación no puede realizarse.

**Legalidad.** La legalidad es nuestro primer marco de referencia y tal vez el más sencillo pues parte de una norma objetiva y positiva estipulada en leyes, reglamentos y normatividades que establecen las formas de evaluar la corrección de una acción. La ley es para cumplirse, no para votar su cumplimiento, no para negociar su cumplimiento, no para convenir su cumplimiento, sino para cumplirse. Esta premisa permite a todos un marco estable en el que podemos desenvolvemos, de otra forma propicia el desorden y la inseguridad de todos, incluso de los que inicialmente se benefician de esa no aplicación de la ley.

**Ética.** La cuestión ética, que hemos abordado en otros artículos, nos permite resolver aquellas cuestiones que, como se dice comúnmente, no esté del todo claro aún y cuando se aplique una norma objetiva como sería en el caso de una ley o reglamento ambiguo o incompleto. La mayoría de las profesiones y colegios profesionales cuentan con códigos de ética que permiten, sin ser coercitivos, señalar parámetros aceptables y reconocidos de actuación.

**Moralidad.** Cuando hablamos de moralidad no nos referimos a la moralidad religiosa sino más bien a la moralidad social. La moralidad religiosa hace énfasis en cuestiones de conducta que si bien tienen un referente en la persona y el mundo su fin último es la relación con la divinidad, no es esta moralidad a la que nos referimos por la sencilla razón de la diversidad religiosa existente que haría imposible el acordar normas de conducta con este fundamento además que quebrantaría el principio de tolerancia al querer imponer a los demás criterios morales religiosos. La moralidad a la que nos referimos es social, abarca un terreno por todos conocidos y parte de un consenso comunitario sobre lo que es justo, correcto y verdadero.

Si las tres condiciones se cumplen, legalidad, ética y moralidad, entonces las diferentes posturas pasan a la siguiente etapa, es decir, a la búsqueda del



consenso a través de las coincidencias. El maestro, como propugnador de un futuro mejor, debe actuar ante lo que es correcto, no lo más conveniente, y transmitirlo así a sus alumnos. Debe proponer los debates y los análisis sobre bases legales, éticas y morales y debe ser capaz de mostrarle al alumno que lo correcto nos beneficia a todos mientras que lo conveniente solo a unos cuantos.

El maestro, a través del consenso, genera un futuro donde el diálogo y la tolerancia tienen lugar, pero mejor aún, le apuesta a un futuro donde las cosas se hacen de manera correcta pues la discusión privilegia los argumentos y las evidencias y las decisiones se toman de manera objetiva teniendo en cuenta el bien común.

Consenso no implica perder una postura, sino enriquecer la propia con puntos de vista adicionales, de la misma forma consenso no garantiza éxito ni buenos resultados pues éste va aunado al cumplimiento de los acuerdos consensuados.

El consenso impone al docente el reto de ser capaz de liderar al grupo para que juntos lleguen a las mejores decisiones, es por ello que mientras siembre en sus clases y en sus alumnos el valor del consenso basado en argumentos y evidencias y en un marco de legalidad, ética y moralidad, podrá tener la seguridad que los frutos permitirán pensar en una sociedad cada vez más justa, equitativa, democrática e incluyente.

índice



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/wFhReA>

### Valores Docentes 3 de 6: Cordialidad

Hablando del valor del consenso, comentábamos en el artículo anterior que el consenso es la plataforma que garantiza la viabilidad de los acuerdos ya que incorpora la mayoría de las pensamientos y voluntades expresados a través de la conciliación de diferentes posturas tomando como referente el bien común. Al mismo tiempo es el termómetro que permite evaluar la capacidad de quienes están al frente de actuar no solo como autoridad sino como líderes de opinión. En ese sentido hay que tener muy en claro que el consenso solo puede darse entre diversas posturas legales, éticas y morales, no puede buscarse consenso entre posturas que violenten algunas de las normas anteriores pues se estaría no ante un consenso sino ante una claudicación personal y social. En esta ocasión hablaremos sobre el valor de la cordialidad.

La cordialidad impone una doble exigencia para cualquier autoridad pues implica no solo lograr los objetivos y metas establecidos sino hacerlo de la mejor manera. La consideración, la atención, la cortesía, la tolerancia y el respeto marcan y determinan una congruencia ética y moral en el actuar definiendo a quien los vive no solo como autoridad sino como persona en toda su extensión. Ahora bien, esta cordialidad no implica solapamiento o complicidad, el querer "llevar la fiesta en paz" nos ha llevado a niveles de corrupción donde se ha privilegiado más el ser una buena persona que una persona honesta y capaz. Cordialidad sí, pero no a costa de la justicia y la legalidad.

Consideración. La consideración, como parte de la cordialidad, implica la empatía necesaria para entender al otro. Es ese esfuerzo por comprender las circunstancias que llevan a un pensar o actuar diferente para que, a partir de ahí, buscar las coincidencias que permitan llegar a los consensos. Consideración no significa concesión, el otro puede no tener toda la razón, pero entendiendo sus razones podemos llegar a acuerdos de beneficio mutuo.



Atención. La atención es base de las relaciones y por ende de la comunicación, es más que una cortesía con el interlocutor: es una necesidad para llevar a cabo el intercambio de ideas. Ahora bien, la atención debe ser recíproca, el otro en su momento también debe atender nuestros argumentos, de otra forma estaremos en un trabajo infructuoso donde más bien el otro espera ser atendido con la finalidad de que sus pensamientos sean aceptados.

Cortesía. La cortesía es necesaria, sobre todo cuando estamos ante posturas divergentes, con la finalidad de conducir el intercambio de ideas por caminos que permitan el consenso. El no levantar la voz, el no criticar agrestemente, el no descalificar a priori, es necesario pues de otra forma la parte sensible de la persona se siente atacada y la reacción natural es la defensa. La cortesía no significa ceder y aceptar, puede uno señalar firme pero cortésmente su desacuerdo e incluso mostrar los argumentos y evidencias para ello.

Tolerancia. La tolerancia implica apertura mental ante las diferencias sociales que como personas presentamos. Aceptemos una realidad: somos diferentes, y no solo físicamente sino mental, emocional e incluso espiritualmente hablando. La base de la sociedad es precisamente esa tolerancia que nos permite a los diferentes, vivir como iguales: iguales en derechos, iguales en oportunidades, iguales en dignidad. Ahora bien, tolerancia no es sinónimo de claudicación ante lo incorrecto, al contrario, implica que somos capaces de establecer bases comunes mínimas para la relación y a partir de ahí las diferencias son dables e incluso deseables.

A veces uno tiene la idea que cordialidad es "llevar la fiesta en paz", no exigir, ni pelear, ni señalar, ni proponer. Esa actitud más que mediocre es indigna de una persona pues por naturaleza misma estamos hechos para buscar ser cada vez mejores no cada vez peores. Si algo está mal es una obligación social, legal, ética y moral señalarlo, con consideración, atención, cortesía y tolerancia pero también con firmeza, con carácter, con valor.



El docente debe ser capaz de expresar en su decir y en su actuar esa firmeza, ese carácter, ese valor, pero también esa consideración, atención, cortesía y tolerancia; y de la misma forma debe tratar de inculcar en sus alumnos el valor de la cordialidad considerando que el único camino para ello es el dialogo objetivo sobre hechos para llegar a conclusiones correctas aplicables a la generalidad.

Nuestra primera obligación de cordialidad es ante nosotros mismos y la sociedad y solo puede haber cordialidad en una sociedad legal, ética y moral. Parámetros de referencia, como los que hemos señalado, existen, también las diferencias en su interpretación y aplicación se dan, por ello, con base en argumentos y evidencias se vislumbra quien tiene razón tomando como referencia el bien común.

En el siguiente artículo hablaremos del valor de la inclusión.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/zjihri>



## Valores Docentes 4 de 6: Inclusión

Hablando del valor de la cordialidad, comentábamos en el artículo anterior que la cordialidad impone una doble exigencia para cualquier autoridad pues implica no solo lograr los objetivos y metas establecidos sino hacerlo de la mejor manera. La consideración, la atención, la cortesía, la tolerancia y el respeto marcan y determinan una congruencia ética y moral en el actuar definiendo a quien los vive no solo como autoridad sino como persona en toda su extensión. Ahora bien, esta cordialidad no implica solapamiento o complicidad, el querer "llevar la fiesta en paz" nos ha llevado a niveles de corrupción donde se ha privilegiado más el ser una buena persona que una persona honesta y capaz. Cordialidad sí, pero no a costa de la justicia y la legalidad. Continuando con nuestra serie dedicada a los valores docentes, en esta ocasión hablaremos del valor de la inclusión.

La inclusión, vista como la apertura y la promoción a la participación de todos los integrantes de una comunidad independientemente de sus posturas, se sustenta en las premisas de la equidad y la justicia. Después de todo las divergencias en el pensar enriquecen las argumentaciones y permiten entre todos construir algo más grande al trabajar en conjunto por un proyecto común. La inclusión implica la valoración de posturas razonadas y sustentadas enmarcadas en la legalidad, la justicia y la veracidad, de ahí en fuera no puede haber inclusión que justifique minar la misma sociedad con posturas contrarias a esos principios.

Esta definición conlleva cinco elementos clave: apertura, promoción, equidad, justicia, y valoración.

Apertura. Para que las diferentes partes que integran un sistema social se sientan alentadas a participar de inicio el primer paso debe darse de parte de quienes lideran esa sociedad, para ello deben explícitamente señalar su intención de abrirse para incluir todas las voces en las discusiones de temas que afecten a la comunidad, pero más allá de ello, demostrar con hechos que tal apertura es real y





para ello las siguientes características serán las que permitan evaluar la honestidad de la postura. El docente inicia esto en el alumno cuando señala su intención de permitir las ideas que conlleven a mejorar el proceso enseñanza-aprendizaje, de la misma forma va inculcando en el alumno esa actitud para cuando a éste último le toque estar en posiciones de liderazgo.

Promoción. De nada sirve que quienes están al frente de procesos sociales, gubernamentales, o empresariales tengan la actitud de apertura cuando no hay acciones de promoción que permitan a las personas participar en las decisiones, más que tener la puerta abierta (lo cual sería la imagen de apertura), deben buscarse los pretextos para que las partes sociales converjan y compartan sus ideas y opiniones. El docente cumple esta característica cuando fomenta el debate, cuando lleva a cabo mesas de discusión, cuando genera los espacios para el intercambio de opiniones dentro de un ambiente ordenado, con un proceso y un fin debido. De la misma forma ejercita al alumno para que, cuando a este último le toque estar en posiciones de liderazgo, sepa las formas en que puede promover la participación de quienes dependen de sus decisiones.



Equidad. Una vez dada la apertura por parte de quien está al frente de un proceso y haber fomentado la promoción en los espacios debidos, la característica de equidad permitirá que todos participen en igualdad de posturas. Ojo con esto ya que no quiere decirse que todas las posturas y todos los argumentos tengan el mismo peso, ello llevaría a un estancamiento de posturas, lo que quiere decir es que el peso de los argumentos no estará en función de la persona que pondera tal o cual postulado sino que estará en función de los argumentos y las evidencias vertidas, lo cual nos lleva a la característica de la justicia.

Justicia. La justicia implica dar a cada quien lo que se merece, y cuando de inclusión se trata, esto se refleja en conceder a cada argumento la razón que le corresponda en función de la estructura de sus ideas y de las evidencias mostradas. Es así como la equidad permitió que todos participaran en igualdad de

condiciones, pero la justicia hará que la postura que tenga razón sea la que prevalezca. Esto último puede darse solo de dos maneras: o una de las posturas sale avante, o dado que las diferentes posturas tienen algo de razón (y por ende de valor) dan a lugar una postura convergente que permite incluir las diferentes participaciones, cuál de las dos maneras sea la que se llegue al final estará en función de la valoración dada.

Valoración. La valoración implica que las posturas razonadas y sustentadas serán evaluadas función de la legalidad, la justicia y la veracidad que presenten, de ahí en fuera no puede haber inclusión que justifique minar la misma sociedad con posturas contrarias a esos principios. Al igual que hemos señalado al hablar de otros valores docentes, no puede haber inclusión entre posturas ilegales, antiéticas o inmorales, de inicio la inclusión se condiciona a sí misma a que las posturas cumplan con los principios generales que buscan el bien común.

La inclusión parte del hecho de que en una sociedad somos diferentes, pero más que eso, somos valiosos. Las diferentes posturas vienen a enriquecer el quehacer comunitario permitiendo vislumbrar aristas que inicialmente no habían sido contempladas. Es así como la inclusión más que una concesión que nos quita, es un valor que nos enriquece.

índice

En el siguiente artículo hablaremos del valor de la rendición de cuentas.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/zkUmdR>

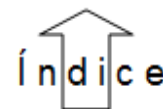
## Valores Docentes 5 de 6: Rendición de cuentas

Hablando del valor de la inclusión, comentábamos en el artículo anterior que la inclusión, vista como la apertura y la promoción a la participación de todos los integrantes de una comunidad independientemente de sus posturas, se sustenta en las premisas de la equidad y la justicia. Después de todo las divergencias en el pensar enriquecen las argumentaciones y permiten entre todos construir algo más grande al trabajar en conjunto por un proyecto común. La inclusión implica la valoración de posturas razonadas y sustentadas enmarcadas en la legalidad, la justicia y la veracidad, de ahí en fuera no puede haber inclusión que justifique minar la misma sociedad con posturas contrarias a esos principios

Continuando con nuestra serie dedicada a los valores docentes, en esta ocasión hablaremos del valor de la rendición de cuentas.

La rendición de cuentas es el referente por el cual un funcionario, un empresario, un político es evaluado durante su gestión al comparar los resultados obtenidos contra los resultados esperados. Cualquier autoridad, sea del nivel que sea, debe estar dispuesto a responder de sus actos y cuidar no solo el alcanzar las metas que se han establecido, sino alcanzarlas dentro de un ambiente de respeto, orden y legalidad. La rendición de cuentas es la manera es que se evalúan los dichos, es la manera tangible en que la capacidad de alguien es medida, y es el termómetro final al que confiadamente debe someterse quien de manera correcta hace las cosas.

La rendición de cuentas permite evaluar dos puntos nodales de quien se ostenta como líder: su capacidad para trazar metas y acciones para lograrlas, y su capacidad para realizar tales acciones y alcanzar la meta trazada. Si bien pareciera que se trata de lo mismo son dos cosas diferentes, la primera tiene que ver con la planeación estratégica (metas, objetivos, procesos, personas, recursos) y la segunda con la eficiente aplicación de todo lo anterior para alcanzar la meta



fijada. Pero con todo, la rendición de cuentas va más allá ya que es un paso adicional a los dos anteriores (uno el planear, el otro el lograr), y este paso se refiere al informar.

Ahora bien, ese informar debe hacerse de manera objetiva, mensurable, y verificable. Es muy fácil que las personas se den cuenta cuando alguien blofea o más comúnmente, solo "echa rollo". Cuando lo que se dice no es tangible, medible o siquiera verificable, se está ante meras pretensiones de mostrarse como alguien de éxito sin que nada sustente eso.

Objetiva. Cuando mencionamos que la rendición de cuentas debe ser objetiva nos estamos refiriendo que la misma debe referirse a cosas concretas, no a ideas o conceptos abstractos que si bien pueden servir de referente inicial por su misma naturaleza no puede manejarse una evaluación del desempeño personal o grupal. Por ejemplo, no es lo mismo decir que se desarrollo la capacidad empresarial de una comunidad a decir que se establecieron empresas familiares con apoyos de microcréditos.



