



"El saber de mis hijos
hará mi grandeza"

ASOCIACIÓN DE PROFESORES DE
CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN DE MÉXICO
XX CONGRESO INTERNACIONAL SOBRE INNOVACIONES EN
DOCENCIA E INVESTIGACIÓN EN CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS



**UNIVERSIDAD DE SONORA
UNIDAD REGIONAL CENTRO
DIVISIÓN DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y ADMINISTRATIVAS
DEPARTAMENTO DE CONTABILIDAD**

Ponencia:

**Implementación del programa por competencias en la Licenciatura en
Contaduría Pública. Caso del Departamento de contabilidad de la
Universidad de Sonora.**

Dr. Fernando Calles Montijo
Dr. Sergio Félix Enríquez
Dr. Ismael Mario Gastélum Castro

Temática: Modelo educativo y diseño curricular

Palabras clave: Modelo por competencias, enfoque por competencias, competencias.

Acapulco Guerrero. Septiembre de 2017.

RESÚMEN

La presente ponencia está enfocada a percepción de los maestros que dan clase a alumnos de la Licenciatura en Contaduría Pública. Específicamente se hace un análisis de la planta docente del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, campus Hermosillo.

Un problema que enfrentan los egresados y los empleadores es que no se sienten realmente capacitados para enfrentar los retos que las empresas están exigiendo en el actual entorno que les toca vivir.

Uno de los grandes retos de la educación superior en todos sus ámbitos, es la de ofrecer a la sociedad estudiantes mejor preparados para su desenvolvimiento tanto en el área laboral como en el desarrollo de negocios. Los empresarios esperan que las Instituciones de educación superior satisfagan sus expectativas al proveerle capital humano altamente preparado.

El objetivo principal busca identificar la percepción que tienen los maestros de la Licenciatura en Contaduría Pública relativo a la implementación del programa de la Licenciatura en Contaduría Pública por competencias en la Universidad de Sonora.

También se explora las distintas conceptualizaciones de las competencias educacionales y laborales desde sus inicios y hasta la actualidad, para estar en posibilidades de establecer la factibilidad de su uso y sus bondades.

En este sentido, el Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, está trabajando en la implementación del Programa de Contaduría Pública mediante el enfoque de Competencias. Por este motivo es que se hace el presente estudio.

Se concluye que los profesores de tiempo completo del Departamento de Contabilidad de la Universidad de Sonora, si conocen el enfoque por competencias y consideran que será buena su utilización.

**Implementación del programa por competencias en la Licenciatura en Contaduría
Pública. Caso del Departamento de contabilidad de la Universidad de Sonora.**

INDICE:

1. Introducción	04
2. Problema	05
3. Justificación	06
4. Objetivos	06
5. Pregunta de investigación	07
6. Marco de Referencia	07
7. Marco Teórico	08
8. Metodología	13
9. Resultados	15
10. Conclusiones	21
11. Recomendaciones	23
12. Bibliografía	24

1. **Introducción**

El mundo está cambiando: la educación debe cambiar también. Las sociedades de todo el planeta experimentan profundas transformaciones y ello exige nuevas formas de educación que fomenten las competencias que las sociedades y las economías necesitan hoy día y mañana. Esto significa ir más allá de la alfabetización y la adquisición de competencias aritméticas básicas y centrarse en los entornos de aprendizaje y en nuevos enfoques del aprendizaje que propicien una mayor justicia, la equidad social y la solidaridad mundial. La educación debe servir para aprender a vivir en un planeta bajo presión. Debe consistir en la adquisición de competencias básicas en materia de cultura, sobre la base del respeto y la igual dignidad, contribuyendo a forjar las dimensiones sociales, económicas y medioambientales del desarrollo sostenible. (UNESCO, 2015)

Los nuevos modelos de desarrollo humano y económico han demandado un nuevo rol a las universidades, esto es el papel que le corresponde a las universidades en el desarrollo del país tanto desde la perspectiva interna como sociedad inserta en la globalización. Por lo tanto, es necesario crear el marco conceptual para el diseño de procesos de desarrollo centrados más en los recursos intangibles como el Conocimiento, que en los recursos naturales, y el Aprendizaje como motor de la innovación en una dimensión integrada, esto es para el desarrollo económico, político y principalmente social mejorando la calidad de vida de las personas. La Gestión de Conocimiento se entiende como la generación, difusión y utilización del conocimiento tácito (know-how) y explícito de un determinado contexto a fin de que las personas, grupos y comunidades afronten con mayor efectividad los problemas que les plantea el desarrollo de esos contextos. (Peluffo y Knust, 2009)

Por otro lado, las competencias se han convertido en los últimos años en un tema de debate que ha llevado a pensarlas y expresarlas desde distintos puntos de vista, ello ha llevado a que existan detractores y defensores. (Treviño, 2017)

En este contexto, es importante que se replanteen las metas, la misión y visión de las instituciones de educación superior y renovar los enfoques educacionales. Hay que adaptarse a los nuevos paradigmas y el contexto empresarial y social que demandan los nuevos tiempos. Estar a la vanguardia de los nuevos modelos educacionales para así responderle a la sociedad.

2. Problema

Los empresarios normalmente se quejan de que los egresados de las Instituciones de Educación Superior (IES) no vienen suficientemente capacitados para ejercer el trabajo que ellos requieren.

Por otro lado, los egresados manifiestan que no encuentran empleos bien remunerados porque sienten que no salen bien preparados de las Universidades.

Esto ha llevado a que la sociedad cuestione la calidad de los egresados y su capacidad por insertarse en el medio laboral de una manera satisfactoria.

Hay universidades que admiten no tener la clave para que sus alumnos encuentren un trabajo en el futuro. Según su planteamiento, ningún experto es capaz de predecir cuáles son los conocimientos necesarios para afrontar profesiones que aún no existen. Estos centros reconocen que por primera vez profesores y alumnos están igualados en un aspecto: nadie sabe cuáles serán las reglas del mercado laboral en una década. (Torres, 2016)

Diseñar programas universitarios más modulares, como piezas de Lego, es la solución que propone Rodríguez de las Heras. “El alumno tiene que poder construir su perfil en función de los contenidos que más le interesan; el currículum de boletín oficial ya no sirve”. (Torres, 2016)

Cuando se planeaba una clase se hacía concentrados en un fin, el objetivo que se perseguía en el curso, entendido como el aprendizaje que se esperaba desarrollar mediante la labor docente. Ahora la metodología que se propone parte de un proceso pedagógico, es decir, la adquisición y desarrollo de competencias por parte del estudiante y partiendo del estudiante. Al ser un proceso entonces se entiende que el aprendizaje es llevado a cabo por etapas a través de indicadores de desempeño, las cuales deben corresponder con indicadores de logro, es decir, los criterios de desempeño y las evidencias de logro. (Bravo, 2017)

La mayoría de los profesores de las instituciones de educación superior no son maestros. No estudiaron la normal superior. Son profesionistas que por gusto o necesidad, en algún

momento de su vida se vieron enfrente de un grupo. Se fueron “haciendo” con el trascurso del tiempo. Por lo tanto, sus técnicas docentes son muy limitadas.

3. Justificación

Es necesario analizar la percepción que tienen los maestros que imparten clase a la Licenciatura en Contaduría Pública en relación a la implementación del programa por competencias.

Si se quiere estar en posibilidades de mejorar el proceso de enseñanza aprendizaje y lograr que los estudiantes obtengan las capacidades, habilidades y destrezas necesarias para su mejor inserción en el medio laboral, es preciso adaptarse a las nuevas formas de prepararlos, como lo es el modelo por competencias.

Los empresarios y los mismos alumnos demandan egresados mejor preparados y en este sentido hay que enfocarse a lograr satisfacer las demandas y necesidades que la sociedad espera de las Instituciones de educación superior.

Por último, se considera conveniente investigar acerca del impacto del uso del enfoque por competencias a nivel de las Universidades para estar en posibilidades reales de mejorar las condiciones de vida de los mexicanos.

