

## COMPETENCIAS GENÉRICAS EN ALUMNOS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

BLANCA ESTELA AGUILERA ZARATE  
JOSÉ LEÓN ABURTO  
ENRIQUE NICOLAS HERRERA  
JOSÉ ENRIQUE SALINAS CARRILLO

ABSTRACT. En el presente documento se reporta el nivel de competencias genéricas en alumnos de educación superior del Instituto Tecnológico de Tehuacan, agrupadas en tres categorías, sistémicas, instrumentales e interpersonales. Se realizó una encuesta grupal, utilizando variables cuantitativas sobre la apreciación de los alumnos, en la adquisición y desarrollo de competencias, utilizando la escala de Likert y se hizo el análisis de resultados utilizando análisis de frecuencias, utilizando el paquete estadístico SPSS. El cuestionario se aplicó y mediante un muestreo probabilístico aleatorio estratificado con afijación proporcional se determinó el tamaño de la muestra. Obteniendo para una población  $N=220$  y con  $p=0.5$ ,  $z=1.96$  previendo cometer un error del 10% por lo que  $i=0.1$  un tamaño de muestra de  $n= 67$ . En donde el índice de satisfacción de los alumnos es satisfactorio, se sugieren acciones y estrategias en alumnos y docentes que permitan una mejor satisfacción.

### INTRODUCCIÓN

La incertidumbre por la que atraviesa el mundo actual en el sector productivo, exige cada vez más, la necesidad de vincular la educación con el desempeño laboral, adaptándose a las nuevas tecnologías y dando solución a las demandas de la sociedad, por tal razón, el tema de las competencias en educación está cobrando una gran relevancia en todo el mundo desde finales del siglo, pero sobre todo en lo que va del present, nuestro sistema educativo ha emprendido un conjunto de reformas que abarca desde la educación básica, pasando por la educación media superior, hasta alcanzar a la educación superior. **Las competencias tienen su origen en el Informe de la UNESCO titulado “La Educación encierra un tesoro”[Delors, J, (1996)]. Jacques Delors establece cuatro pilares fundamentales para que la educación pueda seguir desarrollándose a lo largo de toda la vida. Estos son:**

***Aprender a conocer:*** Combinando una cultura general suficientemente amplia con la posibilidad de profundizar los conocimientos en las materias.

***Aprender a hacer:*** Una competencia que capacite al individuo para hacer frente a gran número de situaciones y a trabajar en equipo.

***Aprender a vivir juntos:*** Desarrollando la comprensión del otro y la percepción de las formas de interdependencia para realizar proyectos.

*Aprender a ser:* Para que florezca mejor la propia personalidad y se esté en condiciones de obrar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y de responsabilidad personal.

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) realizó diferentes estudios con el objetivo de identificar el conjunto de competencias necesarias para que niños y adultos, puedan llevar vidas responsables y exitosas en una sociedad moderna y democrática y para que la sociedad enfrente a los desafíos del presente y del futuro. Uno de estos estudios fue el programa titulado “Theoretical and Conceptual Foundations” en donde se definen y seleccionan las competencias dando una base teórica y conceptual, con la intención de identificar las competencias clave para fundamentar una medición más precisa y apropiada de las competencias y la interpretación de los resultados empíricos.

Diferentes estudios, entre ellos el proyecto de Competencias Curriculares transversales, la Encuesta Internacional de Alfabetismo en Adultos, el Proyecto de Indicadores de Capital Humano y el Programa para la Evaluación Internacional de Estudiantes (PISA), adoptaron una concepción cada vez más amplia de competencias. Esto incluye el punto de vista de que los resultados deseados de la educación van más allá de la adquisición de conocimiento relacionado con materias típicamente enseñadas en la escuela, y que la idea de competencias supera el contexto escolar [Hersh, L.(1999)].