Mensurable. A la objetividad le debe ir aparejada la mensurabilidad de los logros obtenidos, si no hay una medición ¿cómo se va a evaluar un desempeño? Siguiendo el mismo ejemplo anterior, al logro del establecimiento de empresas familiares le faltaría señalar la cantidad de empresas establecidas. Es así como la mensurabilidad se refiere a la característica que otorga la valuación concreta de una meta alcanzada.

Verificable. La última característica de la rendición de cuentas y que concatena las dos anteriores, es la de la verificabilidad, si un desempeño es objetivo e incluso mensurable, pero no hay manera de verificarlo, queda en nada. La verificabilidad es la característica que permite revisar lo dicho y constatar lo señalado en una rendición de cuentas, de ahí que la información para ello debe estar disponible de otra forma el proceso de la rendición de cuentas queda trunco.

Ahora bien, y esto es muy importante, los logros de quien lidera procesos (sea éste un empresario, un político o un funcionario) siempre se sustentan en el trabajo que el equipo haya efectuado, es decir, se trata de la suma de los esfuerzos del equipo con el que cuenta, en ese sentido no todo el mérito le pertenece sino que el mismo es compartido por sus colaboradores.

El docente debe tener esto en mente ante los resultados académicos, ya que una parte dependerá de la labor que como tal efectúe, pero otra se referirá a las acciones que sus alumnos realicen, es así que todo desempeño grupal va aparejado por el trabajo de ambos actores: maestro y alumno.

Lo anterior es mucho muy importante pues señala claramente que una parte del esfuerzo corresponde al maestro pero otra es indiscutiblemente responsabilidad del alumno, siendo que si éste último no hace su parte no es responsabilidad del maestro sino una responsabilidad que debe cargar el alumno como tal.

La rendición de cuentas como valor se va conformando desde la escuela (y más aún desde el hogar) pues conlleva el carácter de aceptar la responsabilidad por las acciones propias y sus resultados. Como alumno, cargar sobre el maestro todas las responsabilidades por el mal desempeño de uno, solo muestra poco desarrollo del carácter como persona para responsabilizar a cada quien de sus acciones; es por ello que tanto el maestro como el alumno deben desarrollar lo que le corresponda y aceptar los resultados de sus acciones, después de todo eso se reflejará en su vida profesional.

Tomando este último punto, el de la vida profesional, la rendición de cuentas será un referente de la capacidad de la persona misma, y si esta rendición de cuentas se efectúa de manera espontánea, es decir, si no se está obligado a ello, será doblemente meritorio ya que se efectuará sin que exista un elemento coercitivo para ello.



Por último, en su más alta concepción, la rendición de cuentas no solo debe referirse a lo logrado sino también a lo no alcanzado. Los errores, las faltas, o las metas no alcanzadas también deberían formar parte de esa rendición de cuentas, después de todo no siempre se tiene éxito en las acciones. Pero como dijimos, eso es en una alta concepción filosófica y moral, contentémonos con que al menos la rendición de cuentas se dé y que esta sea objetiva, mensurable y verificable.

En el siguiente artículo, el último de esta serie de seis, hablaremos del valor de la transparencia.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/ywiFdu>

índice

## Valores Docentes 6 de 6: Transparencia

Hablando del valor de la rendición de cuentas, comentábamos en el artículo anterior que la misma es el referente por el cual un funcionario, un empresario, un político es evaluado durante su gestión al comparar los resultados obtenidos contra los resultados esperados. Cualquier autoridad, sea del nivel que sea, debe estar dispuesto a responder de sus actos y cuidar no solo el alcanzar las metas que se han establecido, sino alcanzarlas dentro de un ambiente de respeto, orden y legalidad. La rendición de cuentas es la manera es que se evalúan los dichos, es la manera tangible en que la capacidad de alguien es medida, y es el termómetro final al que confiadamente debe someterse quien de manera correcta hace las cosas

Continuando con nuestra serie dedicada a los valores docentes, en este último artículo hablaremos del valor de la transparencia.

La transparencia no es un acto de buena voluntad del funcionario sino una obligación mínima que debe mostrar durante su gestión ya que los recursos que administra no le pertenecen y su ejercicio debe soportar la prueba del escrutinio público para asegurar que su aplicación no responde a filias o fobias personales sino a un sentido de responsabilidad institucional. En la actualidad se ha avanzado mucho en este punto, pero hace falta avanzar más. Simulaciones para mantener información oculta de la sociedad a través de reservas o confidencialidades solo son entendibles en las personas o en aquellos que temen que sus fechorías salgan a la luz.

Cuando hablamos de transparencia hablamos que todos se den cuenta de lo que uno hace, claro que uno puede escudarse en que no hay norma que obligue a transparentar tal o cual proceso, pero solo estará evidenciando un miedo o una complicidad, por otra parte cuando sin que exista una norma coercitiva para la transparencia, ésta es promovida, estamos hablando de un compromiso más allá



de lo legal y normativo, es decir, en el ámbito de lo ético y lo moral. Lo anterior se vuelve doblemente obligatorio (y doblemente meritorio) cuando hablamos de cosas publicas: gobierno, educación, liderazgos, todo ello son instancias públicas, no privadas, no susceptibles de esconderse, públicas, así que sus procesos, sus negociaciones, sus discusiones y sus resultados deben ser públicos, ¿de qué otra forma podremos sino evaluar a quien está al frente de esos procesos?

En la actualidad hemos avanzado bastante, antes no existía propiamente un derecho que el ciudadano pudiera ejercer para tener acceso a la información, hoy esto es un derecho constitucional.

El maestro puede hacer mucho primero, educando a los alumnos respecto de este derecho y más aún, de los postulados que permitieron su aplicación práctica normativa; y en segundo lugar, enseñando la manera de ejercitar el derecho para saber quién, como, con qué y para qué.

La transparencia busca hacernos a todos corresponsables de los desempeños pues unos operan, pero otros (o más bien todos) vigilan (o más bien vigilamos). De la misma forma la transparencia permite el reconocimiento al desempeño y el establecimiento de responsabilidades a quienes incurran en irregularidades.

En una ocasión, en una diferencia de criterios, un académico (así es, increíblemente un académico), me contra argumentaba que no era bueno que las cosas malas (sobre todo de una universidad) se hicieran públicas (¡aunque la universidad fuera pública!) pues a nadie beneficiaba el escándalo. Yo lo único que pude decirle es que si le molestaba tanto el ruido que se hacía al saberse cosas irregulares, debía buscar que los responsables pagaran, no quien había hecho públicas las irregularidades.

Tristemente siguen existiendo personas (e increíblemente académicos ¡quienes forman las futuras generaciones!) que con frases como "la ropa sucia se lava en





casa" o "el que esté libre de pecado que tire la primera piedra", busca que siga existiendo un sistema de opacidad donde impere la simulación y donde lo mismo lo bueno que lo malo no sea conocidos. Generalmente quien piensa así o tiene cola que le pise o tiene amigos nada honestos.

El verdadero docente ve la transparencia como un gran logro en la historia humana, con un derecho fundamental de las personas, y como una herramienta para la mejora social.

El verdadero docente, en toda la extensión de la palabra y considerando al docente como ese qué mediante la formación humana crea un mejor futuro, el verdadero docente no le teme a la transparencia sino que al contrario, la promueve, la fomenta, la alienta, ya que ve en ella los beneficios de un sistema donde todos somos iguales y nadie es más como para no mostrar lo que hace y nadie es menos como para no exigir se le informe.

Con este artículo terminamos la serie de seis que hace tiempo iniciamos y como señalamos en el artículo que inicio todo, "Educar para Trascender", el docente debe ante todo reflejar en su persona y en su institución los mejores valores que desea ver reflejado en la sociedad: fortaleza, orden, y responsabilidad. Debe constantemente buscar crear una sociedad que fomente y permita el debate y el libre intercambio de las ideas, una sociedad que respete y promueva la justicia y la legalidad, una sociedad que reconozca el buen desempeño y se exija cada día más. Dicho de otra forma, una sociedad sustentada en la transparencia, el consenso, la inclusión, el compromiso, la rendición de cuentas y la cordialidad

índice



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/AsHjuA>

## El Doloroso Proceso Actual de la Evolución Comunicativa

Una de las principales características culturales que como seres humanos poseemos es la capacidad que tenemos para comunicarnos, esto al igual que todo lo que tiene que ver con nosotros como personas, es sujeta y sometida a los cambios que la evolución social le impone, cambios que muchas veces son difíciles de aceptar.

En una ocasión un académico me comentaba lo mal, según él, que estaban los jóvenes en la actualidad pues desvirtuaban completamente el lenguaje haciendo y deshaciendo con él sin respetar ortografías, estructuras gramaticales e incluso pronunciación. Yo me quedé pensando en que si bien mi compañero tenía algo de razón, también era un hecho que el lenguaje como cosa viva está constantemente cambiando siendo que es la ola joven social la que, como en todos los cambios históricos sociales, le impone su sello personal.

oiE pS q No t KuEds KoNkTaR mJor Al cH4t??



No estimado lector, lo anterior no es un error de dedo, es la manera en que un joven le dice a otro "oye, pues que no te puedes conectar mejor al chat?". Eso que vemos es una grafía nueva surgida y motivada por los medios de comunicación actuales, después de todo ahorra tiempo sobre todo si estamos mandando un mensaje por celular o en conversaciones en chat con varias personas.

¿Qué no es esa una forma "correcta" de comunicarse? Le propongo lea lo siguiente, y que conste que está escrito en un español impecable:

"La chimenea urente nos hacía pensar en flabelos y desear tener al alcance un bocoy repleto para acompañar la carne que por dura parecía de morueco torrefacto"

¿Le entendió? Entonces, ¿qué caso tiene cumplir y respetar todas las normas gramaticales y lingüísticas cuando el fin último de la escritura no se da, es decir, el de la comunicación?

Nomás como cultura general urente es que produce mucho calor, flabelos son abanicos grandes, bocoy es un barril, morueco es un carnero usado como semental, y torrefacto es tostado al fuego.

El lenguaje evoluciona constantemente. Vea este ejemplo de un fragmento del Cantar del Mío Cid (versos 330–365) en español medieval

"Ya Señor glorioso, Padre que en çielo estás, Fezist çielo e tierra, el terçero el mar, Fezist estrellas e luna, e el sol pora escalentar, Prিসist encarnación en Santa María madre, En Beleem apareçist, commo fue tu voluntad, Pastores te glorificaron, oviéronte a laudare"

Escrito en español actual diría:

"O Señor glorioso, Padre que en cielo estás, Hiciste cielo y tierra, el tercero el mar, Hiciste estrellas y luna, y el sol para calentar, Te encarnaste en Santa María madre, En Belén apareciste, como fue tu voluntad, Pastores te glorificaron, te tuvieron que loar"

Así vemos que el lenguaje cambia para adaptarse a las nuevas exigencias sociales de comunicar, pero ese proceso es doloroso pues implica para las generaciones maduras adaptarse a nuevas maneras de entablar esa comunicación.

Por más que como docentes nos moleste, una cosa es innegable: el cambio se dará con o sin nosotros, el tiempo va haciendo aceptables nuevas palabras que



hasta hace poco no existían (incluso alguna que hasta los más aguerridos defensores idiomáticos utilizan): chatear, cibercafé, ecoturismo, etc.

Para aquel renuente a aceptar la evolución actual que estamos viendo le sugiero tome cualquier diccionario, el que sea, y que busque cualquier palabra, la que sea, vera que generalmente dice en la definición "que proviene de tal o cual palabra latina o inglesa", es decir, nuestro propio lenguaje actual ha evolucionado de otro que en un momento dado se ha "torcido" hasta significar las ideas con las que ahora nos comunicamos.

Como docentes nos puede, y a veces hasta nos duele, lo que para nosotros es una falta de respeto e incluso de cultura, en las expresiones idiomáticas que constantemente vemos en la comunicación de nuestros alumnos, pero lo que estamos viendo, lo que estamos presenciando, es un cambio acelerado en el lenguaje. ¿Qué podemos hacer ante ello? Tratar de corregirlo sabiendo que no lo lograremos. El cambio se va dar, pero requiere de nuestro freno para que no sea desbocado. Como el freno en un vehículo: no es para detenerlo completa, total y permanentemente sino para moderarlo en su conducción. Con esta visión no nos afectamos por lo que veamos sino que entendemos lo que pasa. En otras palabras, tal y como le dije al docente que comenté al inicio del artículo: "regáñalos, pero regocíjate por los cambios de los que somos parte".

El cambio, la evolución, la transformación, es parte vital del mismo ser humano. El lenguaje y la comunicación no escapan de ello. Entender esto como docentes nos permitirá ser, más que un freno que de todas formas no frenará nada, en un actor activo de la evolución social de las comunicaciones.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/zGfikm>



## **Sindicalismo y Educación: Entre la excelencia y la mediocridad**

Un hecho innegable en la historia humana es el derecho que los individuos tienen a defender y luchar por sus ideales, sea esto de manera individual o colectiva. En este último caso, en el de la colectividad, la figura de los sindicatos es sin duda de peso y relevancia en el desarrollo tanto de sus agremiados como de las organizaciones en las que están insertos, dependiendo precisamente este éxito de los fines explícitos, pero sobre todo los fines implícitos, que dichas asociaciones sindicales persigan, lo cual en educación se vuelve de una relevancia mucho mayor por los alcances y efectos que en este campo un sindicato puede llegar a tener.

Un sindicato es “una organización integrada por trabajadores en defensa y promoción de sus intereses sociales, económicos y profesionales relacionados con su actividad laboral, respecto al centro de producción (fábrica, taller, empresa) o al empleador con el que están relacionados contractualmente” y según la Declaración Universal de los Derechos Humanos en su artículo 23, punto 4, “toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses”



Desde 1864, año en que se creó en Londres la Asociación Internacional de Trabajadores -primera central sindical mundial de la clase obrera- a la fecha han transcurrido bastantes años y se han conseguido bastantes logros. Entre los derechos que todo sindicato persigue para sus agremiados está el de un trabajo digno y socialmente útil, jornada máxima, labores prohibidas, jornadas especiales para adultos mayores y menores de edad, días de descanso cuando menos, cuidados laborales especiales para embarazadas, salarios mínimos e incrementos salariales, no discriminación laboral, y condiciones para huelga, entre otros.

Todo excelente, todo bien, todo plausible. El único problema es que de sus nobles orígenes como defensa colectiva de derechos laborales, en ocasiones los

sindicatos, al sentir el poder, se han desbordado y en la búsqueda de posiciones de poder han terminado por dañar la fuente de empleo que no solo le da viabilidad al sindicato sino a los mismos trabajos de sus agremiados.

Tomemos un ejemplo cotidiano: el famoso pliego petitorio. En México los Sindicatos comienzan sus negociaciones con un pliego petitorio, en función del cumplimiento de sus exigencias se conjura o no la posibilidad de conflictos laborales al interior de la organización que alberga al sindicato, conflictos laborales cuyo cenit es la suspensión de labores en la figura de una huelga. En Japón, a diferencia de México, las negociaciones laborales comienzan con un pliego ofertorio por parte del sindicato: mayor rendimiento laboral, mejor producción, mejor calidad, y de ahí esperan la respuesta de lo que ofrecerá la empresa a cambio de lo que ofrece el sindicato. Diferente enfoque, ¿verdad?

Pero más allá de eso, en ocasiones los sindicatos, ávidos de poder, buscan posiciones más allá de lo laboral con intereses aviesos cuyo objetivo de corto plazo es conquistar, no derechos laborales, sino posiciones de poder en la organización, pero que a largo plazo minan la viabilidad de la organización.