4. Objetivos

Los objetivos a considerar en la presente ponencia son los siguientes:

4.1. Objetivo general:

Identificar la percepción que tienen los maestros de la Licenciatura en Contaduría Pública relativo a la implementación del programa de la Licenciatura en Contaduría Pública por competencias en la Universidad de Sonora.

4.2. Objetivos particulares

4.2.1. Identificar las principales características del modelo y el enfoque por competencias

4.2.2. Identificar las ventajas de la utilización del programa por competencias

- 4.2.3. Analizar la apreciación que tienen los maestros del departamento de contabilidad sobre el nuevo programa por competencias
- 4.2.4. Apremiar la opinión de los maestros que dan clases a la licenciatura en Contaduría Pública sobre el uso de las competencias en el aula y su adaptabilidad a éste.

Derivado de estos objetivos, se plantea la siguiente pregunta: ¿Están de acuerdo los maestros que imparten clases a la Licenciatura en Contaduría Pública en la implementación del programa por competencias?

5. Marco de referencia

5.1. Universidad de Sonora

La Universidad de Sonora es una Institución de educación superior autónoma, creada desde 1942 y actualmente se rige por la Ley 4, promulgada en 1991. Cuenta con más de 26,000 alumnos distribuidos en cinco campus: Hermosillo, Caborca, Santa Ana, Navjoa, Nogales y Ciudad Obregón.

Según informe de actividades del rector Heriberto Grijalva Monteverde., (2015-2016) Cuenta con una oferta educativa, para 2016 de 47 licenciaturas, siete especialidades, 25 maestrías y 13 doctorados. No cuenta con bachilleratos ni escuelas de educación media.

El personal académico a octubre de 2016 ascendió a 2,562 miembros: 1,090 de carrera y 1,299 profesores de asignatura. El personal de carrera se compone a su vez de 935 profesores tiempo completo, 155 investigadores, 15 de medio tiempo, 158 técnicos académicos de tiempo completo.

5.2. Departamento de Contabilidad

El Departamento de Contabilidad, campus Hermosillo, depende de la División de Ciencias económicas y administrativas, donde, además de este, están los departamentos de Economía y de Administración.

En el referido Departamento de Contabilidad se imparten tres licenciaturas: Licenciatura en Contaduría Pública, Licenciatura en Administración, y Licenciatura en Mercadotecnia. Dos

posgrados: Maestría en Impuestos y Maestría en Fiscalización y control gubernamental, y como nueva oferta educativa para este 2016-2 se incrementó una cuarta licenciatura, en el área de turismo. Cuenta con una planta total de 121 maestros, de los cuáles 58 son de tiempo completo y 63 de asignatura y de 2,916 alumnos.

6. Marco Teórico

6.1. Modelo por competencias

El modelo, a simple vista rígido y conductista, permite abordar diferentes dimensiones: a) en primer lugar, la empleabilidad y la ocupabilidad de los actuales y futuros egresados, esto es, cómo se insertan los egresados y en qué, cuáles son las demandas reales del trabajo actual y de lo que la sociedad proyecta a futuro, cuáles son los problemas principales que el contexto necesita que sus profesionales y científicos investiguen (nodos problemáticos); b) en segundo lugar, la dimensión del aprendizaje de los estudiantes y la calidad del proceso o trayecto que realizan, aborda cuáles son los modelos y enfoques pedagógicos más pertinentes para los perfiles de los estudiantes y los objetivos de aprendizajes que necesitan alcanzar, así como la inclusión de las competencias sello o de formación valórica; c) en tercer lugar, la dimensión “flexibilidad curricular” que permite aumentar la dinámica en la actualización de los contenidos y las pasarelas entre niveles de formación que permitan efectivamente a jóvenes y adultos formarse a lo largo de su vida, a fin de bajar las brechas entre la oferta y la demanda de profesionales universitarios competentes; d) finalmente la dimensión “internacionalización del curriculum” en contextos que se globalizan y que aumentan la movilidad de los actores del sistema educativo superior, tanto en su oferta de pregrado como en los postgrados con el fin de permitir la armonización entre estructuras curriculares diferentes (por asignaturas versus módulos, o problemas, o proyectos, o situaciones profesionales). (Peluffo, 2009.)

La educación basada en competencias es un modelo que puede ser implementado en cualquier nivel educativo y programas de capacitación o educación no formal. En el contexto educativo el término competencia es muy amplio, pues abarca experiencias vividas, capacidades, valores y actitudes. A diferencia del modelo tradicional, no se basa en el sistema de créditos por horas para la obtención de grados certificaciones. Se trata de un enfoque más

holístico de la educación, que integra la idea de que la educación surge de diferentes experiencias de vida, con un enfoque sistemático del conocer y el desarrollo de habilidades y que se determina a través de funciones y tareas específicas. (Argudín, 2006)

El modelo por competencias permite una mayor vinculación con el medio exterior y así aumenta la motivación del estudiante de continuar con su estudio. Además al estar centrado en el aprendizaje permite fijar las líneas de base de las cuales se parte y desarrollar itinerarios donde se toman en cuenta las brechas de manera más efectiva. Junto con ello, el sistema de evaluación y reconocimiento aprendizajes adquiridos permite contribuir a bajar las tasas altas de reprobación de asignaturas/materias. (Peluffo, 2009)

Se transforma en un mecanismo de integración entre la universidad y los diferentes actores sociales a fin de que utilicen el conocimiento científico y tecnológico en sus procesos de desarrollo y mejoramiento continuo de la calidad de vida y la productividad de los sistemas sociales, económicos y políticos. (Peluffo, 2009)

6.2. Enfoque por competencias

Argudín (2008) comenta que el enfoque basado en competencias se fundamenta en las necesidades laborales y por lo tanto demanda que las instituciones educativas se acerquen más al mundo laboral. La importancia de fortalecer y propiciar el vínculo ente las escuelas y el sector laboral. Al cambiar los sistemas de producción, la educación también se ve forzada a adaptarse. De esta forma, se plantea la necesidad de proporcionar al alumno elementos para que pueda enfrentar las variables que se le presenta en el contexto de trabajo.

Mercado y Planas (2005) establecen que dentro modelo por competencias “el sistema educativo garantiza, en lo esencial, la educación y la formación profesional de los jóvenes. Al hacerlo, también produce los puntos de referencia (certificados) necesarios para el funcionamiento del mercado de trabajo y para la construcción de las trayectorias profesionales. Proporciona a los jóvenes, mediante un nivel de formación general más elevado, la capacidad para continuar formándose, para adaptarse y evolucionar. Este papel motor de la formación inicial se ha reforzado con el tiempo, creando expectativas mayores respecto de la formación de los jóvenes por parte de las empresas. Éstas participan de ese modelo aceptando y favoreciendo la escolarización de los aprendizajes profesionales,

construyendo calificaciones articuladas con tales formaciones y sus certificados. De esta manera, el sistema de formación inicial se convierte, prácticamente, en detentador del monopolio de producción de certificados con un valor fuerte en el mercado de trabajo”.

Tobón, (2008) hace una reflexión sobre si se deben considerar la competencias como un modelo pedagógico y establece que “Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el tipo de persona a formar, el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica, la concepción epistemológica y el tipo de estrategias didácticas a implementar. Al contrario, las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos determinados aspectos conceptuales y metodológicos de la educación y la gestión del talento humano, como por ejemplo los siguientes: 1) integración de saberes en el desempeño, como el saber ser, el saber hacer, el saber conocer y el saber convivir; 2) la construcción de los programas de formación acorde con la filosofía institucional y los requerimientos disciplinares, investigativos, laborales, profesionales, sociales y ambientales; 3) la orientación de la educación por medio de criterios de calidad en todos sus procesos; 4) el énfasis en la metacognición en la didáctica y la evaluación de las competencias; y 5) el empleo de estrategias e instrumentos de evaluación de las competencias mediante la articulación de lo cualitativo con lo cuantitativo. En este sentido el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos. Es por ello que antes de implementar el enfoque de competencias en una determinada institución educativa, debe haber una construcción participativa del modelo pedagógico dentro del marco del proyecto educativo institucional. Para ello es necesario considerar la filosofía institucional respecto a qué persona formar, como también las diversas contribuciones de la pedagogía, los referentes legales y la cultura. Esto se constituye en la base para llevar a cabo el diseño curricular por competencias, y orientar tanto los procesos didácticos como de evaluación”.