La reflexión sobre la definición del conjunto de competencias básicas para la vida ha transitado desde la educación básica hasta el nivel superior y es hasta la realización del Proyecto Tuning en la Comunidad Europea en 2001, que se logra un acuerdo entre 175 universidades, no solo para definir las competencias, sino para la creación de un Espacio Europeo de Educación superior, para la creación de un entorno de trabajo, para que académicos europeos pudieran llegar a puntos de referencia, comprensión y confluencia de las estructuras educativas en cuanto a las titulaciones de manera que éstas pudieran ser comprendidas, comparadas y reconocidas en el área común europea. Debido al interés de algunos países de América Latina, se determinó realizar la versión latinoamericana de este estudio, que busca iniciar un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre universidades de América Latina e impulsar consensos a escala regional sobre la forma de entender los títulos, desde el punto de vista de las competencias que los poseedores de dichos títulos serían capaces de alcanzar, de esta forma, el inicio del proyecto está dado por la búsqueda de puntos comunes de referencia, centrados en las competencias [Beneitone, P. (2007)].

. El estudio concluyó en la definición de 27 competencias genéricas:

1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Capacidad para organizar y planificar el tiempo.
4. Conocimientos sobre el área de estudio y la profesión.
5. Responsabilidad social y compromiso ciudadano.
6. Capacidad de comunicación oral y escrita.
7. Capacidad de comunicación en un segundo idioma.

8. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación.
9. Capacidad de investigación
10. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.
11. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas.
12. Capacidad crítica y autocrítica.
13. Capacidad para actuar en nuevas situaciones.
14. Capacidad creativa.
15. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas.
16. Capacidad para tomar decisiones
17. Capacidad de trabajo en equipo
18. Habilidades interpersonales
19. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes
20. Compromiso con la preservación del medio ambiente.
21. Compromiso con su medio socio-cultural.
22. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad.
23. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
24. Habilidad para trabajar en forma autónoma.
25. Capacidad para formular y gestionar proyectos.
26. Compromiso ético.
27. Compromiso con la calidad

#### DESARROLLO

Para las 12 carreras consideradas en el proyecto Tuning, se usó el **diseño curricular por competencias por ser un modelo facilitador, con beneficios para las instituciones de educación superior, los docentes, estudiantes, graduados, empleadores y la sociedad en general.**

Particularmente para los docentes:

- **Propulsa trabajar en el perfeccionamiento pedagógico del cuerpo docente.**
- **Ayuda en la elaboración de los objetivos, contenidos y formas de evaluación de los planes de estudio de las materias, incorporando nuevos elementos.**
- **Permite un conocimiento y un seguimiento permanente del estudiante, para su mejor evaluación.**

Es fundamental que todo docente comprenda y aplique adecuadamente este enfoque en competencias, en primera porque las competencias son la orientación fundamental de diversos proyectos internacionales de educación, como el Proyecto Tuning y en segundo, porque las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo. Francisco Ibernon, en su artículo “Una nueva formación permanente del profesorado para un nuevo desarrollo profesional y colectivo”, establece que para que el docente pueda responder a este compromiso no basta con la formación formal docente, es decir no basta el desarrollo pedagógico, el conocimiento, la comprensión de sí mismo, el desarrollo cognitivo y el desarrollo teórico, sino todo eso pero

enmarcado dentro de una situación laboral que permita el desarrollo de una carrera docente. El desarrollo profesional necesita de nuevos sistemas laborales y nuevos aprendizajes que requiere el profesorado para llevar a cabo su profesión, de aquellos aspectos laborales y aprendizajes asociados a los centros educativos de las instituciones donde trabaja un colectivo de personas. La formación se legitimará cuando contribuya al desarrollo profesional del profesorado en el ámbito laboral y de mejora de los aprendizajes profesionales [Ibernon, F. (2009)].

El nuevo contexto exige, maestros y profesores adecuadamente formados, por lo que deben revisarse los contenidos de la formación de los docentes, actualizar los conocimientos y las competencias, por otra parte los docentes deben organizar su vida profesional de tal manera que estén en condiciones de perfeccionar sus habilidades y de aprovechar las experiencias realizadas en las distintas esferas de la vida económica, social y cultural [Baños, J. (2011)].