En educación esto se da, por ejemplo, cuando los sindicatos buscan que al interior de las instituciones educativas se contrate, no a los más capaces, no a los mejores preparados, no a los más competitivos, sino a aquellos agremiados que “proponga el sindicato”. Es así como el sindicato se vuelve en la ventanilla única de ingreso y promoción que bajo la figura engañosa de “velar para que solo sus agremiados accedan a plazas laborales” se vuelve un proceso paralelo para la contratación o la promoción. La realidad detrás de esto son las cuotas de poder que buscan tener dentro de la organización y más que los beneficios laborales se trata de control no solo sindical sino laboral.

Pero, ¿cuál es el resultado de esto, sobre todo en educación? Que el ingreso y la promoción no está en función de indicadores de capacidad o calidad académica

sino que está en función de subordinación, sino es que sumisión, a los dictados e intereses sindicales, lo cual en última instancia repercute en una educación mediocre, en un control asfixiante, y en procesos fácilmente corrompibles.

Ahora bien, es obvio que este intento de ambición desmedida de control y poder no se vende a sus agremiados como lo que es, sino que se esgrimen banderas de defensa laboral y de logros sindicales, pero basta tener dos dedos de frente para darse cuenta que todo proceso de ingreso y promoción que no se supedita a la competencia, que no garantice la contratación y ascenso de los mejores cuadros, y que le otorgue facultades omnímodas a un sindicato, no puede resultar en un beneficio de la organización en la que está inserto el sindicato ni por ende de sus trabajadores agremiados.

Ahora bien, hay que ser objetivos y entender que cuando un sindicato tiene esas intenciones, no habrá manera de hacerlo recapacitar, pero en el caso de la educación, y sobre todo de la educación pública, la sociedad puede presionar para que los sindicatos se mantengan en sus límites de luchas laborales sin excederse en sus pretensiones contractuales, de otra forma estaremos viendo una educación fallida, mediocre y sin futuro, y lo que es peor, estaremos cancelando a las generaciones futuras su derecho de un mejor porvenir.

Las luchas sindicales laborales se enmarcan dentro de la búsqueda constante del ser humano por mejorar sus condiciones generales, en el marco de la educación es un deber de todos cuidar que estas luchas no afecten la calidad de los procesos educativos pues en ellos está la semilla del futuro que deseamos para todos.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/y7O1nB>



## **El enfoque de competencias y la labor indispensable del docente**

El reto que enfrentan los actuales sistemas educativos de nivel superior de desarrollar en el alumno una serie de competencias laborales que lo lleven a realizar trabajos de gran capacidad, eficiencia y calidad, a través una combinación adecuada de habilidades, conocimientos, actitudes y valores, ha sido abordado con el enfoque de competencias profesionales, el cual, mal entendido, puede crear la falsa premisa de que el maestro ya no es indispensable.

El enfoque de competencias es una tendencia educativa que busca que la enseñanza sea pertinente, coherente y relevante, es decir, que su fin último sea el desarrollar desempeños medibles en el campo profesional. Imaginemos un curso para andar en bicicleta, ¿cuál sería la competencia final que se buscaría desarrollar? Pues precisamente el poder desplazarse en bicicleta. De la misma forma esa última competencia tiene otras competencias intermedias, como el poderse subir a la bicicleta, el saber frenar, el manejar diferentes velocidades, el poder maniobrar, incluso que el dar mantenimiento preventivo/correctivo a la bicicleta. Independientemente de lo anterior, todas ellas son conductas observables y medibles, no quedan en mera teoría o conocimientos sino que deben finalmente dar un comportamiento susceptible de ser evaluado



En este sentido se han dado muchos cambios en la forma de dar las clases, las cuales implican una dinámica donde el alumno, bajo la guía del maestro, busca, interpreta y aplica información, lo cual en algunos casos se ha malinterpretado señalando que en este sentido el maestro ya no es indispensable pues el alumno se vuelve casi autodidacta. La respuesta a este señalamiento es un categórico no.

El profesor no puede en ninguna circunstancia volverse innecesario simple y sencillamente por dos cuestiones. La primera tiene que ver con la experiencia y la segunda con la evaluación.



Veamos la primera, la relacionada con la experiencia. Un proceso de enseñanza-aprendizaje, por más autodidacta o centrado en el estudiante que sea, no puede incorporar el cúmulo de experiencias que el ejercicio de la vida profesional acumula en un docente. La profesión misma constantemente reta a quien la ejerce con situaciones nuevas en las que sus conocimientos, actitudes, valores y habilidades le permiten salir adelante acumulando nuevas experiencias. Muchas veces lo que un profesionista vende son sus desempeños, y muchas veces estos están basados en la experiencia acumulada. Y es precisamente esta experiencia la que le permite al docente elegir de entre todo el cúmulo de información y experiencias aquellas que permitan al alumno desarrollar la competencia deseada. Esta elección se da en la forma en que el docente estructura el curso incluyendo materiales y evaluaciones.

Curiosamente este aspecto es el que permite evaluar la maestría que posee el docente, siendo que este término, el de maestría, no se refiere a un grado sino más bien al dominio profesional de la disciplina a enseñar. A título personal me gusta señalar, respecto de esto, que un maestro, un verdadero profesionista que tiene la maestría que da la experiencia, es capaz de obtener en 8 pasos lo que se obtiene en 10. Esto quiere decir que el docente maestro, el docente que posee maestría profesional y académica, vuelve fácil lo difícil, contrariamente al docente que no sabe ni por donde entrarle a un tema y satura al alumno de información y ejercicios creyendo que éste es como una grabadora que retendrá todo lo que vea, oiga o haga.

El segundo aspecto que hace imprescindible al profesor es el de la evaluación. Cualquier persona puede acceder a un proceso que tienda a ser autodidacta, de hecho en el mundo actual de la información globalizada esto es factible en grados nunca antes vistos, pero el único que puede decir si se adquirió el desempeño esperado es precisamente quien lo tiene desarrollado y ese es el profesionista en su papel de docente. Por lógica elemental uno mismo no puede ser juez y parte de su propio proceso formativo ya que simple y sencillamente por este hecho uno no



es objetivo. Es así como se requiere un ente externo que por un lado tenga el desempeño esperado y por otro pueda evaluar el desempeño adquirido, y ese es el profesor. Las diferentes evaluaciones que, bajo un enfoque de competencias aplica un experto en la materia en el papel de profesor, lleva la finalidad de evaluar de manera objetiva y medible el desempeño que se ha desarrollado. En pocas palabras y más allá de todos los ejercicios que uno desarrolle para adquirir la competencia, siempre necesitará a alguien que ya la tenga al que podamos con confianza preguntarle ¿está bien así?

Ahora bien, para que un docente maestro pueda ser capaz de señalar cuando se ha alcanzado el dominio de una competencia necesaria y forzosamente él debe tener ese dominio, contrariamente a los maestros “de librito” donde se piensa que la información puede suplir en forma alguna la experiencia dejando en franca desventaja no solo al maestro, el cual tal vez haga su mejor esfuerzo, sino al alumno el cual solo recibirá de manera terciarizada la información que pudiera obtener directamente de “libros” sin obtener la experiencia que hace del docente un maestro en el ejercicio de su profesión.



En la educación necesitamos forzosamente que los mejores eduquen a los mejores, entendiendo a los primeros como aquellos docentes que tienen no solo el conocimiento sino la experiencia profesional que el ejercicio disciplinario da, y a los segundos como aquellos alumnos formados que desempeñarán su profesión de manera honorable con excelencia y perfección.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/GUXyk2>

## El test de la corrupción y la mediocridad

Cuando uno platica de cualquier tema con cualquier persona, generalmente puede haber diferentes puntos de vista que no necesariamente son excluyentes, pero que requieren para ser correctamente dilucidados de alguna mecánica para ello, uno de estos temas es el grado de corrupción y mediocridad que puede haber al interior de una institución educativa.

Recientemente platicando con un compañero docente cuya institución acaba de pasar por convulsiones internas, yo le señalaba que independientemente de lo que hubiera pasado, habría que evaluar si la institución como conglomerado de voluntades individuales, había quedado mejor o peor al final. El me respondía con una serie de argumentos que más bien pretendían convencer sobre una idea que mostrar una realidad. Al final de cuenta le planteé seis preguntas de cuyas respuestas podíamos ver el resultado final después de lo acontecido:

1.-En su mayoría la gente de mi Universidad está convencida que:

- a) Lo correcto es denunciar y señalar las irregularidades que se detecten
- b) Lo conveniente es quedarse callados y dejar que otros arreglen los problemas

2.-En mi Universidad se reconoce a:

- a) Quien hace lo correcto aún y cuando esto no sea popular
- b) Quien hace lo que es popular aunque no sea lo correcto

3.-En mi Universidad

- a) Si eres cómplice se te premia
- b) Si no eres cómplice se te castiga

4.-Las autoridades de mi universidad

- a) Hacen lo correcto
- b) Hacen lo conveniente



5.-Los procesos en mi universidad

- a) Funcionan correctamente independientemente de quien esté a cargo
- b) Dependen para funcionar bien de quien esté a cargo

6.-Los órganos de gobierno de mi Universidad

- a) Han demostrado ser capaces de hacer lo correcto (reconocer, corregir, y sancionar)
- b) Han demostrado su incapacidad para hacer lo correcto

Después de plantearle estas preguntas dicotómicas la conclusión es que su universidad había salido bastante mal del proceso que comentábamos, es decir, que en vez de ayudarlo a la universidad para fortalecer su carácter, había servido para sacar lo peor de las personas.

Esta conclusión es realmente triste ya que una universidad busca ante todo formar más que profesionistas, personas que permitan construir un futuro mejor, pero ¿cómo puede pretender siquiera hacer esto cuando sus mismos integrantes no viven en carne propia lo que se desea lograr?

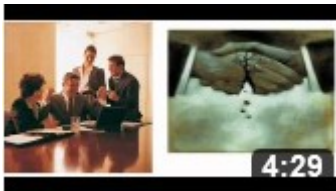


Todo esto surgió por que comenzamos a hablar de temas sociales tales como el narcotráfico, la delincuencia, la falta de seguridad y demás a lo que mi señalamiento fue de por qué quejarse de lo que no podemos corregir cuando lo que si podemos (haciéndole referencia a su vida institucional) mostraba claros indicio de reflejar lo peor de la sociedad.

Al final ni yo pude convencer a mi amigo ni él me pudo convencer a mí, pero en realidad no se trataba de un duelo de convencimientos, sino de un llamado a la cordura y rectitud perdida, un deshacerse de la simulación y la conveniencia y un luchar por un carácter de excelencia, un dejar de lado el comportamiento político conveniente y retomar el arduo camino de lo correcto, un dejar la ilegalidad e

injusticia y un retomar el camino de lo verdadero y lo justo, en pocas palabras, un vivir en las acciones lo que en los dichos se pregona: buscar cotidianamente construir una mejor sociedad para todos.

Pero este llamado no es solo para quienes educan nuestro futuro, sino para todos nosotros quienes sea con nuestros impuestos o los pagos que hacemos directos estamos obligados a exigir un comportamiento de altura no solo hablando profesionalmente sino también en las cuestiones éticas de la vida académica y social.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/H3Z1lf>

Índice

## Bandera de México...

El referente de toda exigencia social comunitaria, sea esta basada en la justicia, la equidad, el respeto o la responsabilidad, tienen necesariamente su referente en la actuación individual de los miembros de la comunidad, siendo que éste actuar los capacitará, no solo para fundamentar sus exigencias, sino para alcanzar ese futuro mejor.

Muchos de nosotros tuvimos la fortuna de vivir y convivir en nuestra etapa formativa con los valores a los símbolos patrios, que como símbolos señalan un anhelo que como pueblo buscamos. El Juramento a la Bandera forma parte de esos símbolos patrios, de esos valores que profesamos, de ese anhelo que como individuos y como sociedad buscamos.

¡Bandera de México!  
Legado de nuestros héroes,  
Símbolo de la unidad  
de nuestros padres  
y de nuestros hermanos,  
te prometemos ser siempre fieles  
a los principios de libertad y justicia  
que hacen de nuestra Patria,  
la nación independiente,  
humana y generosa,  
a la que entregamos  
nuestra existencia.



El cénit del juramento es precisamente el compromiso que hacemos, “te prometemos ser siempre fieles a los principios de libertad y justicia”, antes de este juramento esta el preámbulo que prepara el escenario para el compromiso expresado, después del compromiso viene el efecto del mismo, la creación de una

Patria independiente, humana y generosa. Pero el culmen, la esencia, el fundamento es el compromiso a los principios de libertad y justicia, compromisos que para ser expresados, transmitidos y exigidos necesaria y forzosamente deben ser primero vividos.

A raíz del artículo anterior, “El Test de la Corrupción y la Mediocridad”, una maestra de universidad (así es, aunque suene increíble, una maestra de universidad), me comentaba que si bien todo lo escrito es muy noble, su aplicación es imposible, que lo mejor es callarse, no meterse en problemas y voltear la vista hacia otro lado ante los grandes problemas que nos aquejan (aunque ella hacía referencia a los problemas internos de su universidad), yo le conteste que respetaba su opinión, aunque no la compartía, ya que después de todo no se le puede obligar a nadie a ser de tal o cual manera, pero lo que si le puede exigir a quien sea es congruencia; así que si ella estaba por el agacharse, por el miedo o la mediocridad, que al menos fuera congruente y que no le exigiera a sus alumnos calidad y excelencia cuando ella misma no la pregonaba con su actuar. Obvio decir que la respuesta no le gustó pero ¿a nosotros sí debe de gustarnos maestros con un pobre nivel ético y moral al frente de nuestros hijos?



Volviendo al Juramento a la Bandera, éste refleja un compromiso que a fuerza de repetirlo debería ser parte íntegra de nuestro actuar y no por un sentido desprendido, sino al contrario, por un sentido netamente egoísta: crear una mejor sociedad para beneficio personal, ya que solo una sociedad justa, ordenada, transparente y legal puede configurarse como un entorno donde sea susceptible como individuos vivir y desarrollarnos.

En este entendido, ¿qué puede hacernos libres y justos? Pues necesariamente todas aquellas acciones que tiendan a crear una sociedad fuerte, ordenada, y responsable. Una sociedad que fomente y permita el debate y el libre intercambio de las ideas, una sociedad que promueva la transparencia y la rendición de cuentas, una sociedad que reconozca el buen desempeño y se exija más de lo

que espera. Dicho de otra forma, una sociedad que lo único que no tolere sea el abuso, la ilegalidad y la impunidad.

En la medida que maestros cobardes, mediocres o convenencieros vean primero o antepongan primero sus interés y beneficios personales a los comunitarios estaremos ante el escenario de un futuro perdido y en franca decadencia e involución, solo que después no nos quejemos por la violencia, la corrupción, la impunidad.

De la misma forma en la medida que más y más maestros vean en el Juramento a la Bandera que muchas veces recitaron y que muchas veces han inculcado, una guía de actuar para regir sus acciones con compromiso y con responsabilidad – aunque esto también signifique riesgo-, estaremos ante un escenario de esperanza donde no todo está perdido y donde aún estaremos en la lucha individual y comunitaria por crear un futuro honesto, justo, equitativo, transparente, solidario, e incluyente.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/IH5cCe>

índice



## **Juramentos van, juramentos vienen**

El compromiso por construir juntos una mejor sociedad donde podamos desarrollarnos plenamente como individuos no es único y exclusivo de las instancias de gobierno, instituciones educativas u organizaciones civiles, sino que es un componente primordial del individuo como unidad mínima de la sociedad sin el cual tal logro es imposible.

