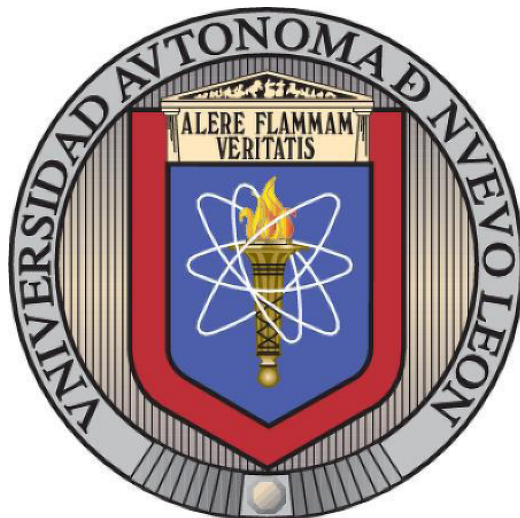


**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN**

**FACULTAD DE PSICOLOGÍA**



**CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL PERSONAL  
DOCENTE COMO UN PROCESO QUE CONTRIBUYE A LA CALIDAD DE  
VIDA DEL DOCENTE EN SU DESEMPEÑO**

**PRESENTA**

**LIC. MA TERESA GARZA GUTIÉRREZ**

**PROYECTO DE CAMPO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA  
LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

**MARZO, 2016**

**UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE NUEVO LEÓN  
FACULTAD DE PSICOLOGÍA  
SUBDIRECCIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO**



**TESIS**

**CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL PERSONAL  
DOCENTE COMO UN PROCESO QUE CONTRIBUYE A LA CALIDAD DE  
VIDA DEL DOCENTE EN SU DESEMPEÑO**

**PRESENTA**

**LIC. MA TERESA GARZA GUTIÉRREZ**

**PROYECTO DE CAMPO PARA OBTENER EL GRADO ACADÉMICO DE  
MAESTRÍA EN PSICOLOGÍA CON ORIENTACIÓN EN PSICOLOGÍA  
LABORAL Y ORGANIZACIONAL**

**ASESORA**

**MTRA. MARÍA EUGENIA GONZALEZ GARCÍA**

**MONTERREY, NUEVO LEÓN, MÉXICO,**

**MARZO, 2016**

## **AGRADECIMIENTOS.**

---

A la Maestra María Eugenia Gonzalez García por darme la oportunidad de realizar este proyecto y a su asesoría para la realización del mismo

A mis padres Jesús Garza González y Herminia Gutiérrez de Garza q.e.p.d. porque siempre me impulsaron a seguir adelante en mis proyectos de formación profesional,

A mis hermanos María Guadalupe, Jesús Antonio, Lourdes Margarita y Blanca Esthela por su paciencia y apoyo en que saliera adelante,

Al Mtro. Juan Manuel Adame Rodríguez por animarme a realizar este proyecto y

A mi maestro el Dr. José Armando Peña Moreno quien alentó a cerrar el círculo y de esta manera titularme.

## ÍNDICE.

---

Resumen.....	4
Capítulo 1: Introducción.....	5
1.1 Concepción de la idea a investigar.	
1.2 Justificación de la investigación.	
1.3 Planteamiento del problema de investigación.	
1.4 Objetivo general.	
1.5 Objetivos específicos de la investigación.	
Capítulo 2: Marco Teórico.....	8
Capítulo 3: Metodología.....	18
3.1 Diseño:	
3.2 Operacionalización de variables	
3.3 Participantes:	
3.4 Escenario o ambiente	
3.5 Procedimiento	
Capítulo 4: Propuesta de Trabajo .....	21
4.1 Planeación Operativa (PIA/MPLO 2016)	
Capítulo 5: Conclusiones .....	24
Referencias.....	26
Anexos.....	27

## RESUMEN.

---

Uno de los factores condicionantes de la calidad del servicio que se ofrece, es el grado de bienestar y satisfacción que el personal docente de una institución de educación a nivel medio y superior siente con su trabajo

En este estudio veremos las bondades de capacitar y evaluar las competencias laborales del docente en el nivel medio y superior de la Universidad Autónoma de Nuevo León que favorecerá su calidad de vida en el trabajo.

Si bien es cierto en muchos de los casos se contrata un docente el cual carece de las habilidades para impartir una clase podrá tener el dominio del tema pero muchas veces no lo sabe expresar de tal manera que el alumno pueda entender y comprender las enseñanzas del maestro.

Se debe enamorar al alumno de la clase y eso es el trabajo que debe realizar el maestro para corroborar que se cumplió el objetivo de enseñanza.