6.3. Competencias

Una competencia es la integración de conocimientos, habilidades, actitudes y valores que permiten a una persona desenvolverse de manera eficaz en diversos contextos y desempeñar adecuadamente una función, actividad o tarea. Las competencias facilitan el desarrollo de

una educación integral ya que engloban todas las dimensiones del ser humano: saber, saber hacer, y saber ser y estar (Blanco, 2009, en ITESM).

La Organización de las Naciones Unidas para la Educación (UNESCO) las definió, en 1999 como “El conjunto de comportamientos y habilidades cognoscitivas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actitud o una tarea.

Argudín (2008) realiza un recorrido por los principales investigadores educativos sobre cómo ha definido las competencias y en base a esto se identifica que:

Chomsky (1985) las define como “la capacidad y disposición para el *desempeño* y para la *interpretación*.”

Holdaway (1986-1997): “se centra en *necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales* para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria”.

Richard Boyatzis (1982) “... competencias son las destrezas 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 con algo observable. Algo que una persona dentro del entorno social pueda ver y juzgar”.

Marelli (2000) las define como “una capacidad laboral medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos. Son capacidades humanas, susceptibles de ser medidas.

Tobón (2010) hace mención sobre la complejidad de las definiciones sobre competencias y señala: “Trascendiendo las definiciones habituales sobre competencias, este concepto puede ser asumido como un saber hacer razonado para hacer frente a la incertidumbre; manejo de la incertidumbre en un mundo cambiante en lo social, lo político y lo laboral dentro de una sociedad globalizada y en continuo cambio (Bacarat y Grazino, 2002). De esta manera, las competencias no podrían abordarse como comportamientos observables solamente, sino

como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones diversas donde se combinan conocimiento, actitudes, valores y habilidades con las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones (Goncsi y Atansasou, 1996)”

Para efectos de este trabajo, se identifican las competencias como las habilidades, los conocimientos y actitudes que los individuos desarrollan y que se interrelacionan entre sí para lograr activarlos en situaciones concretas.

6.4. Beneficios de utilizar la Educación Basada en Competencias

El Instituto Tecnológico de Monterrey, en su Reporte Edu Trends (2015), enumera los beneficios más representativos de la Educación Basada en Competencias (EBC). A saber:

1. “Enfoque en las necesidades de la sociedad y el mundo laboral

El modelo de EBC se concentra en conectar la formación y el aprendizaje del estudiante con el mundo laboral para responder a las demandas de la sociedad en permanente transformación, así como también responder a las necesidades del sector productivo (Tuning, 2007).

2. Reconocimiento de aprendizajes previos

Los programas educativos basados en competencias en su mayoría permiten a los alumnos utilizar conocimiento previo adquirido fuera de un salón de clases, con el fin de acelerar su proceso educativo (Degree Prospects, 2015). Esto permite a los estudiantes seleccionar las áreas en las cuáles necesitan mejorar sin necesidad de seguir un programa riguroso.

3. Flexibilidad y accesibilidad

El modelo EBC se enfoca en el aprendizaje y no en el tiempo invertido para completar créditos; por lo que los estudiantes no tienen que seguir programas académicos rígidos en contenido, ni tampoco en periodos de tiempo predefinidos como semestres, trimestres, etc. (Degree Prospects, 2015). También ofrece un camino más eficiente y potencialmente más barato para la obtención de grados académicos, nuevas competencias y mayor empleabilidad (Blot en PR, N., 2014c; Everhart, 2014e).

4. Autogestión del aprendizaje

El modelo EBC permite mejorar la capacidad de los estudiantes para reconocer, gestionar y construir continuamente sus propias competencias (Everhart, 2014e). También permite

a los estudiantes evaluar y mejorar su desempeño, interpretar situaciones, resolver problemas y realizar acciones innovadoras. (Tuning, 2007).

5. Transparencia en las capacidades de los egresados

El modelo EBC permite comunicar eficazmente lo que los estudiantes saben y pueden hacer (Klein-Collins, 2012). Esto proporciona a los empleadores una mayor comprensión de los resultados de aprendizaje de los estudiantes (Everhart, 2014e). El modelo utiliza mecanismos de evaluación que demuestra el logro de las competencias y asume que el aprendizaje se adquiere simplemente porque el estudiante tomó un cierto número y serie de cursos.

6. Formación integral y transversal

La EBC busca preparar a los estudiantes de manera integral desarrollando competencias que serán útiles en un contexto general como el acceso al empleo y el ejercicio de una ciudadanía responsable; a través de competencias como: pensamiento lógico, autoaprendizaje, manejo de la comunicación verbal y el lenguaje, la creatividad, la empatía, así como también una conducta ética (Tuning, 2007).

7. Desarrollo de nuevas competencias docentes

La EBC impulsa el continuo desarrollo pedagógico y profesional de la planta docente (Tuning, 2007). Un elemento esencial es la redefinición y la expansión del rol de los profesores en el aprendizaje de los estudiantes (Anderson, 2013). La adopción de este modelo en una institución, crearía una nueva generación de profesores preparados para destacar en ambientes de aprendizaje donde los estudiantes se involucran en el desarrollo de competencias de aprendizaje más profundas (Cator, Schneider y Vander Ark, 2014).”

7. Metodología

Para la presente investigación y cumplir con los objetivos planteados, se realizó una investigación de campo tipo descriptiva.

En cuanto a la investigación de campo, se obtuvo información mediante un instrumento (cuestionario), en base a la escala de Likert, y se aplicó, a una muestra de 81 maestros del Departamento de Contabilidad que le dan servicio a la licenciatura en Contaduría Pública. El cuestionario fue previamente validado mediante prueba piloto de 20 cuestionarios, dando una escala de .941 de fiabilidad en la escala de Alfa de Cronbach. La estructura consistió en 20

reactivos que fueron procesados en el sistema SPSS y expresados en gráficos tal y como se representan en el apartado de resultados.

	N	%
Válidos	20	100.0
Casos Excluidos ^a	0	.0
Total	20	100.0

Alfa de Cronbach	N de elementos
.941	20

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

La determinación de la muestra se realizó tomando en cuenta un universo de 103 maestros de tiempo completo del Departamento de Contabilidad que efectivamente dan clases a alumnos de la Licenciatura en Contaduría Pública. La determinación de la muestra se realizó con la siguiente fórmula:

$$n = \frac{Z^2 P Q N}{(N-1)E^2 + Z^2 P Q}$$

Donde:

n = Tamaño de la muestra

P = Probabilidad de éxito

Q = Probabilidad de fracaso

N = Universo

E² = Error permitido (5%)

Z² = Confiabilidad (95%)

Para este cálculo se consideró, que la probabilidad de ocurrencia (P) y la probabilidad de ocurrencia (Q), serán de un 50%, en virtud de no contar con datos referenciales, de acuerdo con la siguiente fórmula:

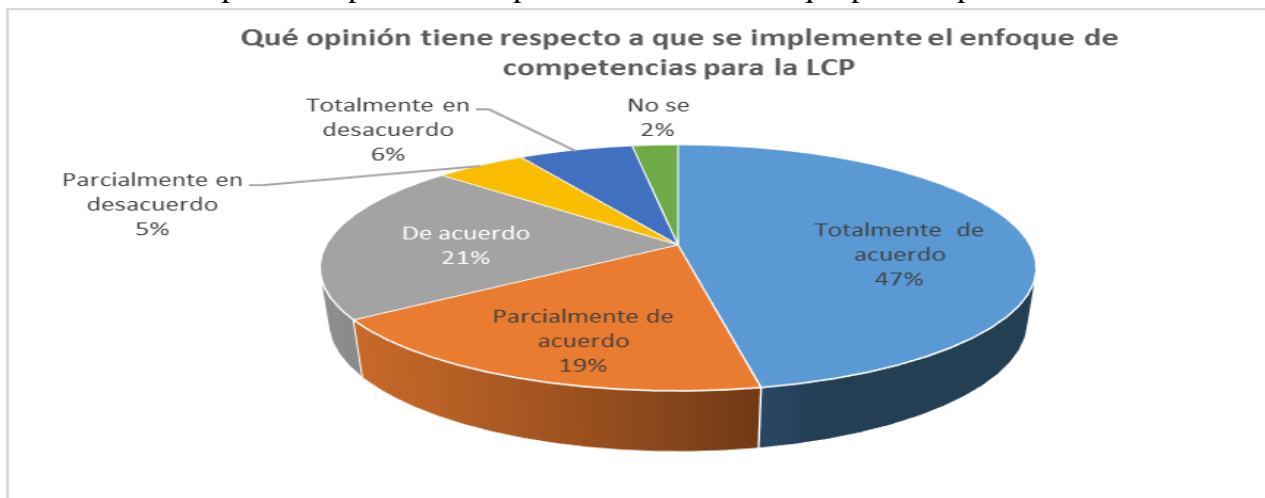
$$n = \frac{(3.84) (P) (Q) (103)}{(103-1) e^2 + 3.84 (P) (Q)}$$

Sustituyendo valores:

$$n = \frac{(3.84) (.50) (.50) (103)}{(103-1) (.0025) + (3.84) (.50) (.50)} = 81 \text{ cuestionarios}$$

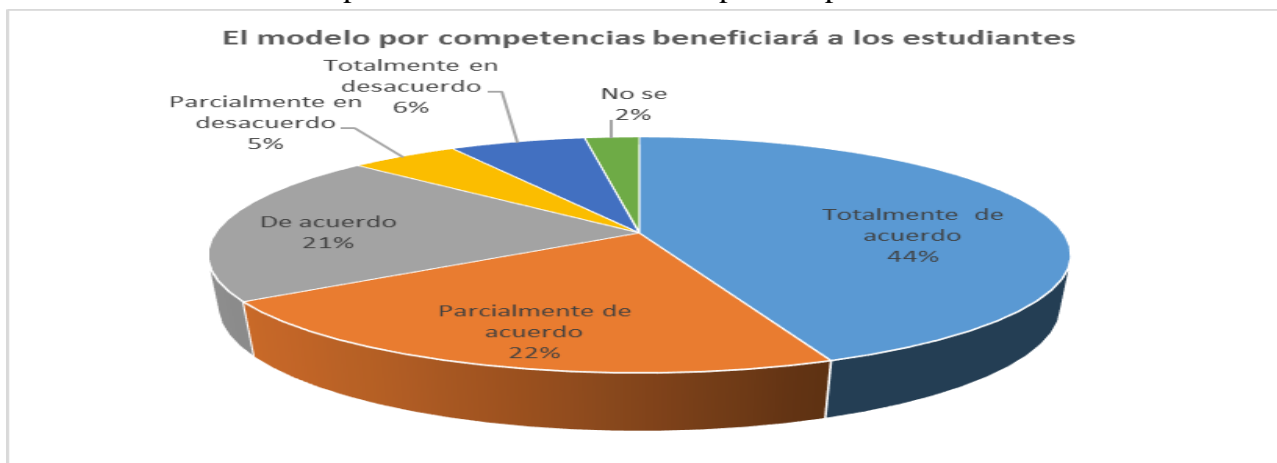
8. Resultados

Gráfica 1. Opinión respecto a la implementación del enfoque por competencias



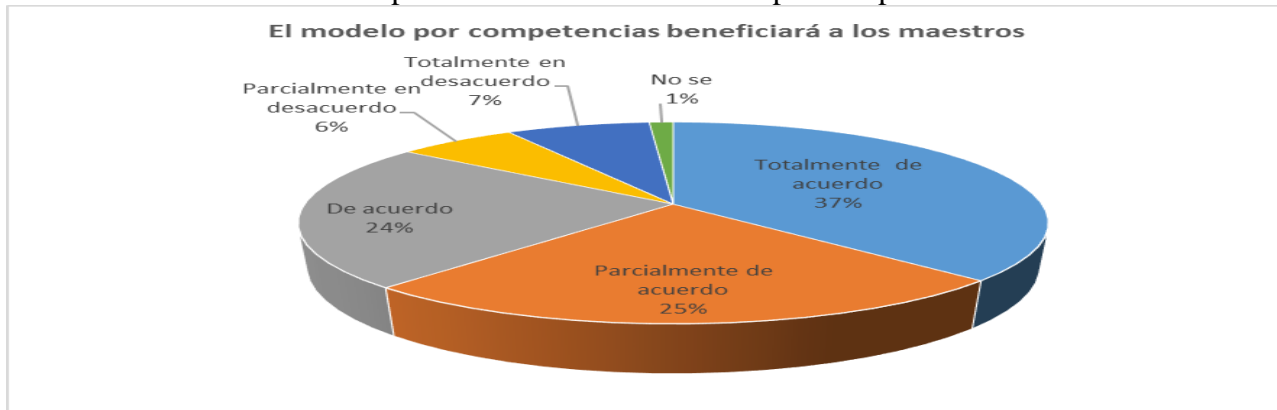
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 2. Beneficios para los alumnos del modelo por competencias



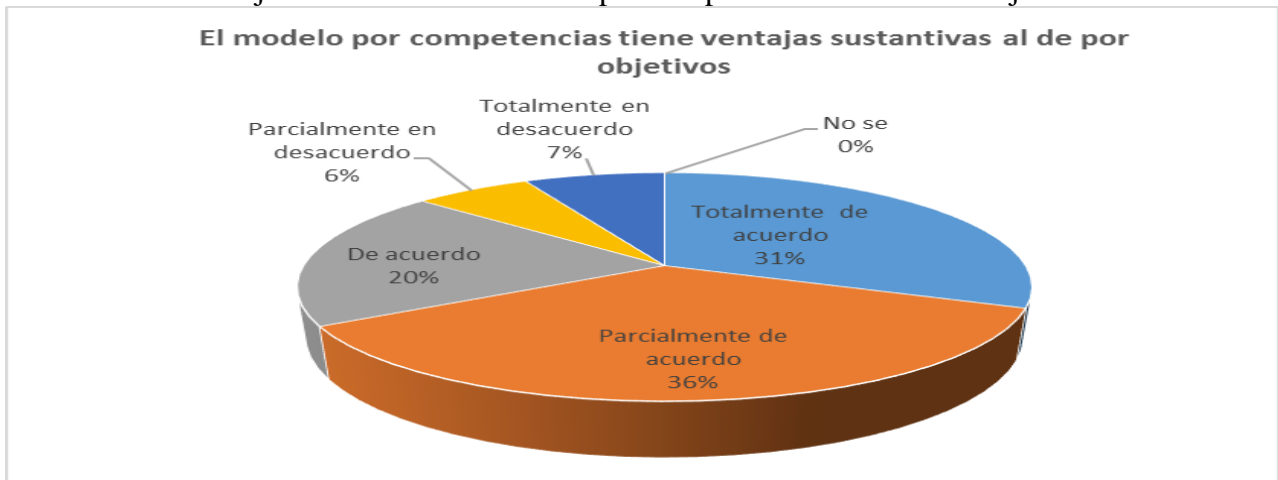
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 3. Beneficios para los maestros del modelo por competencias