A raíz del artículo anterior, “Bandera de México”, recibí muchos comentarios en el sentido de que no son los maestros los únicos responsables de, por decirlo en cierta forma, sacar adelante el futuro de país que queremos, y tienen razón, el otro componente somos los ciudadanos.

Ahora bien, tomando como referente el proceso educativo, en el artículo en cuestión abordamos la responsabilidad de la docencia en la conformación de ese futuro que deseamos, pero la otra parte son los ciudadanos que como profesionistas interactuarán en esa sociedad de manera práctica, directa y contundente.

En este sentido, así como anteriormente hablamos del compromiso externado ante los símbolos patrios, es menester considerar y muy seriamente los compromisos que los egresados de las universidades adquieren al momento de obtener su título.

En la mayoría de las universidades (si no es que en todas), la obtención del título va aparejada con la juramentación del nuevo profesionista, esta juramentación, palabras más palabras menos, expresa públicamente un compromiso a anteponer los intereses de la comunidad antes que los intereses particulares, pero eso no es todo ya que también de una u otra forma el nuevo profesionista se compromete a desempeñar sus actividades tomando como referencia los más altos estándares



éticos. Respecto de esto último, la mayoría de las profesiones cuentan con códigos de ética que buscan normar la actuación de sus profesionistas.

Es así como, por un lado tenemos un compromiso de hacer lo correcto, no lo conveniente, poniendo primero los intereses de la comunidad, y por otro lado el compromiso del comportamiento ético en todas las actividades profesionales. Luego entonces, cuando el profesionista se comporta de manera tramposa, corrupta o mediocre falta a estos dos compromisos expresados al momento de obtener su título y lo que es más, le falta a la misma sociedad que espera que los egresados de las universidades sean quienes impulsen de manera práctica mejoras sociales y comunitarias.

No puedo dejar de señalar que lo anterior es aún más grave con el profesionista corrupto y mediocre metido a maestro ya que, aparte de todos los agravantes anteriores, tiene en su contra que replica su actuar al sembrar en los nuevos profesionistas que está formando actitudes contrarias a las que pueden garantizar un futuro mejor.



Pero no todo está perdido, hay quienes toman muy en serio ese compromiso de anteponer los intereses de la comunidad a los personales y desempeñarse con los más altos estándares éticos, y no tanto porque lo haya prometido sino, como decía un amigo maestro, porque los valores que mamaron en casa han pasado a formar parte de la esencia de su misma persona.

Lo maravilloso de la existencia es que permite que cada quien muestre libremente lo que realmente es y que, con o sin juramentos, se comprometa en los dichos y en los hechos a generar un futuro mejor para las generaciones que vienen.

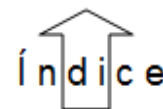


Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/lceNiD>

## **Pertinencia de la Educación Universitaria**

La educación, sobre todo la educación universitaria, si bien tiene un sentido formativo también tiene un sentido eminentemente pragmático: habilitar a las personas para que puedan desempeñar con éxito una profesión. Es así como la pertinencia final de todo proceso formativo de este nivel será la colocación exitosa de sus egresados.

Los procesos actuales de competencia en todos los niveles, han hecho imperiosa la búsqueda de la calidad en todos los ámbitos, no escapando de ello el ámbito educativo. Para ello se han creado organismos certificadores que avalan la calidad de los procesos formativos en las universidades. En México existen 26 organismos no gubernamentales, especializados y facultados para acreditar la calidad de los programas académicos que se imparten en las instituciones de educación superior en sus diferentes disciplinas, como por ejemplo el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración, A.C. (CACECA), el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C. (CACEI), el Consejo Nacional para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) o el Consejo Nacional de Educación de la Medicina Veterinaria y Zootecnia (CONEVET) entre otros.



La premisa de la acreditación es que los programas educativos garanticen estándares de calidad que permitan inferir que la formación recibida es del nivel requerido, para ello se analizan diferentes variables como infraestructura, personal académico, productividad académica, procesos académicos y administrativos, etc.

Tal como se mencionó al principio, la prueba final de todo un proceso formativo es que el egresado finalmente se coloque en un trabajo acorde con su formación y con sus expectativas de desarrollo profesional. Es decir, todo ese proceso acreditado de calidad queda en nada si los egresados no tienen dónde ni cómo colocarse.

Tal vez parezca una incongruencia pero hay que entender que un programa educativo puede tener una acreditación sin ser pertinente laboralmente, es decir, contar con personal calificado, con instalaciones de primera, con procesos certificados, etc., etc., etc., pero que sus egresados no cuenten con un mercado laboral (o peor aún: no salgan con las habilitaciones mínimas) para colocarse.

Como parte del proceso de acreditación de un programa educativo esta una variable mucho muy importante que tiene que ver con la colocación de sus egresados, tanto en cuanto al tiempo que les toma colocarse como con la pertinencia del trabajo en que se colocan.

En este punto son pocas las instituciones de educación superior que cuentan con procesos objetivos que permitan tener un indicador confiable, por procesos objetivos se quiere decir que no puedan ser manipulados por la universidad para mostrar, como se dicen, cuentas alegres.

En una ocasión, al ver los altos índices de colocación de los egresados de una universidad, pregunté sobre el proceso para determinar los tiempos de colocación así como la pertinencia de los trabajos. La respuesta fue realmente decepcionante: la universidad tenía procesos internos que, mediante muestreos, les permitía un estimado de esto. Es decir, la universidad se convertía en juez y parte de la evaluación de este indicador.

Esto es un punto que no ha sido explotado por instancias ajenas a las universidades pues la solución a esto sería el que despachos independientes hicieran un trabajo metódico, serio, profesional y objetivo que permitiera evaluar si los egresados de las universidades se colocan bien en tiempo y forma.

El compromiso de una universidad no termina con formar profesionistas sino en garantizar que sus procesos tienen tal calidad que la pertinencia de los mismos esté garantizada. Si uno encuentra programas académicos no solo rimbombantes



en cuanto a sus nombres sino incluso acreditados pero con egresados desempleados o subempleados, lo único que podemos concluir es que se trata de un proceso infructuoso cuyos costos, tanto económicos como sociales, son absorbidos por la sociedad.

El mundo evoluciona, la sociedad cambia, el mercado laboral se transforma. La pertinencia última de todo programa educativo debe necesariamente referirse a la colocación oportuna y pertinente de sus egresados, en caso contrario es menester pensar en los cambios necesarios que garanticen que los recursos encauzados a la cuestión formativa de profesionistas sean una inversión y no un gasto.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/lykfdi>

índice

## **Inaceptable en la universidad maestros sin experiencia**

El término de "maestría", que por cierto se ha usado desde mucho antes que los títulos académicos se lo apropiaran, sirve para denotar alguien que posee no solo conocimientos sino también experiencia práctica, es así como un maestro, lo que realmente se dice un maestro en toda la extensión de la palabra, debe no solo tener su cabeza llena de información, sino su vida llena de demostración.

El término de "maestro", hasta hace poco, solo se otorgaba a aquel individuo que demostraba no solo que sabía sino que también hacía y hacía bien. Tristemente en la actualidad en algunas partes esto ha sido suplantado con un papel que se obtiene en un salón cuyo único requisito es aguantar maestros en clases que por más que uno quiera nunca podrán igualar la experiencia que se obtiene en la práctica laboral.

Lo peor de la situación anterior no es dicha situación en sí, lo cual ya está mal de inicio, sino la aberrante actitud mental de algunos docentes de ver no solo normal sino incluso correcto y aceptable el que un maestro "de librito" sea quien esté al frente de un grupo. En una ocasión, referente a esto, le preguntaba a una maestra que tenía a su cargo no una sino tres materias de costos, que si ella o sus maestros trabajaban actualmente en alguna industria donde se aplicara en la práctica el costeo industrial, la respuesta fue que no, entonces le pregunte si al menos había ella o sus maestros trabajado en alguna ocasión en alguna empresa así, a lo que la respuesta fue negativa. Ante esto le hice ver la incongruencia (por no decir el fraude) de pretender enseñar algo de lo que se carece experiencia, ante lo cual la sesuda respuesta fue de que los maestros habían leído tantos libros y dado tantas veces las clases que eso suplía con creces cualquier experiencia en el área.

Anteriormente hemos platicado de las certificaciones y acreditaciones que muchas carreras y programas educativos están obteniendo en las universidades, carreras



y programas acreditados donde la variable del maestro, sobre todo en cuanto a la experiencia real, probada y demostrada, en el campo o disciplina que en su materia aborda, deja mucho que desear.

Lo anterior puede parecer algo, no importante, pero uno no iría con un médico que no tuviera experiencia, vaya, ni siquiera con un mecánico que no tuviera experiencia, pero en cuestión de educación, en ocasiones es tan poco el valor que le damos a la misma, que nos conformamos con la persona que al frente nuestro dice que nos enseñará algo de lo que no tiene siquiera idea práctica de lo que es.

Pero, ¿cómo cuestionar al maestro?, además las Universidades son las que deciden sobre a quién ponen al frente de un grupo. Mientras que la sociedad no tenga en sus manos las herramientas para decidir sobre la educación, tendrán que soportar lo que se les ofrezca. Esto vale sobre todo para la educación pública, porque en la privada uno paga y uno exige (o se va a la competencia), pero en la pública son pocas las opciones y ante lo poco que se paga es poco lo que uno puede exigir.



Ideas como el bono educativo (un bono para que cada alumno decidiera donde estudiar, fuera en escuela pública o privada), y otras que democratizarían y harían competitiva la oferta educativa, han quedado solo en propuestas ante los grandes, grandísimos intereses no solo institucionales sino incluso sindicales, que impiden cualquier acción que vaya en detrimento de su zona de confort, aunque vaya en beneficio de toda la sociedad.

Universidades mediocres contratan maestros mediocres, maestros mediocres producen estudiantes mediocres, y estudiantes mediocres nos generarán un futuro mediocre; en la medida que como sociedad exijamos y que universidades, maestros y alumnos respondan, podremos cambiar eso por universidades de excelencia, con maestros excelente, con alumnos excelentes y con un futuro excelente.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/Ku1ZBq>

índice



## Capacidad, Competitividad e Innovación Académica

### 1 de 3

La dinámica competitiva del mundo actual ha obligado a las naciones a replantear sus procesos con la finalidad de participar de lleno en este mundo globalizado, el sector educativo no ha quedado exento de esta dinámica siendo que las economías han abordado de manera diferente las formas de adecuar sus sistemas a los requerimientos actuales, en México, el esfuerzo de las universidades se ha enfocado a elevar la capacidad, la competitividad y la innovación académica. En esta primera entrega de tres abordaremos lo referido a la capacidad académica.

La capacidad académica de una Universidad, según lo define el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional (estrategia de la Secretaría de Educación Pública (SEP) para apoyar a las Instituciones de Educación Superior (IES) a lograr mejores niveles de calidad en sus programas educativos y servicios que ofrecen), está en función de la fortaleza de su planta académica y del grado de consolidación de sus Cuerpos Académicos (CAs).



De la misma forma, lo anterior ha generado indicadores muy puntuales para evaluar el nivel de capacidad académica institucional: porcentaje de Profesores de Tiempo Completo (PTC) con posgrado, porcentaje de PTC con perfil deseable, porcentaje de PTC adscritos al Sistema Nacional de Investigadores (SNI), y número de cuerpos académicos en consolidación o consolidados.

Porcentaje de Profesores de Tiempo Completo (PTC) con posgrado. Un indicador de capacidad académica tiene que ver con el nivel académico adquirido por los docentes, considerando que si se cuenta con un posgrado se tiene una expectativa de desempeño, al menos académicamente hablando, de mayor especialización. En este sentido hay que señalar que no se trata solo de tener por tener un posgrado sino que necesariamente el posgrado debe ser pertinente, es decir, en el área de conocimiento donde se desempeña el docente. El grado ideal

para este indicador es el de doctorado y el mínimo aceptable el de maestría. Y de la misma forma el grado debe tener validez y reconocimiento pues esta misma exigencia (del grado, vaya) ha generado un mercado de venta de títulos sin validez por parte de empresas sin escrúpulos y de compra y ostentación de los mismos por parte de docentes sin valores ni ética.

Porcentaje de PTC con perfil deseable. La idea de un docente universitario es la de alguien comprometido con la enseñanza, con la investigación y con la difusión del conocimiento, cuando un docente equilibra sus diferentes actividades puede acceder a otro programa de la SEP llamado Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep) para obtener su reconocimiento del perfil deseable. Esto se hace participando en las convocatorias Promep y anexando las evidencias para ello. De la misma forma las evidencias deben ser pertinentes para garantizar un perfil deseable real.

Porcentaje de PTC adscritos al Sistema Nacional de Investigadores (SNI). La conclusión lógica de quien tiene un buen nivel (señalado con los dos puntos anteriores, y entendiendo por “buen nivel” la pertinencia del mismo), es que su trabajo debe ser de tal exigencia que sea capaz de participar en lo que se conoce como el Sistema Nacional de Investigadores (SNI). Curiosamente ahí es donde muchos se quedan en el umbral con lo que sus “investigaciones” pueden ser cuestionadas ya que el SNI es el foro por excelencia para la evaluación de los trabajos de investigación, siendo que si un docente que investiga (lo cual es requisito para quien tiene el grado de doctorado) no es capaz de entrar al SNI entonces su desempeño puede señalarse como cuestionable.

Número de cuerpos académicos en consolidación o consolidados. Los tres indicadores anteriores se refieren al docente como individuo, este indicador se refiere al docente como parte de un grupo afín, la definición oficial de estos es que se trata de grupos de profesores de tiempo completo que comparten una o varias Líneas de Generación o Aplicación Innovadora del Conocimiento (investigación o



estudio) en temas disciplinares o multidisciplinares y un conjunto de objetivos y metas académicas y que adicionalmente atienden los programas educativos (PE) afines a su especialidad en varios niveles. Si bien un cuerpo académico puede estar en formación (estadio inicial) los estadios de en consolidación o consolidados son los que tienen peso para evaluar la capacidad académica.

Un cuerpo académico estará en consolidación cuando más de la mitad de sus integrantes tiene la máxima habilitación (doctorado) y cuenta con productos de generación y/o aplicación innovadora del conocimiento, una mayoría de sus integrantes tiene reconocimiento del perfil deseable, participan conjuntamente en líneas de generación o aplicación innovadora del conocimiento bien definidas, más de la mitad de quienes lo integran cuentan con amplia experiencia en docencia y en formación de recursos humanos y colaboran con otros CAs.

Un cuerpo académico estará consolidado cuando casi la totalidad de sus integrantes tienen la máxima habilitación académica (doctorado) que los capacita para generar y/o aplicar innovadoramente el conocimiento de manera independiente, sus integrantes cuentan con amplia experiencia en docencia y en formación de recursos humanos, la casi totalidad cuenta con el reconocimiento de perfil deseable por parte de PROMEP, los integrantes tienen un alto compromiso con la institución, sus integrantes colaboran entre si y su producción es evidencia de ello, demuestran una intensa actividad académica manifiesta en congresos, seminarios, mesas y talleres de trabajo, etc. de manera regular y frecuente, tienen una intensa vida colegiada y sostienen una intensa participación en redes de intercambio académico, con sus pares en el país y en el extranjero, así como con organismos e instituciones nacionales y del extranjero.