Pero también los hay que disfrutan compartiendo sus conocimientos y experiencias que no podemos dejar de lado y podrían participar en este Proyecto demostrando sus competencias y certificarlas.

**PALABRAS CLAVES:** Capacitación, competencias laborales, calidad de vida laboral, estándares de competencia, CONOCER

## **CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN.**

---

Vivimos en una sociedad inmersa en un mundo globalizado y rodeado de alta tecnología donde las personas se ven obligadas a estar al día en estos avances tanto de una manera intelectual, como laboral y social. Pero ¿por qué la exigencia de realizar el trabajo de una manera que satisfaga las expectativas del cliente? Como respuesta podemos sugerir el concepto de “Competencia Laboral requerido por el Sector

Surge la pregunta ¿cómo puedo demostrar la competencia laboral o profesional? Para ello quiero compartir lo que a lo largo de 17 años he ido aprendiendo y aplicando sobre el concepto de competencias laborales.

La Universidad Autónoma de Nuevo León, cuenta con un modelo educativo basado en competencias y para llevar a cabo la enseñanza bajo este modelo ha ofrecido al personal docente, la capacitación y certificación en sus competencias, sin embargo, no todos los docentes a nivel preparatoria e inclusive licenciatura se ha certificado y vemos la oportunidad de apoyarlos en este sentido para que se eleve la calidad de vida tanto del docente como de los alumnos

### **1.1 Concepción de la idea a investigar.**

Surge de la necesidad de mejorar la calidad de vida en su ambiente laboral del docente universitario que muchas veces incursiona en la docencia sin tener la metodología adecuada para tener éxito en el proceso de enseñanza-aprendizaje.

### **1.2 Justificación de la investigación.**

He tenido la experiencia de haber observado cómo de un grupo de 40 alumnos de una clase de matemáticas e inclusive de literatura reprueba la mitad, el maestro sólo dice: yo explico, pero surge la pregunta ¿realmente verifica que esa explicación haya sido comprendida?, ¿qué hace el maestro para enamorar a sus alumnos de la clase y que posteriormente éstos se conviertan en un futuro en exitosos profesionistas?

### **1.3 Planteamiento del problema de investigación.**

Generalmente el acceso al ejercicio de la docencia se le otorga a los mismos profesionistas egresados de las diferentes carreras universitaria, los cuales cuentan con los conocimientos de la especialidad, sin embargo no han obtenido una formación pedagógica para ejercer de manera óptima la enseñanza, lo cual es de suma importancia para la trasmisión y práctica del conocimiento en la formación de los futuros profesionistas, esta situación genera en los docentes inquietudes de no sentirse satisfechos dentro de su Rol como docentes.

Por lo que con la presente propuesta se plantea ofrecer al personal docente de los sistemas de educación medio y superior de la Universidad Autónoma de Nuevo León la oportunidad de mejorar su calidad de vida laboral capacitándose en estándares de competencia del Sistema Nacional de competencias del CONOCER que les permita certificarse con valor curricular en el sentido de validez nacional, ya que hoy en día el sector productivo busca que el talento humano a contratar cuente con esta formación.

#### **1.4 Objetivo general:**

Contribuir en la mejora de la calidad de vida de los docentes universitarios mediante la Capacitación, evaluación y certificación en los estándares de competencia laboral orientados al proceso de impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal y facilitación del proceso de enseñanza-aprendizaje.

#### **1.5 Objetivos específicos de la investigación.**

Identificar el personal docente que no esté certificado mediante un Diagnóstico

Implementar el programa de capacitación en competencias.

Evaluar la competencia adquirida durante la capacitación

Implementar el proceso de certificación en competencias



## **CAPÍTULO 2: MARCO TEÓRICO.**

---

### **2.1 Antecedentes**

“El enfoque de formación basada en competencias laborales surgió en el Reino Unido en la década de los años ochentas; que fueron cristalizadas en reformas educativas hacia mediados de la década, con los siguientes objetivos:

- Crear una fuerza laboral más competitiva.
- Contar con una mano de obra más flexible.
- Dar crédito y apoyo práctico al concepto de formación continua, sin requisitos de ingreso y con métodos de capacitación más flexibles y accesibles.
- Para de un sistema de capacitación regido por la oferta a uno que refleje las necesidades del mercado laboral y responda a ellas ,
- 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.

Es así como el National Council for Vocational Qualifications (NCVQ) fue creado en 1986 para reformar el sistema de titulaciones profesionales que existía en Inglaterra, Gales e Irlanda del Norte.