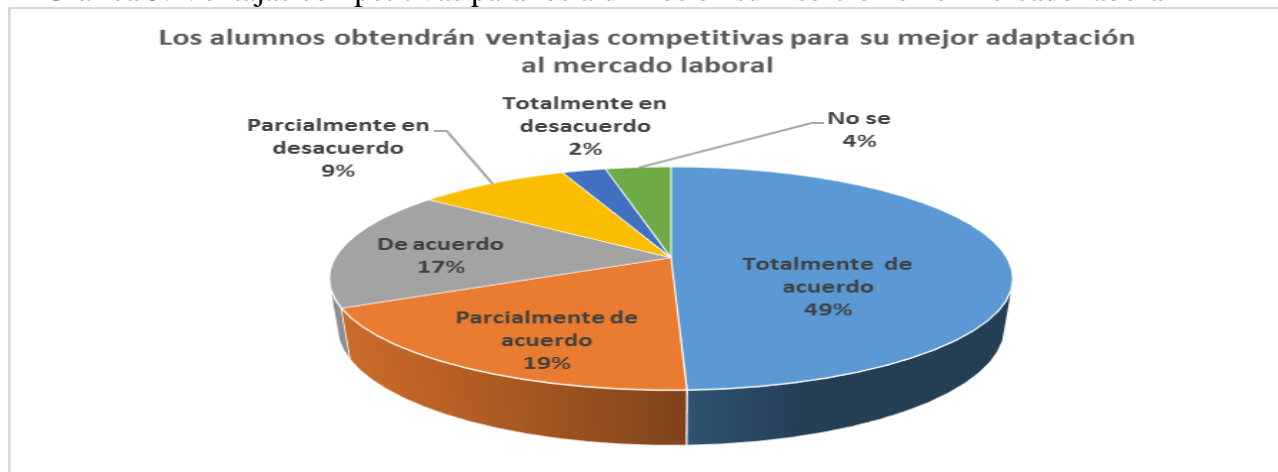
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 4. Ventajas sustantivas del modelo por competencias sobre el de objetivos



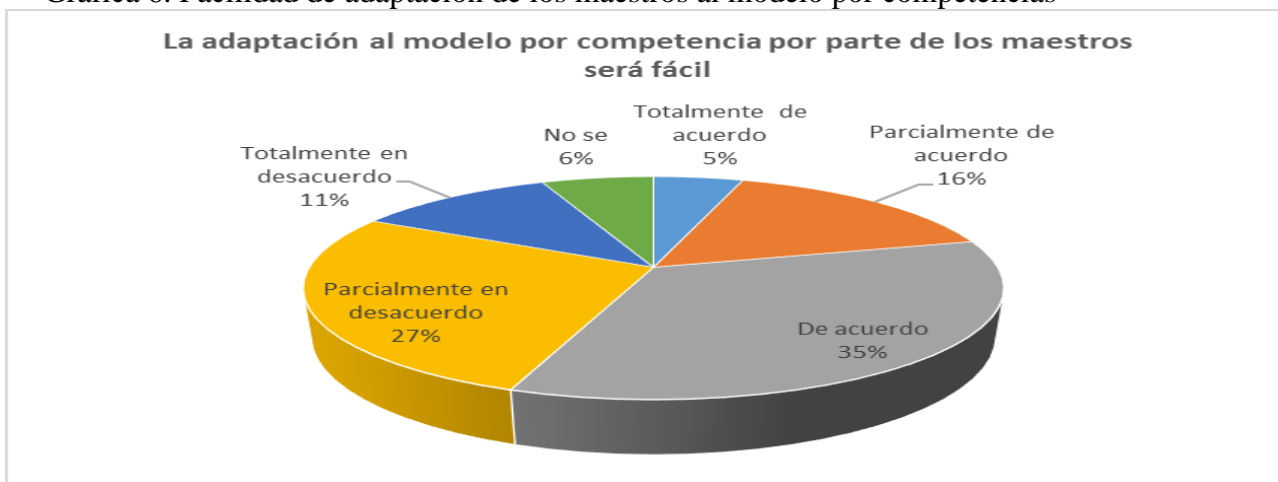
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 5. Ventajas competitivas para los alumnos en su inserción en el mercado laboral



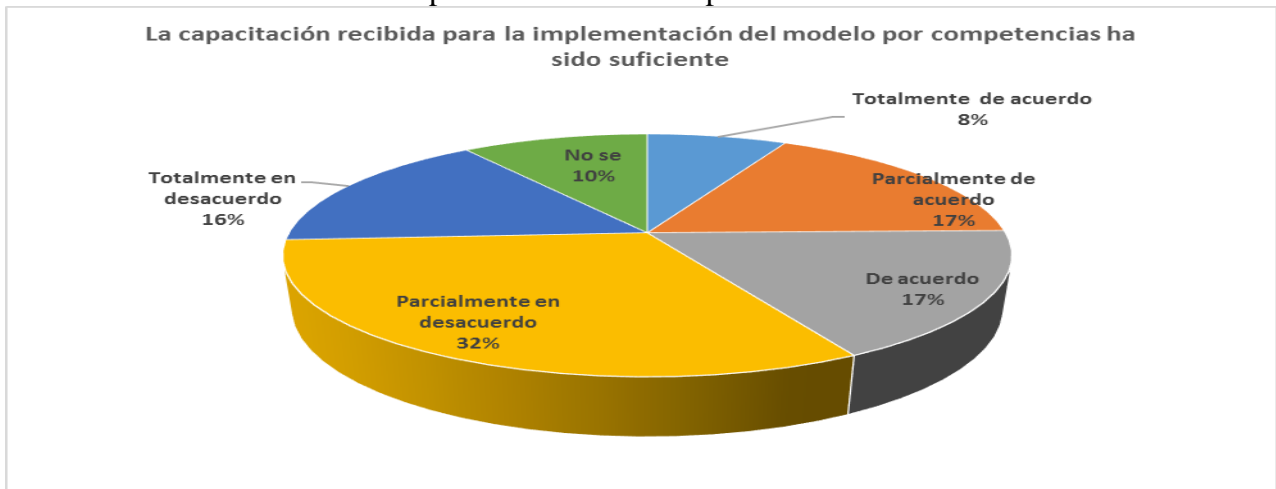
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 6. Facilidad de adaptación de los maestros al modelo por competencias



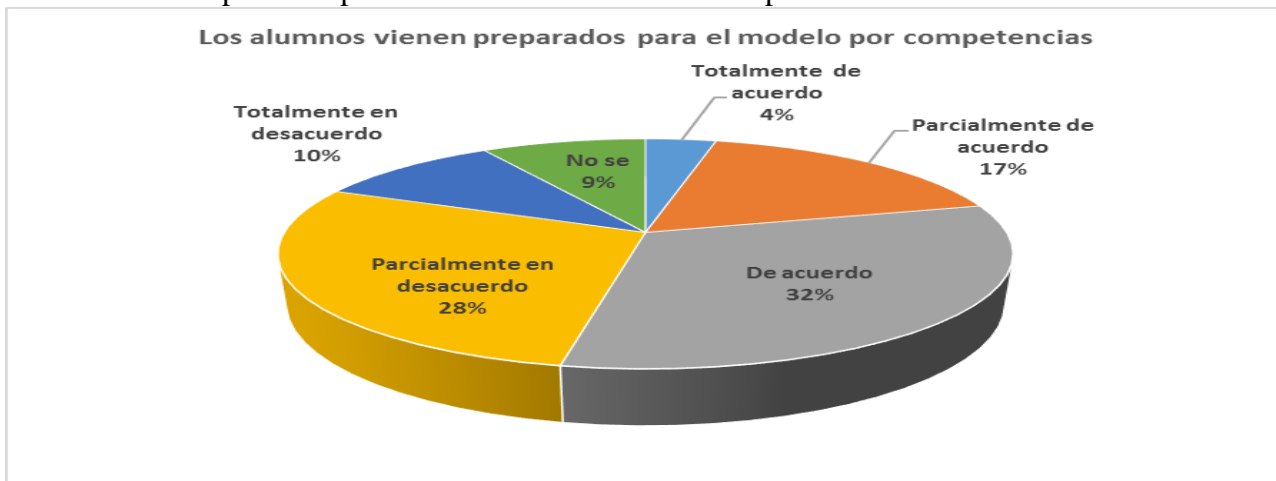
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 7. Suficiencia de la capacitación de las competencias