**La formación como desarrollo profesional, propone un proceso de formación que capacite al profesor en conocimientos, destrezas y actitudes para generar profesionales reflexivos, investigadores capaces de aprender e interpretar, profesionales capaces de evaluar la necesidad de potencial y la calidad de la renovación, que posean destrezas básicas en el ámbito de las estrategias de enseñanza, de la planificación del diagnóstico, de la evaluación, que sean capaces de modificar tareas instruccionales continuamente, en un intento de adaptación a la diversidad del alumnado y que están comprometidos con el medio social.**

El Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica (SNEST) para afrontar con los mexicanos las nuevas necesidades educativas y responder a las tendencias mundiales en la educación, presentó en el año 2004 su Modelo Educativo para el Siglo XXI, en él declara su decisión de convertirse en un actor comprometido y destacado de esta nueva era, en la que la capacidad de reflexión ideológica y el acceso al conocimiento, así como la competencia para generarlo y aplicarlo en beneficio del ser humano y la preservación de la naturaleza, son el principal componente de la identidad de las naciones y su viabilidad en la historia[SNEST (2004)].

Debemos destacar que la Dimensión Académica constituye uno de los ejes fundamentales del Modelo, pues aporta los parámetros de referencia para la formación profesional del estudiante, y de los docentes que integran el Sistema, quienes tienen a su cargo la implementación académica del modelo así como los demás actores del Modelo.

La práctica educativa está orientada por la convicción de que el trabajo educativo en el SNEST contribuye de manera destacada a la conformación de una plataforma nacional científica y tecnológica, cuya finalidad es establecer las bases del desarrollo del país para asegurar su soberanía y la preservación de la unidad e identidad nacionales, por lo que esta práctica está basada en el desarrollo de las siguientes competencias:

1. Impulsar la formación integral del ser humano.
2. Buscar el aprendizaje significativo de los actores involucrados en el Proceso Educativo.
3. Acrecentar el interés intelectual de los actores del Proceso Educativo.

4. Fomentar el trabajo colaborativo y colegiado, y el desarrollo de la comunicación asertiva.

5. Fomentar la aplicación de conocimientos actuales, vigentes y pertinentes para el desarrollo sustentable.

6. Orientar hacia el desarrollo de habilidades para el planteamiento y la solución de problemas, y reconocer el gusto lúdico y la actitud crítica como indispensables para la investigación y el descubrimiento.

7. Concebir a la evaluación como una estrategia para asegurar e impulsar la construcción del conocimiento.

8. Estimular la continua actualización profesional.

9. Nutrir su actuar con la filosofía humanista del SNEST y cultivar el espíritu de colaboración y compromiso social.

10. Crear ambientes propicios para el aprendizaje y la generación de conocimientos a los que se dedican los recursos necesarios para asegurar las condiciones que permitan el éxito del Proceso Educativo.

Todo ello fundamentado en la práctica de los valores definidos en el mismo modelo:

1. Respeto a la persona
2. Respeto a la diversidad
3. Desarrollo sustentable
4. Formación integral
5. Responsabilidad y colaboración
6. Creatividad e innovación
7. Calidad de vida
8. Identidad nacional y cultura universal
9. Ética profesional
10. Conocimiento y comunidad

Ante estos grandes retos, tenemos grandes desafíos, la oportunidad de valorar la profesión y la oportunidad histórica de no solo desarrollar competencias para el mundo profesional y laboral, sino para su desarrollo personal y ciudadano; lograr capacidades para la autonomía, la autorrealización y la capacidad de comprensión y acción ante los problemas sociales.

Una profunda reflexión del docente, de sus capacidades, valores, certezas y limitaciones como ser humano, permitirá avanzar hacia el reconocimiento social, al crecimiento personal y profesional.

*La evaluación del logro de las competencias:* La aplicación del modelo educativo con enfoque por competencias promovido por la DGEST requieren la planificación didáctica de materias o asignaturas orientadas hacia la adquisición de competencias por parte del alumno. En este proceso se hacen necesarias también las herramientas que permitan la evaluación de dichas competencias, sin embargo en cada uno de los programas se definen las competencias específicas y las competencias genéricas a desarrollar, no obstante solo se plantea, en ellos, la evaluación de las competencias específicas.