La creación del NCVQ surgió a raíz de una revisión de las Titulaciones Profesionales que sacó a la luz la necesidad de poner en práctica una serie de acciones para conseguir:

- Una mano de obra nacional que incluyera mayor cantidad de personal más calificado.
- Titulaciones basadas directamente en los niveles de competencia requeridos en el puesto de trabajo.

- Poner fin a la división entre titulaciones académicas y titulaciones profesionales,

Por otra parte, en el pasado existían muchos tipos diferentes de titulaciones en el Reino Unido. En general la “jungla de titulaciones” no se comprendía bien, y casi todas coincidían en la necesidad de racionalizar y simplificar el sistema. De manera que fue más atractivo y accesible para los alumnos o candidatos y que al mismo tiempo, estuviese más relacionado con las necesidades del empleo.

En Australia los primeros antecedentes se encuentran en un documento del Consejo Australiano de Sindicatos que se pronunció en 1987. Solicitó llevar a cabo un mayor esfuerzo de capacitación en las empresas.

En 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. (PMETYC) Para su ejecución el Gobierno de México instaló el Consejo de Competencias Laboral el 2 de agosto de 1995.

La necesidad de modernizar t reformar el sistema de formación y capacitación surge, en primer lugar, porque se estaba dando un cambio muy importante en la economía mundial, caracterizada por el tránsito desde una economía dominada por la oferta a una economía basada en la demanda.

## 2.2 Definiciones de Competencia Laboral

<b>Agudelo</b>	Capacidad integral que tiene una persona para desempeñarse eficazmente en situaciones específicas de trabajo.
<b>Bunk</b>	Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas, y aptitudes necesarias para ejercer

	una profesión, puede resolver los problemas profesionales de formación autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en las organizaciones del trabajo.
<b>Ducci</b>	La competencia laboral es 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.
<b>CONOCER de México</b>	Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.
<b>Ministerio de Educación de Brasil</b>	Capacidad de articular, movilizar y colocar en acción, valores, conocimientos y habilidades necesarias para el desempeño eficiente y eficaz de actividades requeridas por la naturaleza del trabajo.
<b>Quebec</b>	Una competencia es el conjunto de comportamientos socio afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.

## 2.3 Modelos

### 2.3.1. Conductista

Según la analista Katherine Adams, los orígenes de la educación y la capacitación basada en competencias en los Estados Unidos se dan en los años veinte de este siglo, aunque el movimiento moderno de la competencia empezó hacia finales de los sesenta y principios de los setenta. En su momento uno de los pioneros era el

profesor en psicología de la Universidad de Harvard, David McClellan, argumentó que *los tradicionales exámenes académicos no garantizaban ni el desempeño en el trabajo ni el éxito en la vida, y con frecuencia estaban discriminando a minorías étnicas, mujeres y otros grupos vulnerables en el mercado de trabajo*. Postuló que era preciso buscar otras variables –competencias– que podían predecir cierto grado de éxito, o al menos, ser menos desviado (Adams, 1995/96).

Ahora bien, el análisis conductista parte de la persona que hace bien su trabajo de acuerdo a los resultados esperados, y define el puesto en términos de las características de dichas personas. El énfasis está en el desempeño superior y las competencias son las características de fondo que causan la acción de una persona.

### **UN MODELO GENERICO DE COMPETENCIAS GERENCIALES (Elaborado por Richard Boyatzis)**

<b>Clúster:</b>	<b>Competencias:</b>
1. Gestión y acción por objetivos.	Orientación a la eficiencia, proactivo, uso de los conceptos para fines de diagnóstico, consideraciones por los impactos
2. Liderazgo.	Confianza en sí mismo, presentaciones orales, conceptualización, pensamiento lógico (*)
3. Gestión de recursos humanos.	Uso de poder/potencias socializadas, gestión de procesos grupales, comentarios o referencias positivas hacia las personas (*), autoevaluación /crítica precisa (*)
4. Dirigir subordinados.	Usar el poder unilateral (*), desarrollar a terceros (*), espontaneidad (*)
5. Enfocar a otras personas.	Objetividad perceptual, autocontrol, persistencia y adaptabilidad
6. Conocimiento específico (*).	

(\*) Competencias mínimas. Fuente: Adams, K. (1995/1996).

### 2.3.2 Constructivista

En este modelo Mertens (1996) nos dice que el principal protagonista de esta corriente es Bertrand Schwartz, de **Francia**. Para él este concepto alude a las relaciones y las acciones existentes entre los grupos y su entorno, pero también entre situaciones de trabajo y situaciones de capacitación, se construye la competencia no sólo a partir de la función que nace del mercado, sino que concede igual importancia a la persona, a sus objetivos y posibilidades.