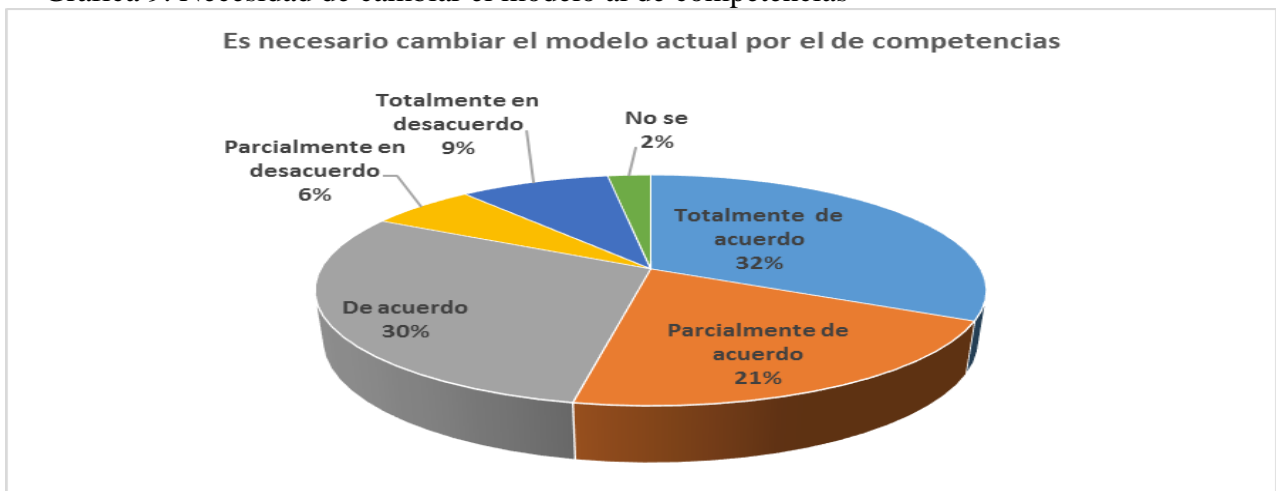
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 8. Preparación previa de los alumnos en las competencias



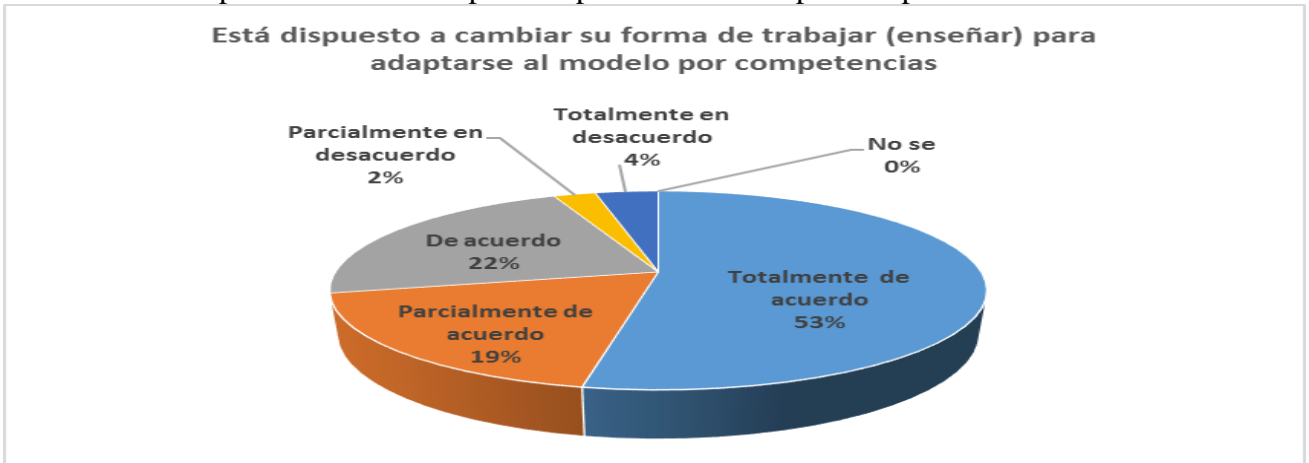
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 9. Necesidad de cambiar el modelo al de competencias



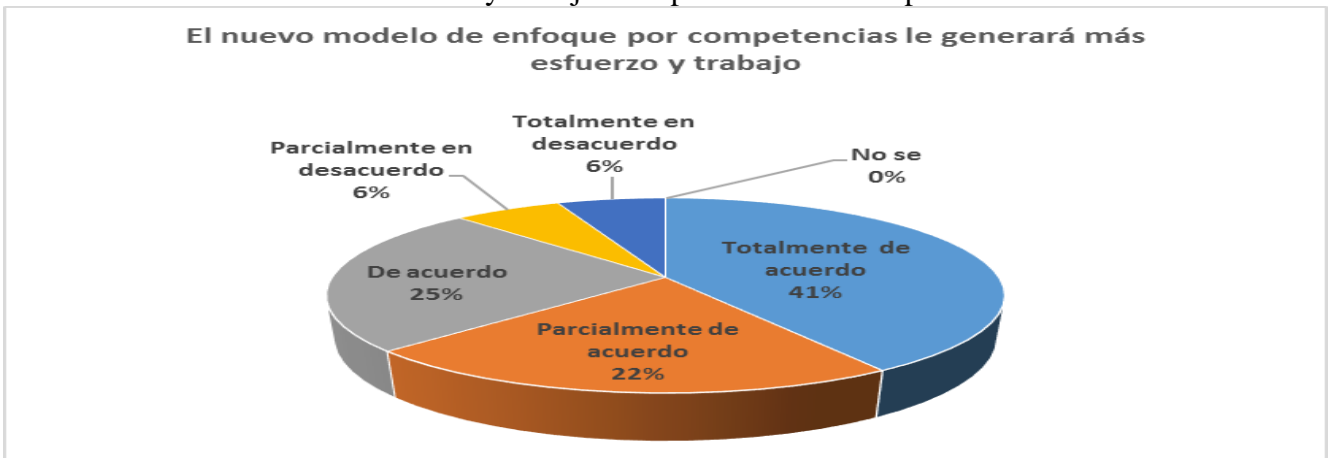
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 10. Disposición al cambio para adaptarse al modelo por competencias



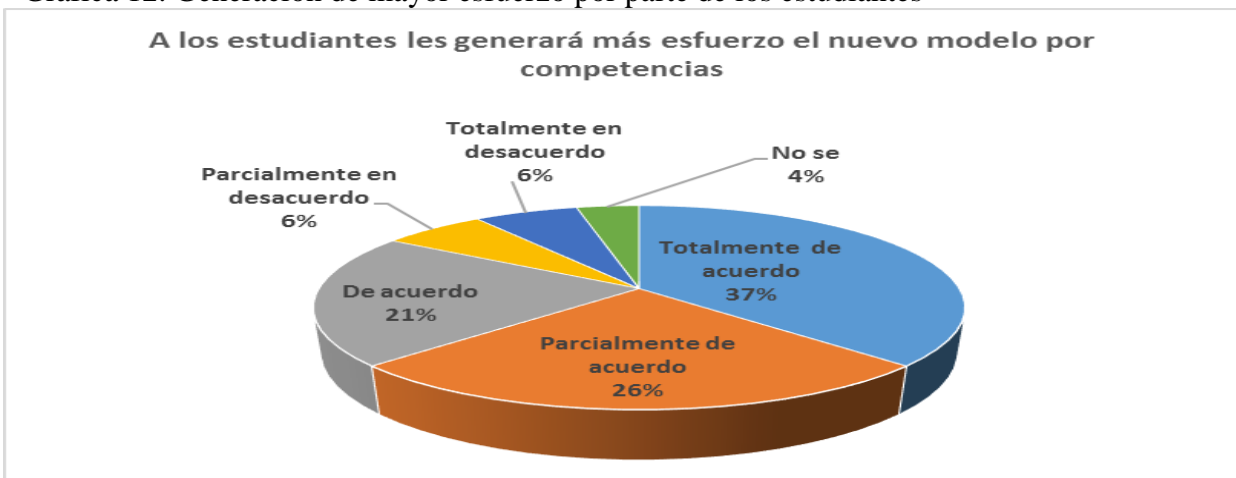
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 11. Generación de esfuerzo y trabajo al implementar las competencias