Las competencias genéricas se refieren a las competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas. Es decir, las competencias transversales son aquellas comunes a la mayoría de profesiones

y que se relacionan con la puesta en práctica de aptitudes integradas, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos, que se requieren en diversas áreas ocupacionales o son transferibles entre distintas actividades de un sector u organización [S. Puchol Á., N. Núñez R., y R. Marín J.(2008)].

Siguiendo el modelo del Proyecto Tuning, las competencias transversales las podemos dividir a su vez en instrumentales, interpersonales y sistémicas. Las instrumentales son capacidades cognitivas, metodológicas, técnicas y lingüísticas que se consideran necesarias para la comprensión, la construcción, el manejo, el uso crítico y ajustado a las particularidades de las diferentes prácticas profesionales, de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos profesionales [Beneitone, P. (2007)]. Nos encontramos con un entorno cada vez más complejo y cambiante, en el que el éxito de las organizaciones pasa por la capacidad de éstas para identificar y desarrollar el potencial humano que poseen, considerando el término de evaluación del potencial como el conjunto de habilidades, conocimientos y competencias que posee una persona. Ese potencial va más allá del desempeño del sujeto en su puesto y se relaciona con el rendimiento exitoso en otros puestos de la organización, tanto dentro del mismo nivel, como en niveles superiores siempre y cuando ese potencial sea guiado, formado y desarrollado. Por lo tanto la evaluación de estas competencias es una herramienta explicativa y de intervención en el desarrollo profesional y personal. Haciendo una revisión de la literatura sobre evaluación de competencias genéricas se halló el trabajo “Elaboración de un cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios”. De un grupo de psicólogos de la universidad Miguel Hernández (Elche, Alicante) y publicado en la revista Apuntes de Psicología del Colegio Oficial de Psicología de Andalucía Occidental y Universidad de Sevilla, que una vez analizada su metodología se consideró que era apropiada para el presente estudio [S. Puchol Á., N. Núñez R., y R. Marín J.(2008)], en dicho estudio se agrupan las competencias genéricas en: Instrumentales, Sistémicas e Interpersonales.

#### COMPETENCIAS INSTRUMENTALES relacionadas con

##### *Desempeño del trabajo:*

- (1) Capacidad de innovación en las prácticas o trabajos
- (2) Mantenimiento de su rendimiento habitual (en situaciones adversas o conflictivas)
- (3) Actúas con desenvoltura y firmeza en las situaciones de tensión
- (4) Auto confianza (nivel de confianza del alumno en sus capacidades potenciales y puesta en práctica de sus conocimientos de la carrera)
- (5) Capacidad para actuar con desenvoltura (en exposición de trabajos público)
- (6) Aceptas con facilidad nuevas responsabilidades
- (7) En tu trabajo, (remunerado o no remunerado) habitualmente encuentras soluciones nuevas y originales a la vez que aportas nuevas perspectivas al mismo
- (8) Te adaptas bien a las nuevas situaciones

- (9) Eres capaz de establecer sistemas para el aprovechamiento óptimo de los recursos
- (10) Ante cualquier dificultad, consigues superar tus problemas sin necesidad de recurrir a tus superiores
- (11) ¿Podrías desempeñar otro puesto de trabajo diferente del que te estás formando?

*Habilidades de Gestión:*

- (1) **Capacidad de previsión, planificación**
- (2) **Organización (capacidad para estructurar, organizar y distribuir los recursos de que dispones para alcanzar los objetivos) de tu tiempo de estudio y trabajo**
- (3) **Capacidad para trabajar en equipo**
- (4) **Coordinación (capacidad para asegurar el cumplimiento de las tareas de forma eficaz, en el plazo definido, y con los recursos previstos) en las prácticas o trabajos**
- (5) **Voluntariedad en el trabajo en equipo, en las prácticas (potencia personal que mueve a realizar o no alguna tarea)**
- (6) **Estabilidad (capacidad para mantener el equilibrio en situaciones de tensión, adversas o con límite de tiempo)**
- (7) **Mantenimiento del rendimiento habitual (ante situaciones adversas o con límite de tiempo)**