A diferencia de los enfoques conductivistas, que toman como referencia para la construcción de las competencias a los trabajadores y gerentes más aptos o bien de empresas de alto desempeño, la preocupación de la metodología constructivista incluye, a propósito, en el análisis a las personas de menor nivel educativo, entre otras por las siguientes razones:

**Primera.** La inserción de éstos sólo puede realizarse si sus conocimientos, experiencias, dificultades, desilusiones y esperanzas pueden ser escuchadas, oídas, consideradas y respetadas.

**Segunda.** Una de las razones para que una capacitación sea efectiva es la participación de los sujetos a formar en la definición de los contenidos; es decir, en la construcción y análisis del problema.

**Tercera.** La capacitación individual sólo tiene sentido dentro de una capacitación colectiva: para satisfacer las solicitudes y las necesidades individuales, es indispensable que ella se imparta masivamente.

**Cuarta.** En la elección de las tareas deben participar todos los actores como tutores, ejecutivos de la empresa, coordinador y trabajadores.

**Quinta.** Los trabajadores pueden adquirir saberes relativamente complejos, sin dominar realmente los conocimientos de base. En gran parte se explica por la

motivación que surge en el momento en que se le otorga a alguien confianza y que se le responsabiliza.

**Sexta.** La identificación de las competencias, y de los objetivos del trabajo comienza por identificar y analizar las disfunciones propias a cada organización y que son la causa de costos innecesarios u oportunidades no aprovechadas.

**Séptima.** La definición de la competencia y de su norma ocurre al final del proceso de aprendizaje. En el caso de una empresa automotriz en Francia, los trabajadores y supervisores confeccionaron una lista de aprendizajes e identificaron cuántos trabajadores dominaban a cada uno de los ítems desarrollados

### **Ejemplo**

La lista de aprendizajes que llegaron a definir los trabajadores en una planta automotriz en Francia conforma cinco categorías:

1. **Cultura de base:** expresión oral; expresión escrita; comunicación; estructuras lógicas fundamentales.

2. **Saberes científicos:** matemática; aritmética; cálculo; diseño.

3. **Saberes de organización:** entender la organización prescrita y actuar sobre ella.

4. **Saberes técnicos:** utilizar instrumentos, herramientas, métodos.

5. **Saberes relacionales, comportamentales:** redactar un texto en grupo; organizar una reunión; etc.

Fuente: Schwartz, 1995

## 2.4 Investigaciones recientes

Sergio Tobón PHD, (2007) en su artículo “El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos, nos hace la siguiente pregunta: ¿por qué tener en cuenta el enfoque de las competencias en educación?

Su respuesta: la formación basada en competencias es una perspectiva todavía muy nueva en diversos países, y que hay académicos que discuten sobre su relevancia, algunos de sus argumentos:

### 1. Aumento de la pertinencia de los programas educativos.

El enfoque de las competencias contribuye a aumentar la pertinencia de los programas educativos debido a que busca orientar el aprendizaje acorde con los retos y problemas del contexto social, comunitario, profesional, organizacional y disciplinar – investigativo mediante estudios sistemáticos tales como el análisis funcional, el estudio de problemas, el registro de comportamientos, el análisis de procesos, etc.,

### 2. Gestión de la calidad.

El enfoque de las competencias posibilita gestionar la calidad de los procesos de aprendizaje de los estudiantes mediante dos contribuciones: evaluación de la calidad del desempeño y evaluación de la calidad de la formación que brinda la institución educativa.

### 3. Política educativa internacional.

La formación basada en competencias se está convirtiendo en una política educativa internacional de amplio alcance, ya que es clave para buscar la movilidad de estudiantes, docentes, investigadores, trabajadores y profesionales entre diversos países, porque permite un sistema que facilita el reconocimiento de los aprendizajes previos y de la experiencia, por cuanto es más fácil hacer acuerdos respecto a desempeños y criterios para evaluarlos, que frente a la diversidad de conceptos que se han tenido tradicionalmente en educación, tales

como capacidades, habilidades, destrezas, conocimientos, específicos, conocimientos conceptuales, etc.