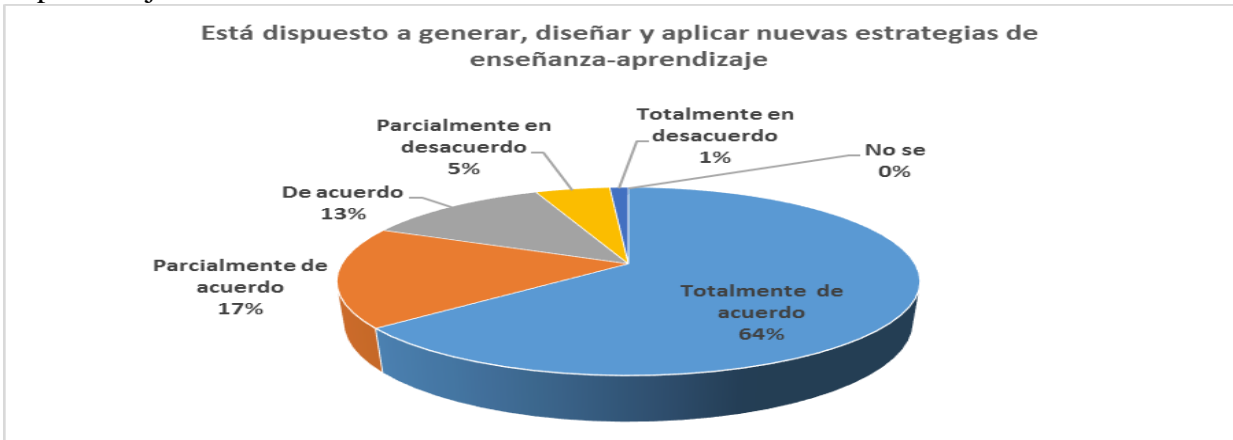
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 12. Generación de mayor esfuerzo por parte de los estudiantes



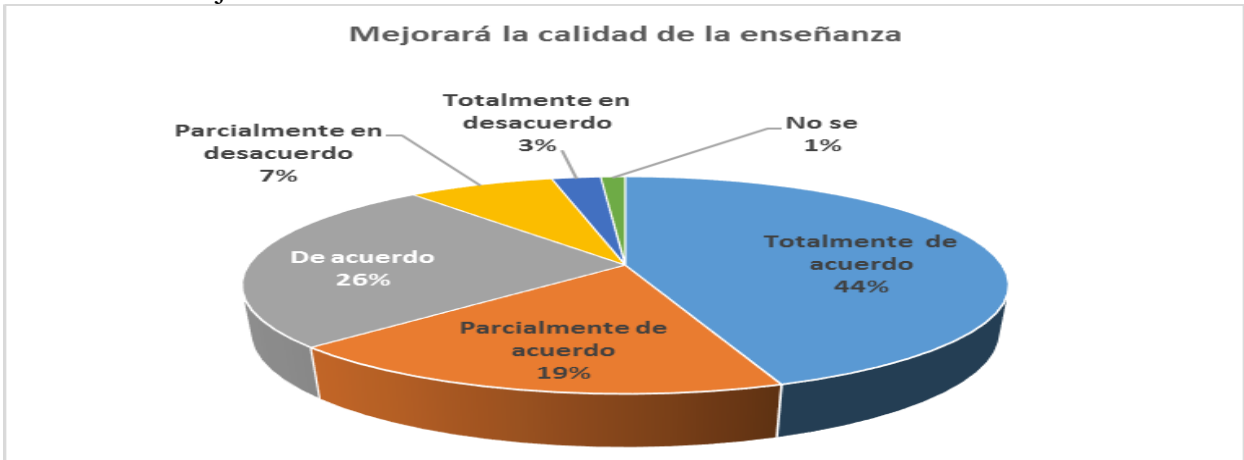
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 13. Disposición de generar, diseñar y aplicar nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje



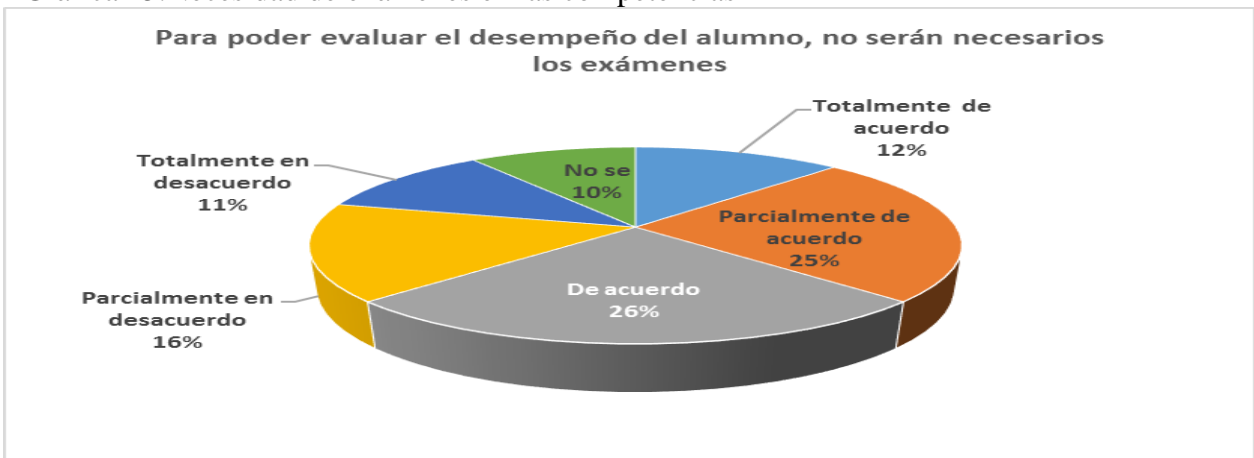
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 14. Mejora de la calidad de la enseñanza



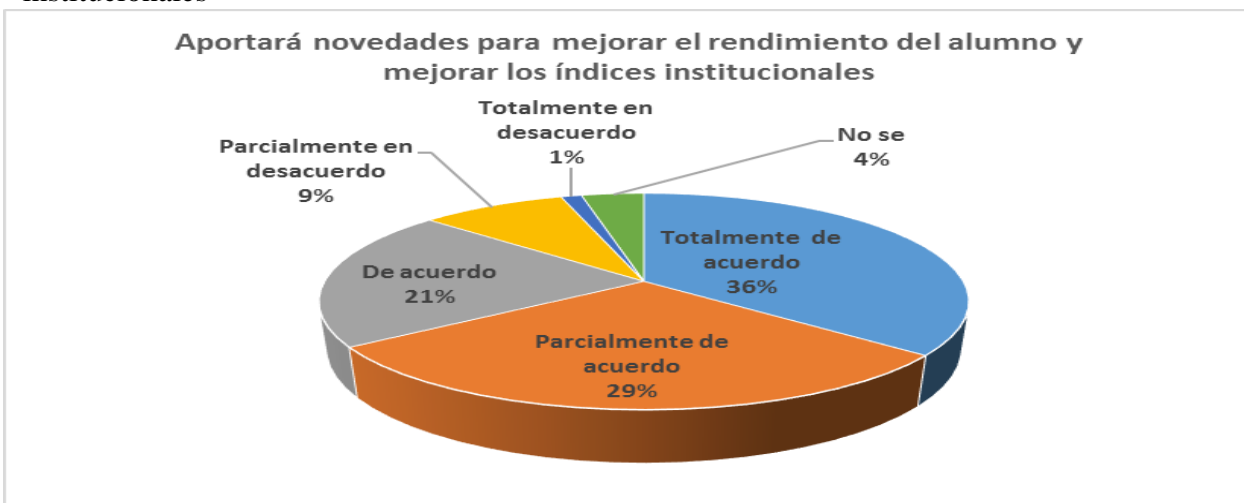
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 15. Necesidad de exámenes en las competencias