La capacidad académica, como hemos visto, se refiere a los recursos humanos con que cuenta una universidad y cuyos indicadores nos hablan del nivel de desarrollo, compromiso y productividad, pero de la misma forma se requieren



programas educativos reconocidos y acreditados, esto lo veremos en la siguiente entrega en la que hablaremos sobre la competitividad académica.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/K0gnRZ>

índice

## Capacidad, Competitividad e Innovación Académica

### 2 de 3

En el artículo anterior vimos como es que la capacidad académica se refiere a los recursos humanos con que cuenta una universidad y cuyos indicadores nos hablan del nivel de desarrollo, compromiso y productividad, pero de la misma forma se requieren programas educativos reconocidos y acreditados, esto lo abordaremos en la presente entrega que se refiere precisamente a la competitividad académica.

La competitividad académica está referida principalmente a la calidad de los programas educativos con que cuenta una universidad, en ese sentido como tal, la competitividad académica complementa a la capacidad académica ya que no solo se trata de tener personal con altos niveles de desarrollo, compromiso y productividad sino que la interacción del proceso educativo sustentada en los programas educativos sea un reflejo de esto.

La acreditación de los programas educativos se basa en la premisa de que los programas educativos garanticen estándares de calidad que permitan inferir que la formación recibida es del nivel requerido, para ello se analizan diferentes variables como infraestructura, personal académico, productividad académica, procesos académicos y administrativos, etc.

Para ello se han creado organismos certificadores que avalan la calidad de los procesos formativos en las universidades. En México existen 26 organismos no gubernamentales, especializados y facultados para acreditar la calidad de los programas académicos que se imparten en las instituciones de educación superior en sus diferentes disciplinas, como por ejemplo el Consejo de Acreditación en la Enseñanza de la Contaduría y Administración, A.C. (CACECA), el Consejo de Acreditación de la Enseñanza de la Ingeniería, A.C. (CACEI), el Consejo Nacional



para la Enseñanza e Investigación en Psicología (CNEIP) o el Consejo Nacional de Educación de la Medicina Veterinaria y Zootecnia (CONEVET) entre otros.

La competitividad académica, por lo tanto, hace las inferencias contenidas en los siguientes análisis: Porcentaje de programas educativos (PE) evaluables de buena calidad, porcentaje de matrícula atendida en PE evaluables de buena calidad, porcentaje de estudiantes que reciben tutoría, tasa de egreso por cohorte, tasa de titulación por cohorte, índice de satisfacción de empleadores e índice de satisfacción de egresados.

Porcentaje de PE evaluables de buena calidad. Cuando un programa no es de nueva creación y cuando existe un organismo que lo pueda acreditar, este indicador señala precisamente la proporción que existe entre los programas educativos susceptibles de ser evaluados y aquellos que ya han sido acreditados.

Porcentaje de matrícula atendida en PE evaluables de buena calidad. Este indicador va de la mano con el anterior y parte del supuesto que, a menos que todos los programas educativos de una universidad estén acreditados, es necesario conocer la proporción de alumnos que estudian en programas acreditados. Ya que no es lo mismo señalar, por ejemplo, que una universidad cuenta con un 90% de sus programas educativos acreditados pero que el 20, 30 o 40% de sus alumnos estudian en ese 10% de programas que no están acreditados.



Porcentaje de estudiantes que reciben tutoría. La tutoría implica un acompañamiento del estudiante durante su proceso formativo. Este indicador muestra la proporción de estudiantes que reciben ese acompañamiento.

Tasa de egreso por cohorte. Este indicador nos señala cuantos de los alumnos que ingresan generacionalmente egresan en tiempo y forma. Un mal indicador

cuando las tasas están muy bajas ya que implica que hay rezago en cuanto al egreso con lo cual no se cierra el ciclo formativo.

Tasa de titulación por cohorte. Una cosa es egresar y otra titularse. El egreso no formaliza la acreditación de grados por lo que es necesaria la titulación para tal efecto, cuando este indicador está bajo implica que los procesos no generan profesionistas que legalmente puedan ostentarse como tales, y ya que el proceso universitario tiende a esto es una falla considerable.

Índice de satisfacción de empleadores. Finalmente todo lo anterior (incluyendo la capacidad académica), está en función de formar profesionistas con los conocimientos, habilidades, actitudes y valores para desempeñarse con éxito en el mundo actual, esto último lo señalan finalmente los empleadores por lo que este indicador señala el nivel en el cual se cumple la función primordial del proceso formativo. Como se señaló en una ocasión en otro artículo, si la universidad es juez y parte en la evaluación de este proceso (es decir, si ella misma es la que evalúa este indicador), no hay garantía de objetividad en sus resultados.



Índice de satisfacción de egresados. No menos importante es la opinión que los egresados puedan tener del proceso formativo, después de ello, ellos son quienes lo viven, de ahí que este indicador puede dar pautas de mejora continua del proceso mismo.

Como vimos en este artículo, la calidad de los programas educativos es parte de una búsqueda constante para garantizar la formación del profesionista, su inserción exitosa en el mundo globalizado actual y la detección de áreas de oportunidad para la mejora de los procesos formativos. En la siguiente y última entrega abordaremos el tema de la innovación académica.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/LF7srC>

## Capacidad, Competitividad e Innovación Académica

### 3 de 3

Una vez analizados en los dos artículos anteriores los conceptos de capacidad y competitividad académica, los cuales se refieren a los recursos humanos y los programas educativos de una universidad respectivamente, queda solo por abordar en este último artículo la cuestión relacionada con la innovación académica.

Según la “Guía para formular el Programa Integral de Fortalecimiento Institucional 2012-2013”, la innovación educativa engloba los cambios estratégicos que se implementan para mejorar la capacidad y competitividad académicas, así como de la gestión. Entre otros aspectos esto se refiere a cuestiones tales como la incorporación de enfoques y modelos educativos centrados en el aprendizaje, actualización y flexibilidad curricular, planes y programas educativos basados en competencias, competencias de los estudiantes y docentes para fomentar la internacionalización, enseñanza-aprendizaje de un segundo idioma, renovación de las prácticas docentes, investigación educativa para incidir en la superación del personal académico y el aprendizaje de los estudiantes, incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC’s) en apoyo al proceso educativo, establecimiento y operación de programas de atención individual o en grupo de estudiantes, establecimiento de planes de estudio menos recargados en horas-clase y más en la autonomía de los estudiantes para su aprendizaje, utilización de espacios virtuales para desarrollar competencias avanzadas para su uso, promover el desarrollo de habilidades en el manejo de las TIC’s, entre otros.



Incorporación de enfoques y modelos educativos centrados en el aprendizaje. Recientemente se han dejado de lado los modelos educativos que se centraban en la enseñanza (modelo tradicional) y donde el maestro era el centro del mismo por nuevos modelos que sitúan al alumno como centro del proceso y se enfocan más en su aprendizaje.



Actualización y flexibilidad curricular. La periodicidad (cada cuanto) en la actualización del currículo (materias y contenidos) así como el tener una seriación mínima de materias pretende por un lado contar con currículos al día y por otra minimizar al máximo los cuellos de botella que generan materias seriadas.

Planes y programas educativos basados en competencias. El enfoque de competencias (del cual ya hemos hablado) busca desarrollar en el alumno conocimientos, habilidades, actitudes y valores susceptibles de ser evaluados a través de productos profesionales y disciplinarios tangibles.

Competencias de los estudiantes y docentes para fomentar la internacionalización. En un mundo global, aspectos tales como valores, apertura, multiculturalismo, aprendizaje intercultural pueden coadyuvar a la inserción exitosa de los futuros profesionistas.

Enseñanza-aprendizaje de un segundo idioma. Aunado a lo anterior, la incorporación del aprendizaje de una segunda lengua como parte del proceso formativo del profesionista permitirá que éste pueda contar con la herramienta básica de la comunicación internacional.

Renovación de las prácticas docentes. Tiene que ver lo mismo con la manera de pensar del docente que con las actividades que éste realiza como tal al estar frente de una materia. La actualización constante tanto metodológica como disciplinaria permite pensar en nuevas formas de abordar los temas de curso.

Investigación educativa para incidir en la superación del personal académico y el aprendizaje de los estudiantes. Con relación al punto anterior, los problemas naturales relacionados con el proceso formativo deben ser respondidos a través de investigación seria y metodológicamente objetiva que permita generar soluciones viables y pertinentes.



Incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación en apoyo al proceso educativo. Las tecnologías han venido a revolucionar la manera de ser y relacionarse en el mundo, de la misma forma su incorporación en los procesos formativos permite salvar cuestiones de asincronía temporal y limitaciones geográficas.

Establecimiento y operación de programas de atención individual o en grupo de estudiantes. La tutoría tanto disciplinaria como académico-administrativa es vista como parte del proceso del alumnado buscando con ello el óptimo aprovechamiento de su paso por la universidad.

Establecimiento de planes de estudio menos recargados en horas-clase y más en la autonomía de los estudiantes para su aprendizaje. La dinámica del mundo actual obliga a pensar en procesos de enseñanza-aprendizaje flexibles y que al mismo tiempo sienten las bases tanto del auto-aprendizaje como del aprendizaje durante toda la vida, una manera de hacer esto es generando en el alumno las condiciones para hacerlos autónomos.

Utilización de espacios virtuales para desarrollar competencias avanzadas para su uso. La incorporación de las Tecnologías de la Información y Comunicación en apoyo al proceso educativo obliga a generar espacios virtuales (plataformas) que permitan soportar el proceso relacionado con el uso de las TIC's.

Promover el desarrollo de habilidades en el manejo de las TIC's. Como requisito y consecuencia lógica de varios de los puntos vistos, el desarrollo de habilidades en el manejo de las TIC's se vuelve una variable necesaria del proceso formativo mismo.



Con este último artículo cerramos esta serie de tres dedicada a la Capacidad, Competitividad e Innovación Académica. En la medida que las universidades tiendan a la excelencia en estos tres aspectos, su impacto en la formación de profesionistas garantizará que éstos se inserten con éxito en un mundo cada vez más globalizado y competitivo.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/M9qYgf>

Índice

## Profesores con posgrado

Cuando de educación hablamos, sobre todo de educación universitaria, una exigencia actual de la misma es el nivel académico que tenga su planta docente ya que la lógica elemental señala que el último grado académico que haya alcanzado un docente puede servir de referente tanto para la calidad de los trabajos que realice como parte de sus labores en la universidad como para promover el incremento del grado académico entre sus alumnos, estos dos aspectos fomentan el capital intelectual no solo de las instituciones sino también de la sociedad.

En un artículo anterior señalábamos que un indicador de capacidad académica tiene que ver con el nivel académico adquirido por los docentes, considerando que si se cuenta con un posgrado se tiene una expectativa de desempeño, al menos académicamente hablando, de mayor especialización.

Es por ello que durante muchos años la orientación principal del posgrado ha sido la formación de profesores, siendo esta tendencia sobre todo a partir de la década de los noventa. El Programa Nacional de Superación del Personal Académico (SUPERA) y el Programa de Mejoramiento del Profesorado (PROMEP) se encargaron de promover en la década de los años noventa la elevación de las calificaciones del profesorado de licenciatura. Según datos de la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior, en la actualidad, cerca de la cuarta parte del personal docente cuenta con algún tipo de formación de posgrado: el 6% tiene título de especialista como nivel máximo de estudios, el 15% de maestría y el tres por ciento de doctorado, si bien esta tendencia va a la alza aún hay mucho por hacer.

En este sentido hay que señalar que no se trata solo de tener por tener un posgrado sino que necesariamente el posgrado debe ser pertinente, es decir, en el área de conocimiento donde se desempeñe el docente. En una ocasión platicando



con un profesionalista cuya formación es en economía, me comentaba que su interés era entrar en la planta docente universitaria y que para ello estaba pensando que, como ya tenía una licenciatura en economía, completar su perfil para la planta docente estudiando un posgrado en el área de la docencia. Mi comentario fue completa y totalmente en sentido contrario, es decir, que si quería entrar a una universidad como profesor que mejor consiguiera un posgrado en su disciplina y para ello le argumenté dos cosas: la primera tenía que ver que contrariamente a lo que él creía, perdería especialización pues tendría una licenciatura en economía y un posgrado en educación, siendo que no se especializaría en ninguno de los dos (de hecho Promep comparte este criterio); la segunda tenía que ver que las deficiencias (si es que podemos llamarlas así) docentes podían ser subsanadas de manera práctica con el cúmulo de cursos que cada año las universidades dan a su planta docente precisamente con ese fin.

Siguiendo con el razonamiento anterior, el grado ideal para esta cuestión de la formación académica de un docente es el de doctorado (aunque el mínimo aceptable el de maestría), esto por la simple y sencilla razón del reconocimiento dado actualmente a la necesidad de innovar, de crear, de investigar, siendo requisito ineludible para ello el contar no solo con conocimientos especializados sino con el bagaje metodológico para la investigación que trae aparejado el contar con un posgrado sobre todo a nivel doctorado.

Por último, y esto es muy interesante, el grado sea de maestría o de doctorado debe tener validez y reconocimiento pues, como comentábamos en un artículo anterior, esta misma exigencia (de contar con un posgrado) ha generado un mercado de venta de títulos sin validez por parte de empresas sin escrúpulos y de compra y ostentación de los mismos por parte de docentes sin valores ni ética, y peor aún, en algunos casos, con la connivencia de la universidad en la que están insertos.



Un posgrado para los docentes significa incrementar sus habilidades para realizar sus funciones de docencia, investigación y extensión; para una universidad implica incidencia favorable en el indicador de capacidad académica; y para la sociedad implica el contar con docentes altamente calificados que a través de la academia generen profesionistas de igual manera altamente calificados y generen y apliquen de manera innovadora el conocimiento.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/MxHBEf>

índice

## El perfil deseable en el profesorado

La evolución y cambio constante que ha experimentado la sociedad ha redefinido muchas de las actividades de la misma y quienes la desempeñan, no escapando a esta redefinición la labor del docente, específicamente del docente universitario, quien de su tradicional papel de mero instructor ha complementado su labor con la investigación y con la difusión, enriqueciendo así no solo su labor sino la de la institución en la que se encuentra y la de la sociedad a la que se debe.

La labor tradicional del docente estuvo por muchos años definida casi en su totalidad en la labor de enseñar, incluso la función del alumno era secundaria centrándose en un mero receptor del proceso didáctico, es así como las estrategias se centraban en mejorar constantemente el proceso de enseñanza sin tener el referente del provecho de la instrucción evaluando el aprendizaje real y efectivo. La dinámica social y educativa ha generado presiones en la educación que han obligado a redefinir este proceso tradicional reconfigurándolo en esquemas que van desde la dualidad enseñanza-aprendizaje hasta el objetivo final del aprendizaje centrado en el estudiante.

Pero esto no es todo lo que ha cambiado, el docente ahora se ha visto en nuevas exigencias relacionadas con su papel donde la investigación y la difusión han cobrado un papel preponderante equilibrando así sus funciones en las instituciones educativas. En la actualidad el docente universitario se ubica para efecto de sus actividades en líneas de generación y aplicación del conocimiento, siendo la generación relacionada con la investigación y la aplicación con aspectos que van desde la enseñanza hasta la docencia (incluyendo la vinculación en este último punto).

Es así que la idea actual del docente universitario ha evolucionado hasta la de alguien comprometido con la enseñanza, con la investigación y con la difusión del conocimiento. La premisa detrás de todo esto es sencilla: se supone que quien



enseña es el más capaz, el mejor preparado, el más inteligente, luego entonces es quién tiene el perfil necesario no solo para enseñar sino para desarrollar nueva y mejores maneras de hacer las cosas, de ahí que también investigue y por ende difunda el conocimiento.

Ahora bien, hay que ser honestos y señalar que no necesariamente todo docente tiene este perfil, pero también hay que reconocer que puede desarrollarlo, es decir, hay docentes que durante años se han dedicado a enseñar y que nunca han hecho investigación o difusión, pero su misma formación intelectual los capacita para poco a poco ir desarrollando este perfil, lo raro sería que al contrario, aún con capacitación, con tiempo, con ayuda, el docente tradicional no pudiera realizar investigación relevante o difundir conocimiento de innovación.