La importancia que se ve en tener personas capacitadas y certificadas en competencias se abren las oportunidades para todos aquellos que quieren progresar e incursionar en otros ambientes laborales del sector productivo, y sobre eso expreso lo siguiente:

### **¿Cómo concebir la calidad de vida laboral?**

Durante el Seminario Internacional sobre Formación Basada en Competencias Laborales realizado en el Edo. de Guanajuato en mayo de 1996, el Director del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) México; Agustín E. Ibarra Almada hace el siguiente planteamiento: El enfoque de competencia laboral surge en el mundo como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad y elevar así el nivel de competitividad de las empresas y las condiciones de vida y del trabajo de la población, en este sentido en México, la educación orientada por el concepto de competencia laboral implica que los diversos países iniciaran sus procesos de reforma de sus sistemas de educación y capacitación, adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales tales como el trabajo en equipo y al desarrollo de competencia laboral, mediante la adquisición y actualización continua de conocimiento y habilidades que le permitan lograr un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos de los centros de trabajo.

Hoy se reconoce que el aprendizaje ocurre en diversos ámbitos y en distintas formas y circunstancias, por lo que se plantea el reto de identificar y aplicar nuevos mecanismos que permitan y fortalezcan la vinculación entre educación y trabajo en donde el hombre aprende y se desarrolla, tanto para actuar en el medio



laboral como por desenvolverse en los diferentes ámbitos en los que participa, esto es; la familia y la sociedad en general.

Es por ello importante y aún más necesario fomentar una cultura de la educación para toda la vida, que sea flexible, de calidad y pertinente.

En el ámbito laboral, el trabajador aprende y se desarrolla permanentemente, adquiriendo distintas competencias que le permiten adaptarse al entorno cambiante y mejorar su productividad.

En México a partir de entonces se inició un proceso de reformar el sistema educativo y particularmente del sistema de formación y capacitación para el trabajo, cuyo objetivo fue atender el rezago, superar los desequilibrios entre la oferta y la demanda del recurso humano calificado y transformar este tipo de educación con el enfoque de competencia laboral.

En conjunto la reforma ha permitido que las personas logren mejorar sus condiciones de vida y a las empresas aumentar sus niveles de productividad y competitividad aprovechando las oportunidades que se presentan con la ciencia, tecnología y la cultura de nuestra época y de esta manera los trabajadores podrán mejorar su productividad y sus remuneraciones.

La capacitación, evaluación y certificación por competencias facilita el ingreso al sector productivo ya que éste requiere personal altamente calificado que logre una interrelación con el sistema de calidad que rige en el entorno organizacional.

Sergio, Tobón (2010) dice: Las competencias son esenciales para gestionar la calidad porque se orientan a que las personas actúen con idoneidad y ética, y esto se traduce en servicios y productos más pertinentes a las necesidades humanas, sin las competencias no es posible asegurar la calidad.

De esta forma, es muy claro que cuando las personas desarrollan, sus competencias, al mismo tiempo están contribuyendo a tener una mejor sociedad, por la articulación del saber ser con el saber hacer, el saber conocer y el saber convivir.

El trabajador promedio no sólo necesita un trabajo con retos también necesita sentirse parte de un grupo que se refleje en beneficio para él y su familia. La empresa Krupp en Alemania encontró que proporcionándoles vivienda, educación, servicios médicos y un centro social y deportivo lograba mantener a sus trabajadores más calificados y evitaba en gran medida la huelga, incitados por las filosofías socialistas de moda de la época.

En Monterrey ciudad industrial por ejemplo tuvimos un gran hombre con visión y calidad humana que inició en 1917 a trabajar en Cervecería Cuauhtémoc del Grupo Valores Industriales (VISA) donde fue Presidente, su nombre “Don Eugenio Garza Sada” quien tuvo el concepto muy claro de lo que era el trabajo, según su pensamiento, decía que conducía al hombre hacia la libertad y la cultura. Fue un activo promotor del trabajo, en su tiempo, se creó la Sociedad Cuauhtémoc y Famosa, Fábricas Monterrey; pensó en su gente favoreciendo el hábitat construyendo la Col. Cuauhtémoc para sus trabajadores dándoles facilidades de compra, favoreció la educación construyendo Colegios tanto para niñas como niños, fomentó el ahorro y se creó la revista Trabajo y Ahorro, pensó también en el área social con el Centro Recreativo donde los empleados como sus hijos podían realizar diversas actividades deportivas, sociales y muy aprovechadas en el verano.

Concluyo diciendo que hay muchas definiciones sobre este concepto y considero que la parte más importante de cualquier empresa o Institución Educativa es la Persona.