**COMPETENCIAS SISTEMICAS relacionas con liderazgo, motivación por el trabajo y Capacidad de aprendizaje**

*Liderazgo.*

- (1) **Capacidad para organizar equipos de trabajo**
- (2) **Capacidad de aprovechamiento óptimo de los recursos de la Institución**
- (3) **Capacidad de negociación (en asuntos de clase, procurando su mejor logro)**
- (4) **Resolución de problemas (capacidad para analizar situaciones y tomar decisiones, llevándolas a la práctica de manera efectiva), en materias de clase, en las prácticas. . .**
- (5) **Competitividad (consecución de un objetivo con mejores resultados que los demás)**
- (6) **Emprendedor**
- (7) **Capacidad para conseguir que los demás alumnos acepten tus ideas y propuestas**
- (8) **Habitualmente, persuades y obtienes ventajas sin provocar hostilidades**
- (9) **Capacidad de aceptar con facilidad nuevas responsabilidades, o nuevos cargos (delegado/a, representación de alumnos...)**
- (10) **Te proporciona acusada satisfacción la posibilidad de dirigir personas y recursos**

*Motivación por el trabajo:*

- (1) **Conocimientos de las asignaturas que has cursado de la carrera**

- (2) **Capacidad de concentración (para el estudio, atender y concentrarte en las clases**
- (3) **Capacidad de adaptación (a nuevas situaciones: curso nuevo, nuevos profesores, cambios de horario...)**
- (4) **Capacidad de aprovechamiento óptimo de los propios recursos**
- (5) **Generas buena imagen de la Universidad ante el exterior**
- (6) **Motivación (con la carrera, asistir a clase, motivación para el estudio)**
- (7) **Te atrae fuertemente conseguir los objetivos marcados**

*Capacidad de Aprendizaje.*

- (1) **Valoración resultados académicos (en tus exámenes)**
- (2) **Facilidad para relacionarte con sus profesores**
- (3) **Capacidad de conocer tus propias características personales y profesionales**
- (4) **De acuerdo con los resultados de los últimos exámenes**

**COMPETENCIAS INTERPERSONALES relacionadas con Relaciones interpersonales y Trabajo en equipo**

- (1) **Facilidad para relacionarte con tus compañeros**
- (2) **Comunicación (capacidad para relacionarte haciéndote entender y escuchando a los demás)**
- (3) **Habilidades en las relaciones interpersonales (empatía, tacto y escucha como capacidades de relación con los demás)**
- (4) **Inspiras confianza (capacidad para inspirar en tus compañeros espíritu de confianza, cooperación y apoyo)**
- (5) **Capacidad de relación con los demás compañeros (empatía, tacto, simpatía...)**
- (6) **¿Podrías desempeñar otro puesto de trabajo diferente del que te estás formando?**

**Resultados. Competencias Instrumentales**

La comprensión, manejo y uso de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos profesionales propios de la carrera cursada, se agrupan en las figuras :

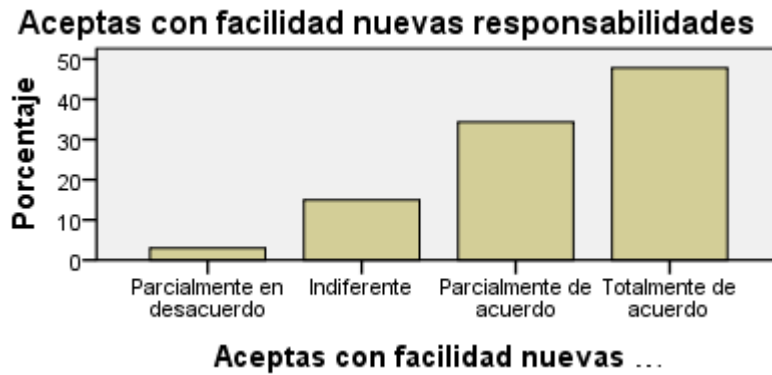
**Competencias Sistémicas** Las competencias sistémicas son las capacidades relativas a todos los sistemas, combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento. Hace referencia a las cualidades individuales, así como la motivación a la hora de trabajar y de las cuales evalúa tres aspectos: Liderazgo, Motivación por el trabajo y Capacidad de aprendizaje.