¡Ah, que adjetivos tan interesantes estos últimos! Relevancia e innovación, ¿por qué el comentario? Pues por algo muy sencillo, resulta que dadas las nuevas exigencias y ante la incapacidad de algunos docentes de adecuarse a esto, se han desarrollado investigaciones sin relevancia alguna (entendiendo por relevancia que nadie estaría dispuesto a pagar por hacer una investigación como la que algunos docentes realizan) y que la difusión del conocimiento es más que mediocre, tan mediocre que en algunos casos las mismas universidades diseñan foros o publicaciones endógenas para que sus docentes publiquen ante la imposibilidad de estos últimos por acudir a publicaciones imparciales, objetivas o que simplemente tengan estas últimas que evaluar si les conviene (inversión- rendimiento) el publicarle algo al docente.

Pero de la misma forma hay docentes de excelencia que no solo enseñan sino que investigan y difunden el conocimiento y con tal nivel que merecen ser reconocidos. Para esto existen dos programas, uno externo a las universidades que es de la Secretaría de Educación Pública llamado Programa de Mejoramiento del Profesorado (Promep), el cual a través de la participación en las convocatorias Promep y anexando las evidencias para ello puede accederse a lo que se llama





“reconocimiento del perfil deseable”. La otra forma de reconocimiento es interna de cada universidad y se conoce como el programa de Reconocimiento al Desempeño donde cada año el docente concursa con sus evidencias para, dependiendo del nivel que obtenga en tablas de valoración establecidas para ello, pueda acceder a reconocimientos económicos.

En la medida que el profesorado avance hacia esquemas de desempeño de calidad en sus labores de docencia, investigación y difusión podemos esperar que no solo su persona se vea beneficiada sino también los alumnos que forma, la institución en la que labora y la sociedad en la que está inserto y a la que se debe.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/NOKWcW>

Índice

## Cuerpos académicos

El trabajo del docente, como ya hemos tenido oportunidad de comentar en otras participaciones se ha enfrentado a nuevas exigencias relacionadas con su papel donde la investigación y la difusión han cobrado un papel preponderante equilibrando así sus funciones en las instituciones educativas, de la misma forma, esta nueva dinámica a generado que estas nuevas realidades no sean abordadas de manera individual sino a través de conglomerados académicos afines llamados cuerpos académicos.

Un cuerpo académico es definido como un grupo de profesores de tiempo completo que comparten una o varias Líneas de Generación o Aplicación Innovadora del Conocimiento (investigación o estudio) en temas disciplinares o multidisciplinares y un conjunto de objetivos y metas académicas y que adicionalmente atienden los programas educativos (PE) afines a su especialidad en varios niveles. Si bien un cuerpo académico puede estar en formación (estadio inicial) los estadios de en consolidación o consolidados son los que tienen peso para evaluar la capacidad académica.



Un cuerpo académico estará en consolidación cuando más de la mitad de sus integrantes tiene la máxima habilitación (doctorado) y cuenta con productos de generación y/o aplicación innovadora del conocimiento, una mayoría de sus integrantes tiene reconocimiento del perfil deseable, participan conjuntamente en líneas de generación o aplicación innovadora del conocimiento bien definidas, más de la mitad de quienes lo integran cuentan con amplia experiencia en docencia y en formación de recursos humanos y colaboran con otros CAs.

Un cuerpo académico estará consolidado cuando casi la totalidad de sus integrantes tienen la máxima habilitación académica (doctorado) que los capacita para generar y/o aplicar innovadoramente el conocimiento de manera independiente, sus integrantes cuentan con amplia experiencia en docencia y en

formación de recursos humanos, la casi totalidad cuenta con el reconocimiento de perfil deseable por parte de PROMEP, los integrantes tienen un alto compromiso con la institución, sus integrantes colaboran entre si y su producción es evidencia de ello, demuestran una intensa actividad académica manifiesta en congresos, seminarios, mesas y talleres de trabajo, etc. de manera regular y frecuente, tienen una intensa vida colegiada y sostienen una intensa participación en redes de intercambio académico, con sus pares en el país y en el extranjero, así como con organismos e instituciones nacionales y del extranjero.

Lo interesante de estas definiciones es que la misma esta acotada a un nivel de habilitación académica de sus integrantes, experiencia en docencia y en formación de recursos humanos, reconocimiento de perfil deseable, compromiso institucional, colaboración reflejada en productos relevantes, participación en congresos, seminarios, mesas y talleres de trabajo, etc. e intensa vida colegiada.

La habilitación académica de sus integrantes es algo que en su momento ya comentamos y que se refiere a la obtención del grado doctoral (al menos por la mayoría de sus miembros), grado doctoral que necesaria y forzosamente debe ser válido y de calidad para en cierta forma garantizar el nivel intelectual y las bases metodológicas para hacer generación y aplicación innovadora del conocimiento.



La experiencia en docencia y en formación de recursos humanos es algo que aunque se da por hecho en el profesor, debe estar referenciado en evaluaciones tanto de sus alumnos como de los empleadores que validen el esfuerzo académico ya que no solo se trata de dar clases sino de que sus alumnos aprendan de manera coherente, relevante y pertinente.

El reconocimiento de perfil deseable, de la cual en una colaboración anterior ya hablamos, es una constante que debe trabajar todos los días el docente con la finalidad de evidenciar la diversificación de sus actividades (docencia-

investigación-extensión) y que a través de esto acceder a reconocimientos que garanticen el equilibrio de sus funciones.

El compromiso institucional es un término que si bien no está definido, puede demostrarse si el docente evidencia que colabora con su universidad más allá de lo que está obligado, lo cual puede hacerse a través de la participación activa en las cuestiones que definen la vida institucional, por ejemplo liderar eventos, participar en definición de líneas estratégicas de acción, redacción de misiones o visiones, propuestas de áreas o proyectos, etc.

La colaboración reflejada en productos relevantes se refiere a los artículos, ponencias, libros, talleres, patentes, etc. que demuestran no solo la colegialidad de la actividad docente sino también la relevancia de la misma. De aquí se desprende también su participación en congresos, seminarios, mesas y talleres de trabajo, etc. y la capacidad de demostrar esa vida colegiada la cual no está circunscrita única y exclusivamente a su universidad sino enriquecida con la colaboración con pares académicos nacionales e internacionales.



Pero tal vez la parte más importante de todo lo relacionado con los cuerpos académicos es que la sinergia aglutinadora de sus integrantes debe darse de manera natural. Algunas universidades, impelidas por la tendencia académica, han empezado por el techo para luego pretender construir las paredes, es decir, han creado cuerpos académicos buscando luego colocar casi obligadamente a los docentes en ellos. Esto no funciona así. Como toda actividad que implique la colaboración entre personas, debe haber afinidad de caracteres, empatía y simpatía, un sentimiento de cooperación entre sus integrantes.

Los cuerpos académicos son el intento institucional para unir las fortalezas de sus académicos y tratar de compensar las debilidades que pudieran tener, de la misma forma es el pretexto para el intercambio de ideas, para la innovación

colegiada, para la participación proactiva y por ende para la mejora personal, colectiva e institucional.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/OfSpUt>



## **Pizarrón negro... pizarrón blanco...**

La evolución del ser humano y de la sociedad en general, ha adquirido en las últimas décadas un dinamismo en cuanto a la velocidad con que los cambios se suscitan, estos cambios han permeado también las forma de ejercer la docencia, enfrentándola a retos que nunca antes había conocido.

Hasta hace poco la formación profesional de los individuos era relativamente estable: unos años en la universidad y después a ejercer la profesión para toda la vida con pocas (sino es que nulas) actualizaciones profesionales. Ahora la misma formación enfrenta grandes retos para lograr transmitir los conocimientos, las habilidades, las actitudes y los valores para desempeñar una profesión, lo cual no termina con la obtención de título pues los cambios obligan a actualizaciones constantes para mantenerse al día.

El famoso pizarrón negro, donde el docente dejaba la tiza en ideas, esquemas y ejercicios, ha cedido su paso al pizarrón blanco (o más bien pintarrón), donde ahora con plumones el docente busca ejercer su vocación formativa. Pero hay algo que ha quedado y permanecido: la necesidad de formar cada vez no solo mejores profesionistas sino mejores individuos.



De nada sirve, absolutamente de nada, el tener los mejores adelantos tecnológicos, los mejores materiales didácticos, los mejores procesos formativos e incluso los mejores profesores sino todo no va enfocado a formar mejores individuos, ¿por qué?, pues simple y sencillamente porque el individuo es la base de la sociedad y un individuo corrupto, antiético, o simplemente sin valores, socavará las bases mismas de la comunidad.

¿Y cómo eso intangible que son los valores, la ética, la honestidad puede transmitirse? Ahí está el meollo, pues en esto hay una conjunción de la familia, la sociedad y los procesos formativos. Familia y sociedad son fuente y destino del

comportamiento individual, tienen sus propias responsabilidades, desempeñan sus propios roles, pero en la cuestión de los procesos formativos, sobre todo de los procesos universitarios, son tres factores los que deben cuidarse: profesores competentes (capaces, con experiencia, con formación), profesores éticos (legales, normativos, profesionales); profesores trascendentes (que vayan más allá de su compromiso y busquen a través de sus alumnos crear un mejor futuro para todos).

Lo anterior requiere algo muy sencillo pero a la vez sumamente valioso: vocación. La vocación hace que el docente, aún y cuando cómodamente puede esperar a que llegue el cheque que tiene ya para sí, busca afanosamente ser mejor y hacer mejor como si de su desempeño dependiera la retribución económica. La vocación hace que el área de confort nunca sea aceptada por el docente y que busque constantemente la perfección en lo que hace con el riesgo que esto implica. La vocación permite al docente enriquecer de manera intangible pero notoria, visible y perceptible no solo su propia actividad sino la vida misma de los alumnos que está formando.



El pizarrón negro ha cedido ante el pizarrón blanco, la manera tradicional de enseñar ha cambiado a una nueva forma de propiciar el aprender, la tiza ha sido cambiada por el apuntador laser, pero la necesidad de la sociedad de contar con cada vez mejores individuos sigue de manera permanente, tal vez como nunca antes, y aquí el docente, como guerrero y sembrador, labra con cariño, con tesón y más que eso, con vocación, los campos de la comunidad donde los futuros profesionistas florecerán y darán fruto.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/SFf1A0>

### **Docencia universitaria: vocación, experiencia y conocimiento.**

La labor docente no solo tiene un carácter noble cuando responde a una vocación, sino eminentemente práctico cuando quien la desempeña tiene el conocimiento y la experiencia que le permiten formar y forjar a los futuros profesionistas.

Lo he comentado en otras ocasiones, ser docente no es una tarea fácil en el sentido práctico de los resultados inmediatos, es una labor trascendente que requiere de vocación y donde los resultados tardan años, en ocasiones muchos años, en ser palpables.

Pero independientemente de ello, quienes tienen esa vocación, buscan en todo momento y ante toda circunstancia, el dar lo mejor de sí para la formación de los futuros profesionistas, desafortunadamente, como dice el dicho, “nadie da lo que no tiene”, por lo que el docente universitario debe conjugar, aparte de la necesaria vocación, la experiencia y el conocimiento.

Todo mundo en determinado momento puede aprender cómo hacer algo, aprender en teoría, lo interesante (y la prueba de fuego para la teoría), es cuando ésta se pone en práctica, de la misma forma la prueba de fuego para el docente universitario es cuando éste incorpora la experiencia con su formación.

Un consejo (malicioso por cierto por que busca destantear –y en algunos casos ubicar- al maestro universitario), que doy a mis alumnos, que es bien sencillo y a la vez práctico es el siguiente: cuando la siguiente vez el maestro esté diciendo como hacer tal o cual cosa simplemente pregúntenle “y usted maestro, ¿en qué negocio o ejercicio profesional suyo ha aplicado esto?” Obvio que el maestro “de librito” no sabrá que responder, pero es algo por demás básico que quien enseña sepa un poco de la práctica de lo que está enseñando, sino ¿qué es lo que trasmite?





Pero la experiencia es una parte necesaria del maestro universitario, una parte indispensable de quien se planta frente a un grupo para decirles “como deben hacerse las cosas”, la otra parte es la formación, es decir, que el docente tenga en su haber estudios que le permitan comprender el por qué y para qué de las cosas.

Creo que a estas alturas, cuando nuestra sociedad requiere de soluciones a los graves problemas que enfrenta, cuando nuestras comunidades buscan maneras innovadoras de salir adelante, cuando todos nosotros volteamos para ver quién puede darnos respuestas, creo que no es posible que formando a los futuros profesionistas se encuentre gente que en su vida han aplicado lo que están buscando transmitir (sin experiencia en los temas que expone, pues) y que no tengan la mínima habilitación formativa para las materias que imparte.

Pero de la misma forma, y para cerrar con la idea con que se abrió el presente artículo, que el docente no solo enseñe, sino que viva la docencia, que trascienda el salón de clases, que construya puentes entre el presente y el futuro y que lleve al futuro profesionistas más allá de sus propias limitaciones en muchas ocasiones auto impuestas, y todo esto se logra solamente cuando el docente tiene vocación.

Un maestro, un verdadero maestro, es aquel que conjuga en su persona experiencia que moral y técnicamente lo faculta para instruir, formación académica que lo habilita para transmitir de manera exitosas el conocimiento, y una vocación que le permite dar todo de sí con la visión que lo que el siembre le servirá para trascender incluso cuando se haya ido.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/SpgXfF>



## **Papel de la Universidad en la Triple Hélice**

El papel de la universidad se ha visto enfrentado con una nueva realidad social, política, económica y educativa que ha obligado a replantear su tradicional papel como formadora de recurso humano a co-partícipe de la creación de riqueza en todas sus acepciones, en la medida que ésta tenga claro el nuevo papel que le ha tocado jugar es como, sin perder su esencia, contribuirá a crear una mejor sociedad.

Después de la vorágine de los 80's y los 90's, muchos conceptos y concepciones de los actores de la vida cotidiana sufrieron grandes adecuaciones, en el caso de la universidad comenzó a manejarse como referente un modelo llamado de la Triple Hélice, como una manera de sacarla de su aislamiento y hacerla actor activo de los cambios sociales, políticos pero sobre todo económicos y productivos.

Contrariamente a lo que muchos creen, el modelo de la Triple Hélice no es reciente, en 1966 fue propuesto por Etzkowitz y Leydesdorff como descripción y funcionamiento ideal de un sistema en crecimiento. Este modelo fue aplicado a la relación Universidad-Empresa-Gobierno donde estos tres componentes son inestables, pues tienen intercambios dinámicos, y se van desarrollando en espiral.

En este orden de ideas, y aquí viene la parte medular del modelo señalado, el papel del gobierno sería crear el marco regulatorio así como las inversiones públicas necesarias que permitieran el desarrollo y crecimiento, de la misma forma, las empresas aportarían el capital privado necesario para sociabilizar la creación de oportunidades vía empleo y producción, por último, a la universidad le correspondía formar recursos humano capaz y competente, con las habilidades, conocimientos, actitudes y valores necesarios para responder a este entorno dinámico, de la misma forma coadyuvaría (pues es una de sus fortalezas) con la generación (investigación) y aplicación (desarrollo) del conocimiento.



Para fomentar el anterior modelo se propusieron esquemas de co-participación en proyectos conjuntos donde cada actor aportara lo que era su naturaleza y su fortaleza generando entre los tres una sinergia dinámica de crecimiento y desarrollo.