## **CAPÍTULO 3: METODOLOGÍA.**

---

**3.1 Diseño:** La presente investigación es de tipo Descriptiva.

La Universidad Autónoma de Nuevo León con un modelo educativo enfocado a competencias se acreditó en el 2011 como Entidad Certificadora y Evaluadora, entre los estándares acreditados tiene entre otros los siguientes:

EC0074 “Coordinación de grupos técnicos de expertos para el diseño de estándares”

EC0076 “Evaluación de la competencia de candidatos con base en estándares de competencia”

EC0217 “Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal”

Esto permitirá el poder capacitar, evaluar y certificar por competencias al personal docente

**3.2 Variables** Dependiente, Independiente

La variable dependiente es la Calidad de vida del docente, y como variables independientes la capacitación en competencias y la certificación.

**3.3 Participantes**

- Estudiantes
- Maestros
- Personal externo como capacitador, evaluador y observador

**3.4 Escenario**

En el aula y/o trabajo de campo

**3.5 Procedimiento**

Para llevar a cabo el presente proyecto se realizarán los siguientes pasos:

- Elaboración de un instrumento de diagnóstico que nos arroje información de cuales docentes no están certificados.
- Aplicación del instrumento para el análisis de la información y toma de decisiones.
- Convocar y difundir el programa de Capacitación
- Proceso de evaluación-certificación

Se organizarán grupos de 15 personas como mínimo, se establecerán horarios disponibles conforme a cada uno dependiendo de la conformidad de sus Directores pudiendo realizarse 20 hrs. Por semana en un horario de 8:00 a 12:00 un grupo y otro por la tarde de 13:00 a 17:00 hrs. esto se haría para cubrir 40 hrs.; de tal manera que se pudieran realizar con 5 instructores 10 grupos al mismo tiempo cubriendo un total de 150 como primera etapa, los que capacitan no serán los mismos que evaluarán, estos lo podrán hacer con los que no hayan capacitado.

Para cubrir el 5% del personal se estableció que pudiera cumplirse en un periodo de 12 meses

Los indicadores que se manejarían son:

Fechas de capacitación

Lista del personal capacitado

Fechas de procesos de evaluación

Resultados de las dictaminaciones

Fechas de entrega de los certificados

La dictaminación es el proceso de validar si los portafolios de evidencia de cada evaluado corresponden al resultado de competente o todavía no competente. Esto se realiza con personal dependiente de la Entidad Evaluadora Certificadora (ECE).

## CAPÍTULO 4: PROPUESTA DE TRABAJO

### 4.1 Planeación Operativa (PIA/MPLO 2016)

<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Nombre del Proyecto:</b> <b>CAPACITACIÓN, EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DEL PERSONAL DOCENTE COMO UN PROCESO QUE CONTRIBUYE A LA CALIDAD DE VIDA DEL DOCENTE EN SU DESEMPEÑO.</b></li></ul>	
<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Contextualización:</b> La presente propuesta es para una Institución de Educación media y superior con una población laboral aproximada de 6,394 docentes.</li></ul> <p><b>Misión:</b> La UANL es una institución de carácter público, comprometida con la sociedad y tiene como misión la formación de bachilleres, técnicos, profesionales, maestros universitarios e investigadores capaces de desempeñarse eficientemente en la sociedad del conocimiento</p> <p><b>Visión:</b> “La Universidad Autónoma de Nuevo León es reconocida en el año 2020 como una institución socialmente responsable y de clase mundial por su calidad, relevancia y contribuciones al desarrollo científico y tecnológico, a la innovación, la construcción de escuelas de pensamiento y al desarrollo humano de la sociedad nuevoleonense y del País”.</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>• <b>Definir problemática:</b> Falta de certificación en competencias laborales del personal docente que le permita tener una mejor calidad de vida laboral en su desempeño en el proceso de enseñanza-aprendizaje.</li></ul>
<p><b>Metas:</b></p> <p>Capacitar y Certificar a todo el personal docente en el estándar de competencia: Facilitación de procesos de aprendizaje de los niveles medio y superior</p>	<p><b>Objetivos:</b></p> <p>Identificar el personal docente que no esté certificado mediante un Diagnóstico</p> <p>Implementar el programa de capacitación en competencias.</p> <p>Evaluar la competencia adquirida durante la capacitación</p> <p>Implementar el proceso de certificación en</p>

competencias.