**Competencias Interpersonales** Las competencias interpersonales se relacionan con las habilidades de relación social e integración en distintos agrupados, así como la capacidad de desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinares.

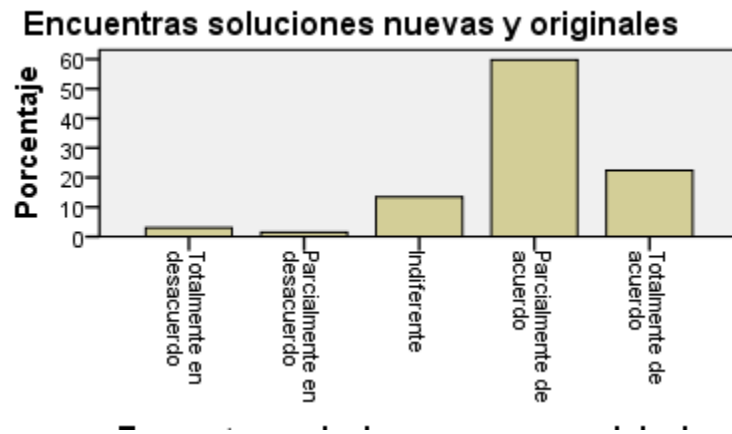
CONCLUSIONES

**Competencias Instrumentales.** Estas competencias relacionadas son capacidades necesarias para la comprensión, manejo y uso de los métodos, procedimientos, técnicas e instrumentos profesionales propios de la carrera cursada, se agrupan para su análisis en Desempeño del Trabajo y Habilidad de Gestión.



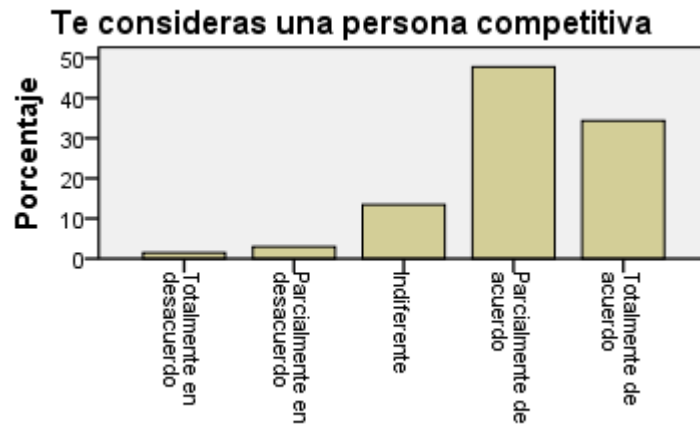


(A)



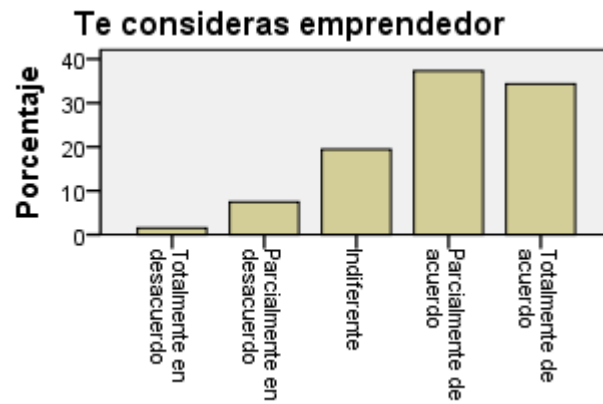
(B)

FIGURE 0.1. Desempeño en el trabajo y habilidad de gestión



Te consideras una persona competitiva

(A)



(B)



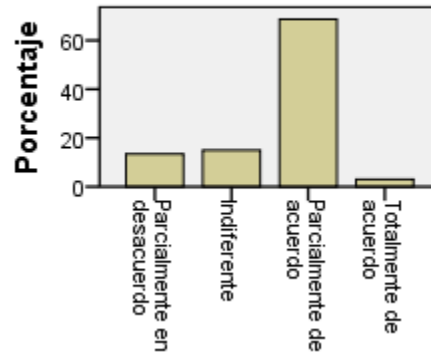
Te proporciona satisfacción dirigir ...