El problema (pues siempre hay un problema) es cuando alguno de los actores pierde la esencia de su propia naturaleza y pretende entrar en la esfera de acción de otro actor, ejemplo el caso de las universidades que creyendo ser gobierno o empresa (sin serlo) optaron por comenzar con inversiones públicas o privadas con la finalidad de darle velocidad a los proyectos, el resultado generalmente no fue el esperado.

La razón de lo anterior es sencilla: cada ente participante en la Triple Hélice debe dedicarse a lo que mejor sabe hacer, a lo que tiene incluso por obligación legal, normativa e incluso social el efectuar. Salvo la universidad privada que por la confluencia de capitales privados tiene un cariz entre negocio-universidad, la universidad pública no está para grandes inversiones públicas (sobre todo si éstas ni siquiera tienen que ver con su objeto como universidad) ni mucho menos para inversiones privadas donde busque darle un cariz lucrativo a su perfil.



La idea de la Triple Hélice no solo era dinamizar la relación entre los actores sociales y productivos sino también servir de filtro o control entre los tres, luego entonces un proyecto debía convencer a las tres partes (gobierno: carácter social, empresa: carácter productivo, universidad: carácter formativo y de investigación) para poder ser desarrollado. Cuando una universidad excluye a los otros dos actores no hay esos filtros de evaluación de la pertinencia de los proyectos con los que los mismos corren el riesgo de convertirse en inversiones improductivas, innecesarias e irresponsables (elefantes blancos, pues).

La universidad ya no está para un carácter pasivo de solo enseñar, sino que su nuevo papel es eminentemente activo en cuanto a la formación de recurso humano y la generación y aplicación innovadora del conocimiento, pero en esta dinámica debe también aprender a cooperar con los demás actores de la comunidad dejando para cada quien las acciones y responsabilidades propias de la naturaleza, marco regulatorio y función productiva/social que le corresponda.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/T5T6aZ>

índice

## **Funcionario Universitario de Confianza: ¿Cómplice, sometido o comprometido?**

El término de confianza hace referencia a la seguridad o esperanza firme que alguien tiene de otro individuo o de una situación, en cuestión de desempeño como funcionario universitario se refiere a que hay una expectativa en cuanto a su actuar como tal, pero ante esto caben las preguntas: confianza ¿hacia quién?, ¿por qué? y sobre todo ¿para qué?

Recientemente todos conocimos el escándalo generado en una institución de educación superior relativo a cuestiones de corrupción, fraude y malversación, escándalo que derivó en el procesamiento de los implicados y que tuvo como consecuencia que el ex decano de la facultad de Medicina de la Universidad del País Vasco, Francisco Javier Goiriena, y la ex directora del Departamento de Estomatología, Montserrat Barranquero, fueran declarados culpables del delito de apropiación de fondos públicos de la universidad pública de Euskadi (ver noticia en <http://bit.ly/QiJLYH>)



Es obvio que si preguntamos si estas personas son dignas de confianza la respuesta mayoritaria sino es que unánime iría en el sentido de un rotundo no, no son personas dignas de confianza ya que al contrario, traicionaron ese sentir al disponer ilegalmente de recursos que no les correspondían, y tendrían razón, pero también es un hecho que al menos entre ellos dos existía la confianza necesaria para idear y ejecutar un plan pensado en beneficiarse de su actuar.

De lo anterior se desprende que la cuestión de confianza es relativa pues hasta los involucrados en actos irregulares se tienen confianza entre sí para poder realizar dichos actos. Luego entonces la cuestión no es tan fácil, sobre todo en el caso de los funcionarios universitarios.

Cuando pensamos en funcionarios universitarios de confianza y preguntamos confianza ¿hacia quién?, la respuesta tradicional es que se trata de confianza de su superior jerárquico, confianza en que su subalterno hará lo que le diga y colaborará con él, pero ¿y si ese superior es corrupto o fraudulento?

Para dilucidar un poco esto pensemos en lo siguiente: supongamos que alguien desea ir con un médico para que lo opere del corazón, no creo que exista una sola persona que dirá que tal o cual médico es de su confianza pues seguro está que el médico hará lo que él le diga, al contrario, uno hará lo que el médico diga y la confianza radica precisamente en su capacidad, experiencia y profesionalismo.

Luego entonces podemos ver que la confianza se basa en la esperanza de que alguien hará lo que esperamos que haga, ¿y en el caso del funcionario de confianza universitario? Ah, pues en este caso no es de confianza porque hará lo que su superior le diga, sino porque hará lo que se espera de él y eso está contenido de manera objetiva en las leyes y reglamentos inherentes a su actuar en la universidad.



Es así como el término “confianza” en un funcionario universitario se refiere a que todos, incluyendo su superior jerárquico, esperamos y creemos que se desempeñará de manera profesional, legal y ética en el desempeño de su función, así que la confianza que su superior deposita en él no va en el sentido de que colaborará ciegamente o hará sin discusión lo que se le ordene, sino que, al igual que en el ejemplo del médico que dimos, su actuar estará regido por los más altos estándares profesionales y éticos y apegados rigurosamente a la normatividad institucional.

En la actualidad es común encontrarse el error de apreciación de suponer que la confianza en funcionarios públicos universitarios es hacia su superior jerárquico y que ésta se refiere a esperar se someta o se sea cómplice de sus actuares, pero no es así, esa confianza la depositamos todos, no solo su superior, y se refiere a

la competencia profesional, legal y ética que se espera del funcionario en el ejercicio de su puesto.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/UMolJW>



## La ropa sucia, ¿se lava en casa?

Las tendencias sociales no solo nacionales sino mundiales, han ido obligando cada vez más a las entidades públicas, entendiendo por entidad pública toda aquella que recibe dineros públicos, a dar y poner a disposición de la sociedad cada vez mayor información para evaluar sus acciones y sus logros, esta tendencia de evidenciar tanto lo bueno como lo malo no le ha gustado a todos, la pregunta debería luego entonces ser ¿a quiénes y porque no les gusta se sepa lo que se hace en las entidades públicas?

En una ocasión escuche decir a una maestra universitaria (si es que alguien que piense así puede llamarse "maestra"), refiriéndose a las cuestiones incómodas que de su universidad salían a la luz, que la ropa sucia debía lavarse en casa. Tratando de hacerla ver lo erróneo de su razonamiento no hice más que ponerme en mal con ella quien tomaba de forma personal los argumentos que de manera institucional y social le daba. No seguí con eso pues no era mi intención cambiar su forma de pensar, pero si lo pongo a tu consideración, lector, para que veas si las universidades, aún y cuando reciben nuestros dineros, deben tratar sus asuntos a nuestras espaldas.

**Universidad pública, ¿asuntos privados?** La universidad es un ente público, una entidad que todos sostenemos y que nos debe rendir cuentas, no es una familia o una empresa privada que pueda alegar sus asuntos como de interés privado para así "lavar la ropa sucia en casa". Imagina que le das tu dinero a alguien para que ponga un negocio pero luego esta persona te niega la información, en realidad el negocio es tuyo, no de él y no tiene ningún derecho en negarte la información. Lo mismo, solo que agravado pues la universidad pública no es un negocio sino un ente que existe y subsiste de nuestro dinero, pero aún así hay universidades que perdiendo ese sentido público y social niegan la información a la que están obligados socializar.





**Merece condena... ¿no quien hace mal, sino quien denuncia?** Pero en cuestión de asuntos "incómodos" hay una manera casi esquizofrénica de razonar cuando se molesta (así es: se molesta) cuando se hacen públicos los malos manejos en una universidad. Digo que ese razonamiento es casi esquizofrénico pues más bien debería (obvio en un mundo normal), encauzarse ese enojo contra los que actúan mal, no contra quienes los evidencian. Imagínate que denuncias un robo y la sociedad te criminaliza a ti por haber denunciado el robo, ¿no es enajenante esa manera de pensar? Pues en algunas ocasiones quien denuncia se vuelve el blanco de los ataques por haber hecho público un asunto "interno y privado" de la universidad.

**La justicia se siembra... ¿con impunidad?** Todos nos hemos enterado de grandes escándalos financieros, universitarios, gubernamentales e incluso religiosos donde se llegó al extremo que ahora nos escandaliza precisamente por que las partes internas optaron por "no hacer olas" y cuidar más el prestigio de la institución que la búsqueda de la verdad y la justicia. El no generar escándalos, el "lavar la ropa sucia en casa", el cuidar las apariencias, ha destruido incluso vidas pues nada puede salir bien cuando la mentira, la impunidad y la injusticia son los caminos por los que se desea transitar.

Tiempo después entendí el actuar de aquella "maestra" universitaria (y pongo maestra entre comillas pues con esa forma de pensar está muy lejos de lo que realmente significa ser un maestro), entendí digo, pues me enteré que en su paso por las instancias de su universidad había cometido tal cantidad de "irregularidades" que no veía con buenos ojos que las cosas comenzaran a hacerse públicas, quien sabe si en una de esa hasta ella saliera a relucir.

La universidad es un ente público, solo por este hecho sus asuntos deben ser públicos, la denuncia de irregularidades no debe ser condenada sino reconocida, y quienes cometen malos actos deben ser castigados, mientras más ojos estén enfocados en la vida y quehacer universitario, podemos esperar que nuestras



universidades se verán impelidas a conducirse con los más altos estándares profesionales y éticos en su actuar.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/Uaprh>

Índice

## ¿Opiniones sin sustento?

Si de algo se jacta nuestra sociedad es de que hemos dejado atrás las creencias sin sustento para erigirnos como una comunidad de seres pensantes que razonamos y racionalizamos, pero cuando la evidencia apunta abrumadoramente hacia lo contrario no podemos menos que darnos cuenta lo poco que hemos avanzado en ello.

Según la página [la-ilustracion.globered.com](http://la-ilustracion.globered.com), “a lo largo del siglo XVI y siglo XVII Europa se encontraba envuelta en guerras de religión, cuando la situación política se estabilizó tras la paz de Westfalia y a la guerra civil de Inglaterra, existía un ambiente de agitación que tendía a centrar las nociones de fe y misticismo en las revelaciones divinas captadas de forma individual como la fuente principal de conocimiento y sabiduría. En lugar de esto la era de la razón trató de establecer una filosofía basada en el axioma y el absolutismo con las bases para el conocimiento y la estabilidad”.



Si de algo se jacta el docente universitario es precisamente de esta herencia de razones y evidencias que conforman el bagaje cultural de nuestra sociedad actual, incluso los actuales trabajos académicos de investigación aplican el método científico para allegarse de las evidencias necesarias sobre las cuales sustentar las opiniones. El supuesto aceptado es que el maestro es el pináculo de la inteligencia humana, aquel que puede ir más allá de lo aparente y que de manera ordenada, sin apasionamientos, puede llegar a conclusiones ciertas pues tiene las evidencias sobre las que fundamenta sus razonamientos. Pero, ¿y cuando esto no es así?

En una ocasión me tocó escuchar una conversación en una universidad donde había llegado un correo anónimo el cual forzosamente se le quería adjudicar a un maestro así nomás por que sí. Curiosamente previo a esto habían sido públicos un sinnúmero de documentos que evidenciaban malos manejos por parte de las

autoridades. Lo increíble de esto es la facilidad con que los eminentes maestros universitarios estaban dispuestos a creer en la autoría impuesta del correo en comento mientras que con evidencias más que suficientes sobre las irregularidades aún dudaban de la responsabilidad de las autoridades.

Este ejemplo es una muestra de cómo a veces con toda la evidencia de por medio no estamos dispuestos a creer mientras que con un solo rumor, una sola aseveración, damos por hecho lo que se comenta. Si esto es una actitud no recomendable en las personas, se vuelve casi inaceptable en el caso del docente universitario quien debe ser ejemplo de rectitud no solo ética, docente y profesional, sino sobre todo mental; ejemplo que posteriormente será replicado en las maneras de pensar, razonar y concluir por sus alumnos, los futuros profesionistas y miembros de la sociedad.

El maestro universitario es un ser inquiriente por naturaleza, duda de todo, hasta que poco a poco, allegándose de elementos contundentes, puede emitir una opinión sólida. Una opinión que no necesariamente es inamovible o infalible, pero que por lo menos honra su inteligencia al llegar a ella a través del razonamiento y del análisis de evidencias. Argumentos y evidencias, argumentos y evidencias, argumentos y evidencias, de otra forma querer concluir solo en base a argumentos es como querer subir una escalera sin flexionar las rodillas.

Desde el siglo XVII, también conocido como la Era de la Razón, han transcurrido algunos años, más sin embargo en muchas cuestiones pareciera que seguimos en la misma tónica de aquel entonces de creer por creer. Pero no estamos condenados a andar a ciegas ya que la luz de la razón y el fundamento de las evidencias darán seguridad a nuestro andar hacia el conocimiento y la conciencia.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/P2BgUm>



## **El constreñimiento del conscripto circunspecto**

Cuando se habla de autoridades universitarias en ocasiones se da la impresión de que se les adjudica a ellos una supra- facultad para decir que, como, cuándo, dónde y por qué hacer o dejar de hacer tal o cual cosa, pero un análisis más riguroso de esto nos mostrará la obligación que dichas autoridades tienen de sujetarse al marco normativo de cada universidad.

En una ocasión, platicando con un funcionario de una universidad donde se habían detectado fraudes, robos y malversaciones de la administración saliente, aquel me comentaba que las autoridades entrantes estaban evaluando si procedían o no al respecto. Sin conocer mucho de la universidad le dije si no existía alguna norma interna que señalara qué hacer en esos casos, a lo que me respondió que sí, que había normas que señalaban la obligación de las autoridades de proceder en el caso de irregularidades no solo comprobadas sino incluso tan solo detectadas. Luego entonces, concluí, las autoridades no puede ejercer el libre albedrío de decidir si cumplen o no la norma sino que tienen que sujetarse a ella.



En ocasiones cuando escucho hablar de las funciones y responsabilidades de las autoridades universitarias me da la impresión de que la gente da por hecho que por ser autoridades son el referente de su propio actuar, pero esto, y hay que decirlo categóricamente, no es así. Por encima de las autoridades universitarias están las leyes y reglamentos que toda universidad tenga y a los cuáles dichas autoridades deben sujetarse en su actuar, les parezca o no.

Una autoridad, en su vida privada y particular, puede utilizar su libre albedrío para hacer o dejar de hacer tal o cual cosa, pero como autoridad en una universidad necesaria y forzosamente deberá hacer lo que las leyes y reglamentos le indican, sobre todo cuando son claros y le establecen responsabilidades y actuare.

Pero en ocasiones esa confusión pareciera que también afecta a las autoridades universitarias quienes quieren desempeñar las funciones y responsabilidades que les confiere su puesto con las características personales de sus creencias y valores individuales, lo cual es un craso error. Sus creencias y valores personales vienen a enriquecer la función como autoridad, pero no a suplir la responsabilidad que como autoridad tienen de cumplir leyes y reglamentos institucionales.

Habrà gente digámoslo así, muy buena, muy noble, que es capaz de dejar pasar muchas cosas en la vida, y está bien si eso les funciona, pero como funcionario universitario no puede tirar por la borda las normatividades existentes en su institución y poner en lugar de éstas sus ideas personales sobre la vida para regirse en su actuar como autoridad. Si no puede dejar sus creencias y valores personales de lado y como autoridad universitaria regirse íntegra, completa y totalmente por lo que las leyes y normas universitarias le señalen, tal vez debería pensar en dejar esa gran responsabilidad para vivir la vida según sus pensamientos y no según las reglas acordadas por todos en una institución.