**Desarrollo de estrategia:**

- Implementar un proceso de diagnóstico que identifique a los docentes no certificados en competencias
- Capacitar al personal docente tanto de preparatorias como a nivel licenciaturas en los estándares relacionados con el proceso de impartición de clases y/o cursos. EC0217 “Impartición de cursos de formación del capital humano de manera presencial grupal”.
- Llevar a cabo el proceso de Certificación de competencias

<b>Etapas</b>	<b>Acción</b>	<b>Indicador</b>	<b>Cronograma</b>	<b>Evidencia</b>
<b>1ª</b> Elaboración del instrumento de diagnóstico	Elaborar el instrumento	100%	1 semanas	1 Instrumento de diagnóstico
<b>2ª</b> Implementación	Aplicación del instrumento	5%	24 semanas	Instrumento contestado
<b>3ª</b> Actualizar el programa de Capacitación	Mostrar a Directivos y recibir el VoBo para la implementación	100%	1 semana	El programa
<b>4ª</b> Implementación del curso	Llevar acabo la capacitación en cada una de las dependencias	100%	2 meses	Convocatoria Lista de asistencia Constancias de participación Fotos
<b>5ª</b> Proceso de evaluación- certificación	Entrevista y Dx al candidato a evaluar  Documento de	80%	12 meses	Convocatoria  Documento compromiso

	<p>compromiso por ambas partes</p> <p>Calendarizar fechas para evaluación</p> <p>Visita presencial en el aula del profesor a certificarse</p> <p>Llevar acabo la evaluación por parte del Evaluador</p>			<p>firmado</p> <p>Calendario de evaluaciones</p> <p>Constancias de Certificación</p> <p>Fotos</p>
<b>Plan de Seguimiento</b>				
<p>Verificar que se hayan aplicado todos los diagnósticos requeridos, revisar el resultado, determinar el número de docentes a capacitar en su primera etapa, programar evaluaciones para certificación con validez oficial mediante la SEP y el Consejo de Normalización y Certificación en Competencias Laborales (CONOCER) a nivel nacional.</p>				



## **CAPÍTULO 5: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.**

---

### **CONCLUSIONES**

He observado que la máxima casa de estudios de la Universidad Autónoma de Nuevo León se preocupe siempre de su personal motivándolo a seguirse superando y en el presente proyecto sería una correspondencia el aceptar la invitación por parte del docente a demostrar sus competencias como tal en un proceso de evaluación-certificación, esto es una motivación de una mejora continua y calidad de vida en su trabajo tan necesaria en todos los ámbitos de la vida, se ha mencionado lo que en otros países se ha realizado el cómo surgió este concepto en el mundo, y en la práctica se tiene la vivencia de profesionistas que buscan ampliar sus horizontes fortaleciendo sus estudios en otros países, la formación es continua y debemos fortalecer la superación en cada una de las personas que conforman el cuerpo docente de la Institución en este caso de la Universidad Autónoma de Nuevo León tiene una riqueza incalculable debemos aprovechar todas las oportunidades que se nos brindan no las dejemos pasar.

#### **5.1 Mi aprendizaje**

Mi experiencia en este campo es vivencial ya que mi padre fue trabajador de esta gran empresa y logró con sus ahorros adquirir una casa y nosotros sus hijos fuimos educados en los Colegios Isabel La Católica y Francisco G. Sada, tuvimos también el Servicio Médico, esto para mí fue vivir ese ambiente de Calidad de vida

Para mi padre el nivel de satisfacción en el trabajo no podía ser superado por ninguna otra empresa ya que en esos tiempos ninguna contaba con prestaciones similares.

He aprendido también que la vida no es fácil ni sencilla y a través de los años hemos recibido la oportunidad de seguirnos preparando, el primer

conocimiento de la palabra competencia laboral la tuve en noviembre de 1998 cuando trabajaba en la Secretaría del Trabajo en el área de capacitación y con el tiempo me certifiqué como evaluadora y me gusta ayudar dando confianza a las personas porque en su dignidad debe existir el respeto siempre y estando aquí desde hace cuatro años he recibido mucho de todos mis compañeros y debemos compartirlo no quedarnos con los aprendizajes, quien comparte lo que sabe sigue creciendo porque debemos dejar huella y el docente aquí siempre deja una huella que jamás se olvida.