(c)

Acuerdo con resultados de ultimos exámenes

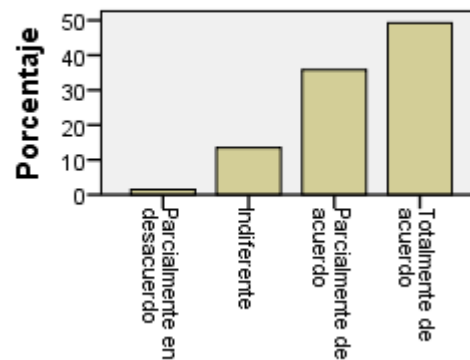


### Conocimientos suficientes conforme al plan



(A)

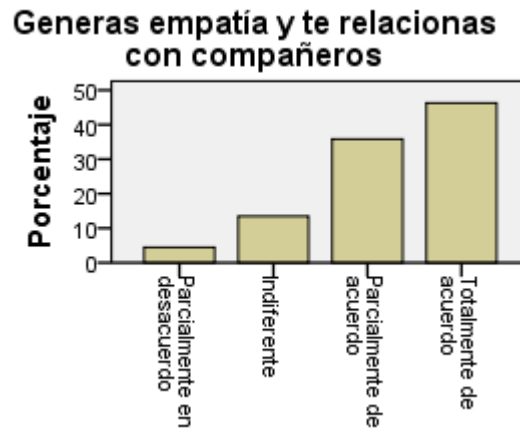
### Generas buena imagen de la institucion en el exterior



(B)

FIGURE 0.3. Relaciones interpersonales

1) *Desempeño del trabajo.* En el análisis de las competencias instrumentales para el desempeño en el trabajo, la mayoría de los alumnos manifiestan estar totalmente de acuerdo con “el poner en práctica los conocimientos en situaciones diversas”, “aceptar con facilidad nuevas responsabilidades” y la “posibilidad de desarrollar un trabajo diferente a su profesión”, estas habilidades derivadas de la necesidad de contar con un trabajo y la emoción de enfrentar la vida laboral. Por lo anterior, los alumnos en este subgrupo de habilidades, consideran poder realizar un desempeño adecuado en el trabajo. Solo el área de Ingeniería en Gestión Empresarial, en un 50 % manifiesta no contar con argumentos para afirmar que cuenta con la habilidad para mantener el rendimiento



(A)



(B)

FIGURA 0.4. Habilidades de relación social e integración en distintos agrupados.

en situaciones adversas. El 50 % de los alumnos de Ingeniería Bioquímica manifiestan su desacuerdo con “actuar con desempeño y firmeza en situaciones adversas”.

1) *Habilidad de Gestión*. Respecto a las habilidades de Gestión de manera general, la mayoría de los alumnos están parcialmente de acuerdo en contar con las habilidades relacionadas con buen nivel de dominio para una gestión adecuada. En el análisis por carrera, el 50 % de los alumnos del área de Ingeniería Logística manifiesta no agrado y dificultad para trabajar en equipo. El 50 % de los alumnos de Ingeniería Bioquímica,

manifiestan no cumplir tareas en tiempo y forma ni rendimiento habitual en situaciones adversas. El 50 % de los alumnos de Ingeniería de Gestión Empresarial no tienen elementos para afirmar tener control emocional en situaciones adversas.

**Competencias Sistémicas.** Las competencias sistémicas consideran la combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento. En la praxis se da por “la motivación a la hora de trabajar” mediante tres aspectos: Liderazgo, Motivación por el trabajo y Capacidad de aprendizaje.

1) *Liderazgo.* En el rubro Liderazgo, la mayoría de los alumnos consideran poseer solo en parte las habilidades para ejercer liderazgo, se autovaloran como líderes en formación.

2) *Motivación por el trabajo.* La mayoría de los alumnos están parcialmente de acuerdo con contar con un “nivel suficiente de conocimientos”, “capacidad de concentración y de adaptación a situaciones inesperadas”, por lo que en parte cuentan con motivación para conseguir sus objetivos, y están totalmente de acuerdo en que “aprovechan los recursos de que disponen”.