Ahora bien, las mismas reglas y normas universitarias conceden a las autoridades un margen de acción en muchos casos, pero en algunos otros (como el ejemplo de fraudes, robos y malversaciones que estamos mencionando), las obligan a un actuar que no deja margen de decisión.

El funcionario universitario como autoridad y en referencia a las leyes y reglamentos de su institución, es como el soldado que está obligado a obedecer las órdenes, no a cuestionarlas, no a discutir las, no a valorar si convienen o no, simple y sencillamente, sin decir nada, a llevarlas a cabo. De otra forma no son dignos de la responsabilidad conferida ni de la confianza otorgada.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/SdVjfO>



## **Círculo vicioso, círculo virtuoso**

Todo proceso requiere de garantías de eficiencia y efectividad, de controles que garanticen el logro del objetivo, de acciones que nos den confianza no solo en cuanto a los pasos sino a los resultados; en lo que se refiere a la planta docente de una universidad, sobre todo en cuanto a su contratación esto toma un cariz especialmente importante pues de ello dependerá generar círculos viciosos o círculos virtuosos.

Como ya hemos tenido oportunidad en su momento de comentar, los procesos universitarios, sean estos académicos o administrativos, parten del supuesto que buscan ante todo mejorar o consolidar su competitividad, su capacidad y/o su innovación. Si observamos unos cuantos lustros veremos cómo las universidades han mejorado en cuanto a esto y se han exigido cada vez más para garantizar que sus acciones impactan de manera directa estos indicadores no solo para mejorar como institución sino para responder a la vocación que tienen ante la sociedad.

En este sentido el comentario de hoy va dirigido a los procesos para la selección y contratación de maestros de tiempo completo, de la base docente que sustenta los procesos académicos, sobre todo de quienes participan en este proceso y para eso lo hemos clasificado en dos círculos, uno vicioso y otro virtuoso.

**Círculo vicioso.** ¿Cuál podría ser un círculo vicioso al momento de realizar un proceso de selección y contratación de personal? Veamos. En la mayoría de estos procesos existe un momento de mucho peso en el cual un sínodo de maestros, que ya forman parte de la institución, evalúan mediante un examen, una presentación o la defensa de un tema a los candidatos por ingresar a la universidad. La premisa lógica y básica de toda mejora es que para avanzar siempre debe escogerse algo mejor que lo que ya se tiene, ¿pero si esto no es así? Ahí es donde entra este "círculo vicioso".



Imaginemos que perfil de maestro elegirán quienes nunca han hecho investigación, cuya difusión de la ciencia y la cultura es más que mediocre, quienes cuando mucho dan solo clases y eso con bastantes deficiencias. La naturaleza humana nos indica que elegirán alguien igual o peor para no evidenciarse, y aunque quisieran escoger alguien mejor, dado que ellos no tienen el perfil no habría manera de valorar quien es precisamente mejor. Un proceso con estas personas solo garantiza que cada vez ingresará personal académico con peor perfil que luego a su vez participará en procesos donde esto se replicará, con lo que el círculo vicioso se extiende en el tiempo.

**Círculo virtuoso.** Si ya definimos un círculo vicioso, esto nos permite de una manera más fácil identificar lo que sería el círculo virtuoso en cuanto a los procesos de selección y contratación de personal académico. Un proceso donde la planta docente de tiempo completo que participe en la evaluación de candidatos es de excelentísimo nivel, que tiene no solo grados académicos sino productos notables y relevantes, que hace de la investigación y la extensión de la ciencia y la cultura sus ejes de desarrollo, que se exige y exige incluso más allá de lo que la universidad espera.



Imaginemos un proceso así. En este escenario quienes participan en él son capaces no solo de valorar a los candidatos por sus perfiles y su productividad sino encontrarse en la posibilidad de escoger alguien mejor, con mayor potencial, con mayor capacidad que ellos mismos pues entienden y saben que en un escenario de mejora como institución ellos también se mejoran y no le temen a la competencia sino que la buscan, la esperan, la desean. De esta forma quien ingresa tiene un nivel de excelencia y cuando a ésta persona le toque participar en un proceso similar escogerá a alguien mejor con lo que genera un círculo virtuoso en el tiempo.

El entender la visión, la misión y la vocación misma de una universidad, y no solo entenderla sino vivirla realmente, obliga en la mente y el corazón de los docentes



a buscar mejorar y mejorarse y en ese sentido exigir y exigirse para que el resultado de quienes participan en los procesos para ingresar como planta docente de base garantice que solo los mejores formen a los mejores.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/RMyqkY>

Índice

## **No se puede educar para la paz con lecciones de injusticia e impunidad**

Un anhelo del ser humano es poder vivir en armonía y tranquilidad, este anhelo lo deben hacer suyo las universidades pues ellas están en el lindero de la construcción de la sociedad, pero de la misma forma ellas deben entender que para poder forjar un futuro de paz se requiere carácter y determinación.

Es muy común que las imágenes mentales que nos vienen cuando mencionamos la palabra paz se refieran a ese sosiego y tranquilidad deseada por todos, pero de la misma forma una mente con discernimiento sabe que la paz se construye con acciones decisivas donde la justicia impera a través de la aplicación de las leyes autoimpuestas y socialmente aceptadas. En el otro extremo tenemos la imagen, o más bien caricatura, de una paz donde no hay problemas al menos visibles porque no se impone la ley, donde no se castiga la trasgresión, donde lo que importa es la ficción de todos estar bien y tranquilos aunque por dentro el cáncer social avance, en pocas palabras donde se hace lo conveniente en vez de lo que es correcto. Educar para la paz implica en señalar y creer firmemente que la única acción que nos engendra la posibilidad de un futuro mejor es aquella basada en una legalidad y una justicia objetiva, expedita e imparcial.



Es curioso como en occidente el término Príncipe de la Paz hace referencia a Jesucristo, y digo curioso porque algunos saben que Jesus en su tiempo sacó a los mercaderes del templo a latigazos, pero lo que muchos ignoran es que este evento no está registrado una sola vez sino dos veces en la vida pública de Jesús (Juan 2, 13-25; Marcos (Mt 11, 15-19). La paz no implica debilidad, titubeo o temor, la paz implica y exige decisión y en ocasiones imposición de las reglas de convivencia, de lo que es correcto, de lo que es justo. Educar para la paz significa que en un marco de reglas las diferencias se dirimen con argumentos y evidencias, incluso con discusiones extremas, pero donde el orden prevalece y la ley se impone, sin miedos y sin ambigüedades.

“Lo único que se necesita para que triunfe el mal es que los hombres buenos no hagan nada” (Edmund Burke, escritor y pensador político irlandés, 1729-1797). En ocasiones se confunde al que es bueno con el que es bonachón, es decir, con una caricatura burda de la bondad. Durante la segunda guerra muchos países se daban cuenta de la barbarie de Hitler pero no hacían nada hasta que fue un problema mundial. No hacer lo que es correcto y justo no nos vuelve buenos, nos vuelve cómplices del fraude, la corrupción, el desorden, los cuales como semillas crecen hasta que sentimos como la ola de violencia social nos ahoga y sorprendidos nos preguntamos cómo pasó. Educar para la paz implica que los hombres de bien adquieren el carácter, el valor y el discernimiento para imponerse a la cobardía de unos cuantos, porque siempre los malos son menos, y sacar adelante lo que tenga que hacerse cueste lo que cueste.

“Un mundo diferente no puede ser construido por gente indiferente” (Peter Marshall, ministro presbiteriano americano, 1902-1949). El no me importa, no es mi problema, yo no lo hice, no son frases para los líderes, son frases para los cobardes, para los mediocres, para los medrosos. El mundo requiere, exige y desesperadamente necesita de un liderazgo donde la inconformidad se encauce en las instancias y los procesos que como sociedad hemos establecido, y donde se garantice que estas instancias y procesos funcionan de manera expedita y con apego a las leyes y normas. Educar para la paz implica construir decididamente instancias y procesos que garanticen en toda circunstancia la aplicación de la ley, de los reglamentos y de las normas y deslindar en esas instancias y procesos, sin miedos ni titubeos, las responsabilidades de las acciones que lastiman a la sociedad y sus instituciones.

“Si eres neutral en situaciones de injusticia, has elegido el lado del opresor” (Desmond Tutu, clérigo anglicano y pacifista sudafricano. 1931- ). Quien deja de aplicar las leyes y reglamentos por una falsa paz lo único que hace es ofrecer el incentivo permisivo de violentar las leyes y normas, al cabo que no hay consecuencia alguna. Quien piensa así no solo crea y desarrolla un sistema



injusto sino que se vuelve cómplice de quienes violentan los estados de derecho, se vuelve parte del problema en vez de la solución, y cuando se tiene alguna posición de autoridad se vuelve doblemente responsable. Educar para la paz implica una búsqueda constante para que cada quien responda de sus dichos y de sus hechos, no con un espíritu justicialista sino justo y veraz para motivar el apego y respeto a nuestras leyes y reglamentos que posibilitan la convivencia social.

Educar para la paz es una tarea constante de las universidades, una tarea de carácter, decisión y determinación donde lo que está mal se castiga y lo que está bien se reconoce, donde las responsabilidades de las malas acciones tienen sus consecuencias y donde el actuar comprometido tiene sus recompensas, donde las violaciones al orden establecido son repudiadas y donde el ajustarse al estado de derecho es reconocido, en pocas palabras donde se busca a través de sembrar semillas de justicia y responsabilidad educar para trascender.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/XcdJFs>



## **Democracia universitaria: entre el populismo y la excelencia**

Las universidades son microcosmos sociales que reflejan los pensamientos y deseos de toda la comunidad, en este sentido es muy loable la intención de democratizar sus procesos, lo único que hay que cuidar y tener en mente es que esta democratización sea un camino de mejora continua y excelencia ejemplar.

Las universidades, como punto de partida y referente para el desempeño social y profesional, tiene la obligación de incorporar en sus procesos aquellos valores que busca ver replicados en la comunidad, uno de estos valores es la capacidad de decidir de manera consensuada e incluyente lo que es mejor para todos, a este valor le llamamos democracia.

La democracia como valor busca incluir las visiones diversas y en algunos casos divergentes, a través del dialogo y el discernimiento. El supuesto del que parte es que las gentes tiene capacidad de razonamiento que les permite evaluar entre diferentes opciones y tiene valores y compromisos más allá de la inmediatez y de su beneficio que los impulsará a tomar las mejores decisiones. Si bien esto es un supuesto, yo más bien diría que es un ideal, y que mientras no se alcance la democratización de los procesos universitarios no traerá los beneficios esperados.

Suponemos que un grupo académico (lo mismo aplica a un grupo administrativo) de una universidad, en cuanto a procesos de decisión democráticos, buscará aquella opción que sea mejor, que incluso supere sus expectativas y exigencias pues, por una parte reconocerá capacidades y trayectorias, y por otra se establecerá un estándar y un liderazgo que lo lleve a ser mejor, pero ¿y cuando esto no esa sí?

Veamos aquellos procesos universitarios democráticos y analicemos si en efecto se escoge al mejor, al más capaz, al más competente, o si por el contrario se escoge al amigo, al “cuatacho”, al que palmea espaldas, al que saluda a todos, al



que ofrece las perlas de la virgen (como coloquialmente se dice) para que lo elijan, aunque eso implique abaratar los procesos mismos y ofertar como en un tianguis las responsabilidades universitarias.

Es un hecho que el funcionario universitario, sea éste del nivel que sea, está para cumplir las leyes y reglamentos, no para granjearse el aplauso de los demás con propuestas populistas y demagógicas que a todos gusten (y por ende a todos engañen), pero que no exijan ni le exijan.

En algunas universidades tristemente los procesos democratizadores se han convertido en una pasarela de popularidad, más que de capacidad, que ha llevado a quienes desean participar en las responsabilidades de la universidad por caminos de amiguismo, “buena onda” y camaradería, ya que al final lo que se evalúa es lo mucho que nos dará el funcionario contra lo poco que nos exigirá como tal.

Pero de la misma forma en otras universidades los procesos democratizadores ven más allá de la inmediatez y la gente entiende que lo que es mejor para la universidad es mejor para ellos (al revés no siempre funciona) por lo que eligen a los mejores, a los más capaces, a los mayormente comprometidos con el quehacer y filosofía universitaria.

La democratización de los procesos universitarios es un tema de debate, no tanto por el valor implícito en lo que a democracia concierne, sino en la capacidad de las gentes que participan en ella de decidir de manera objetiva, comprometida y trascendente.



Este tema puede verse en video en <http://bit.ly/WIHBch>



## Conclusión

La educación superior tiene por definición una responsabilidad extrema en el desarrollo social, económico y cultural de la sociedad, los usuarios de la misma acuden a ella en busca de soluciones a los problemas inmediatos pero también de propuestas innovadoras que les permitan pensar y trabajar por un mejor futuro, en este contexto la educación superior y los actores que participan en ella, deben primeramente ser un ejemplo de la sociedad que la misma busca construir.

En todo momento la educación superior debe dar muestras de capacidad, competitividad e innovación y mostrarse como un faro que guíe el desarrollo, por ello necesaria y forzosamente deberá estar uno, dos, tres pasos adelante de la comunidad.

Los ejemplos que en educación superior la comunidad pueda encontrar le servirán para configurar sus propuestas de desarrollo sobre una base probada de excelencia, congruencia y responsabilidad. De la misma forma el alto, altísimo nivel ético, moral y profesional de quienes sean directamente responsables de ella servirán como semillero, como incubadora, donde los futuros profesionistas y por ende ciudadanos insertos en la comunidad, verán reflejados los conocimientos, habilidades, actitudes y valores necesarios para construir entre todos una mejor sociedad para todos.

En la medida que se entienda la enorme responsabilidad que la educación superior tiene y que se acepte este compromiso por todos comenzando a dar los pasos necesarios para alcanzar los más altos estándares de desempeños podemos estar seguros que avanzaremos hacia una sociedad más comprometida, consensuada, cordial, incluyente, responsable y transparente, en otras palabras en una sociedad fundamentada en una educación REALMENTE superior.

### Acerca del Autor



**Roberto Celaya Figueroa, Sc. D.**

- Doctor en Ciencias (Sc.D.) en el Área de Relaciones Internacionales Transpacíficas por la Universidad de Colima
- Socio Director de Consultoría Independiente (Formación • I & D • Consultoría)
- Académico Certificado por la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración, A.C.
- Premio Nacional de Contaduría Pública a la investigación obtenido consecutivamente en sus ediciones 2002-2003 y 2004-2005 por el Instituto Mexicano de Contadores Públicos
- Miembro de la Asociación de Profesores de Contaduría y Administración de México, A.C.
- Consultor de Negocios Acreditación por el Sistema Nacional de Consultores de la Secretaría de Economía
- Consultor de Negocios Certificado por la Norma Conocer
- Nivel Superior: Responsable de Programa Académico, Líder de Cuerpo Académico, Director Académico, Miembro de Consejo Directivo, y profesor, tutor y asesor nacional e internacional en licenciatura, maestría y doctorado
- Autor de libros, ensayos, artículos y videos, así como conferenciante, ponenciante y tallerista a nivel nacional e internacional.

[www.rocefi.com.mx](http://www.rocefi.com.mx)





Educación REALMENTE Superior

Educación REALMENTE Superior

Primera edición

Es una obra editada y publicada por el Instituto Tecnológico de Sonora en la Oficina de Producción de Obras Literarias y Científicas, ubicada en la unidad Náinari Antonio Caso 2266, Villa Itson, Ciudad Obregón Sonora

Marzo 2013



**INSTITUTO TECNOLÓGICO DE SONORA**  
Educar para Trascender