## REFERENCIAS

---

- Argüelles A., (1996) Competencia Laboral y Educación basada en Normas de Competencia, Limusa ISBN 9681853539, 9789681853532
- Mertens, L. (1996). Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos. Montevideo: Cinterfor, 119 p. Bibliografía: p.115-119 ISBN 92-9088-060-8
- Ibarra A., (1996) Seminario Internacional sobre Formación Basado en Competencia Laboral: Situación Actual y Perspectivas, Guanajuato, México, 1996. Documentos presentados, Montevideo, Cinterfor, 1997, 262 p. il. ISBN 92-9088-064-0
- Tobón, S.** (2007) El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular por ciclos propedéuticos. \*. Grupo CIFE.
- Tobón, S., (2008) Los enfoques de las competencias. El enfoque complejo. México: Guadalajara. UDG
- Mertens, L.. (1996). Competencia Laboral, Sistemas, Surgimiento y Modelos. Montevideo, Uruguay: Cinterfor/OIT.
- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesional en la RFA. CEDEFOP, N°1, 16.
- Agudelo, S., (1998) Cinterfor/OIT, Certificación de competencias laborales. Aplicación en. Gastronomía, Montevideo,
- Ibarra, A (2012) -Consejo de **Normalización** y Certificación de Competencia Laboral de México - ...40, "El Sistema Normalizado de Competencia Laboral", en: normas de competencia, SEP, CONOCER, CONALEP, 1996.
- Mesén, Roxana. (1999). Calidad de Vida Laboral. Revista Binasss, SA. CRT, Vol. 24 N°55, 1148-1152.
- FEMSA Premio Eugenio Garza Sada Tecnológico De Monterrey

## ANEXOS.

### ANEXO 1.

**Tabla 1. Aspectos esenciales de las competencias desde el enfoque complejo de Sergio Tobón PHD**

Elemento	Definición	Implicación en el concepto de "competencia"
Procesos	Son acciones articuladas que parten de información de entrada para alcanzar unos determinados resultados", en un ámbito organizacional y/o ecológico, mediante diversos recursos, con un inicio y un final identificable	<ul style="list-style-type: none"> <li>. -Las competencias son procesos porque no son estáticas, sino dinámicas</li> <li>. -En toda competencia hay información de entrada (información del contexto, conocimiento de lo que se va a hacer, disposición a la actuación, motivación), procesamiento (análisis, comprensión, argumentación, proposición y actuación en el contexto) y unos determinados resultados (realización de una actividad, elaboración de un producto, resolución de un problema, etc.)</li> </ul>
Complejos	Lo complejo es entrelazado de saberes en el marco de la multidimensionalidad y la evolución (orden-desorden reorganización).	<ul style="list-style-type: none"> <li>-Las competencias son procesos complejos porque implican la articulación y aplicación en tejido de diversos saberes y dimensiones humanas.</li> <li>-En toda competencia son fundamentales las habilidades de pensamiento complejo como la metacognición, la flexibilidad, la hologramática, la dialógica y la metacognición</li> <li>. -La actuación idónea implica a veces el afrontamiento de la incertidumbre</li> </ul>
. Desempeño	Se refiere a la actuación en la realidad, mediante la realización de actividades y/o el análisis y resolución de problemas.	Las competencias son desempeños porque implican siempre una actuación en actividades y/o problemas plenamente identificables, con base en el proceso metacognitivo. Si en las competencias no hay aplicación, no se puede hablar de competencias, sino que es más pertinente emplear otros conceptos tales como capacidades, habilidades, saberes, etc. -En toda competencia debe haber un procesamiento metacognitivo con el fin de buscar la calidad en lo que se hace, corregir errores y mejorar

		continuamente (Tobón, 2005, 2008). Competencias y ciclos propedéuticos
Idoneidad	Es actuar con base en criterios de calidad establecidos	. En toda competencia se busca la actuación idónea, y si la idoneidad no está presente entonces no puede plantarse que haya una competencia. Desde el enfoque complejo se aborda la idoneidad con base en criterios acordados y validados, sin afectar la flexibilidad, la creatividad ni la innovación.
Contextos	Son los entornos, ambientes, macro situaciones y ámbitos en los cuales se desenvuelve el ser humano, como por ejemplo el contexto familiar, el contexto social, el contexto laboral-profesional, el contexto investigativo, etc.	Las competencias se ponen en actuación en uno o varios contextos, y ello implica que las personas deben aprender a abordar las características particulares de cada contexto, con sus significaciones y variaciones.
Ética	Es vivir con base en valores humanos, asumiendo la responsabilidad por los actos, y buscando el bien en lo personal, lo social, el ambiente y la misma humanidad (véase Morin, 2002a, 2002b).	En toda competencia debe haber un compromiso ético, y más que ético, antropocéntrico, buscando que la persona, en toda actuación, sea responsable consigo misma, la sociedad, el ambiente ecológico y la misma especie humana, tomando como base los valores universales de la justicia, la solidaridad, la protección del ambiente, la paz, la tolerancia, el respeto a la diferencia, etc.