El 50% por ciento de los alumnos del área de Ingeniería Electrónica y la mayoría de alumnos del área de Ingeniería Logística, Ingeniería Bioquímica e Ingeniería Mecatrónica manifiesta no contar con los “conocimientos necesarios de su formación académica”. El 50% de los alumnos de Ingeniería en Bioquímica, manifiestan no poder afirmar contar con la capacidad de concentración.

3) *Capacidad de aprendizaje.* La mayoría de los alumnos considera estar parcialmente de acuerdo en contar con Capacidad de Aprendizaje, es decir, afirman contar con solo una parte de los requisitos para un adecuado desempeño profesional. En el análisis por carrera de este subgrupo de competencias, el 50% del área de Ingeniería Logística e Ingeniería Bioquímica manifiesta estar en desacuerdo con los resultados de los últimos exámenes, es decir no se sienten satisfechos con los resultados académicos de su desempeño escolar.

**Competencias Interpersonales.** Las competencias interpersonales se relacionan con las habilidades de relación social, integración en distintos agrupados, la capacidad de desarrollar trabajos en equipos específicos y multidisciplinares. La opinión de los alumnos se divide, entre el 55% de los alumnos está totalmente de acuerdo en poseer habilidad para generar empatía, relacionarse con sus compañeros, contar con la facilidad para relacionarse con los demás e infundir confianza entre sus compañeros y el 40% parcialmente de acuerdo.

#### Conclusion general

A la vista de los resultados obtenidos se concluye que las competencias se han alcanzado en forma aceptable en todas las áreas. Aunque no en una generalidad, ni los alumnos afirman que se sienten totalmente satisfechos, es decir los resultados obtenidos hasta hoy son satisfactorios, pero deben establecerse estrategias para reforzar estos logros y mejorar

los puntos débiles. Se sugiere impartir cursos de Programación Neurolingüística como instrumento para el desarrollo de habilidades en comunicación y reprogramación de actitudes. Con referencia al desarrollo de las Capacidades Sistémicas, se sugieren cursos sobre temas específicos de su formación profesional, así como revisar los planes y programas de dichas carreras, con el fin de que las materias y sus respectivos contenidos, aporten sustancialmente al perfil del egresado de dichas carreras. En lo que respecta a las competencias interpersonales, deben reforzarse actividades extraescolares y estrategias educativas que permitan lograr una plena satisfacción de los alumnos en el desarrollo de éstas competencias. En general los logros en el desarrollo de las competencias genéricas, en los alumnos del modelo por competencias que se imparte a partir del año 2010 en nuestro instituto, en opinión de los mismos alumnos es satisfactorio, pero deben reforzarse las acciones y las estrategias docentes, que permitan a los alumnos estar totalmente satisfechos con los resultados obtenidos.

#### REFERENCIAS

- [Baños, J. (2011)] Baños, J. (2011). Relevancia de la profesión docente en la escuela del nuevo milenio. México, D.F.: Secretaría de Educación Pública.
- [Beneitone, P. (2007)] Beneitone, P. (2007). Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina. España: Publicaciones de la Universidad de Deusto.
- [Delors, J, (1996)] Delors, J, (1996) Secretaría de Educación Pública. . La educación encierra un tesoro. Madrid: Santillana Ediciones UNESCO.
- [Hersh, L.(1999)] Hersh, L.(1999). Proyectos sobre competencias en el contexto de la OCDE. Suiza. Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico.
- [Ibernon, F. (2009)] Ibernon, F. (2009) Una nueva formación permanente del profesorado para un nuevo desarrollo profesional y colectivo. Revista Brasileira de Formación de Profesores, 31-42.(2004)
- [SNEST (2004)] Sistema Nacional de Educación Superior Tecnológica. (2004) Modelo educativo para el siglo XXI. México, D.F.: COSNET.
- [S. Puchol Á., N. Núñez R.,y R. Marín J.(2008)] Solanes Puchol , Á., Núñez Núñez , R., & Rodríguez Marín, J.(2008). Elaboración de cuestionario para la evaluación de competencias genéricas en estudiantes universitarios. Apuntes de Psicología, 35-49.