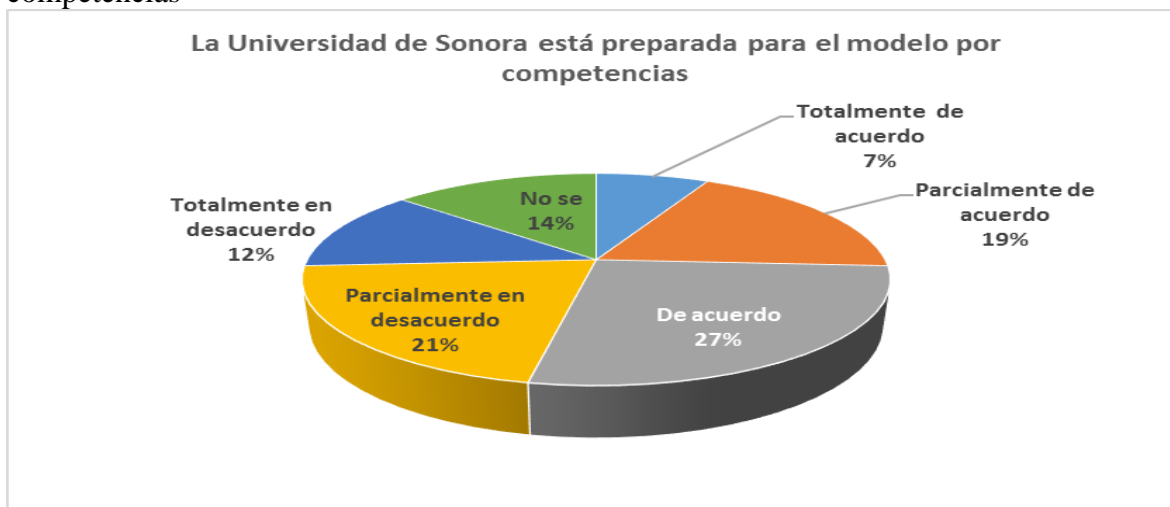
Fuente: Elaboración propia

Gráfica 16. Aportación de mejorar en el rendimiento del alumno y mejoramiento de índices institucionales



Fuente: Elaboración propia

Gráfica 17. Preparación de la Universidad de Sonora para introducir el modelo por competencias



Fuente: Elaboración propia

Aunque en el cuestionario había un espacio para comentarios, fueron pocos los que pusieron, siendo éstos:

- Difusión abierta en la página adecuada para familiarizar a docente y alumno con el modelo
- El modelo de competencia fracasó en Europa
- Más información sobre el sistema de competencias
- Muy bien, pero más capacitación a maestros

9. Conclusiones

En relación a los resultados de la investigación, y en base a los objetivos planteados, se encontró que los profesores:

- El 47% está totalmente de acuerdo en la implementación del enfoque por competencias en la Licenciatura en Contaduría Pública, aunado a un 19% que estuvo parcialmente de acuerdo y un 21% de acuerdo, hace suponer que hay buenas expectativas para el uso de la competencias.
- Por lo que respecta a la opinión sobre los beneficios a estudiantes, el 44% estuvo totalmente de acuerdo, el 22% parcialmente de acuerdo y un 21% de acuerdo, haciendo un total del 87% de opiniones positivas en beneficio a los alumnos.
- En el mismo sentido y con respecto a los beneficios para los mismos maestros, totalmente de acuerdo estuvieron un 37%, parcialmente de acuerdo un 25% y de acuerdo un 24%, totalizando las opiniones positivas en 86%, proporcionando una buena expectativa.
- A la pregunta de que si el modelo por competencias tiene ventajas sustantivas al de por objetivos, un 36% consideró estar parcialmente de acuerdo, un 31% totalmente de acuerdo y solo de acuerdo un 20%, otorgando esto un buen panorama al mejoramiento de la educación.
- Cuando se les preguntó sobre las ventajas competitivas de la educación basada en competencias para mejorar su inserción laboral, un 44% contestó estar totalmente de acuerdo, un 19% parcialmente de acuerdo y un 17% de acuerdo. En desacuerdo solo un 11%. Esto se considera que hay buenas perspectivas en la mejora de la educación y preparación para que los alumnos puedan conseguir mejores posiciones laborales.
- Un punto importante fue el cuestionamiento sobre la adaptación por parte de los maestros en la educación basada en competencias, a lo que respondieron que de acuerdo estaban un 35%, parcialmente en desacuerdo un 27%, parcialmente de acuerdo un 16% y solo un 11% totalmente de acuerdo, lo que da una idea de la preocupación del profesorado al respecto.
- Por lo que respecta a la capacitación recibida para la implantación de la educación basada en competencias, el 32% manifestó estar parcialmente en desacuerdo, tanto de acuerdo como parcialmente de acuerdo un 17%, el 16% totalmente en desacuerdo y solo un 8% de acuerdo. El resto contestó un no sé. Concluyendo que este es un punto en el que hay

que prestar mucha atención para proveer al maestro en conocimiento y herramientas para enfrentar de una mejor manera el proceso de cambio, sobre todo si es para mejorar.

- El 32% de los encuestados manifestó que era necesario cambiar el modelo actual al de competencias. De igual forma, el 21% se manifestó como parcialmente de acuerdo y de acuerdo el 30%. Solo el 9% consideró que estaba en total desacuerdo, visualizando que los profesores si consideran apropiado el cambio.
- A pregunta directa si estaban dispuestos a cambiar su forma de trabajar (enseñar) para adaptarse a la educación por competencias, el 53% expresó estar totalmente de acuerdo, el 22% de acuerdo y el 19% parcialmente de acuerdo, Solo el 6% en desacuerdo, lo que hace concluir que hay buenas expectativas al cambio.
- Aunada a la pregunta anterior, se les cuestionó que si estaban dispuestos a generar, diseñar y aplicar nuevas estrategias de enseñanza-aprendizaje y un alto 64% contestó estar totalmente de acuerdo, un 17% parcialmente de acuerdo, un 13% de acuerdo y solo el 6% en desacuerdo. Lo que permite suponer que hay muy buenas posibilidades de la adaptabilidad por parte de los profesores al cambio.
- Relativo a la opinión sobre el mejoramiento a la enseñanza, el 44% opinó estar totalmente de acuerdo, el 19% parcialmente de acuerdo y el 26% de acuerdo. Solo el 9% se manifestó en desacuerdo y 1% no supo que opinar. Esto ofrece una positiva imagen en los profesores sobre uso de las competencias en el aula.
- Para la institución es muy importante la opinión sobre si el uso de la enseñanza por competencia mejorará el rendimiento del alumno y los índices institucionales (sobre todo reprobación y deserción). Los profesores encuestados mencionaron el 36% que están totalmente de acuerdo, el 29 parcialmente de acuerdo y de acuerdo el 21%. El 10% en desacuerdo y un 4% no supo. Al igual que el punto anterior, los maestros ven positivamente el uso de las competencias y su impacto en los índices.
- Una de las grandes interrogantes de la educación basada en competencias es el no uso y minimizar el peso de los exámenes en el proceso de aprendizaje. Se les cuestiono a los profesores si no serían necesarios los exámenes y el 25% estuvo de acuerdo, el 25% parcialmente de acuerdo, el 12% totalmente de acuerdo. Parcialmente en desacuerdo el 16% y totalmente en desacuerdo el 11%. El 10% no supo. Este es un punto en el que hay que trabajar, ya que denota desinformación por parte de los educadores.

- Por último se les preguntó sobre el hecho de que si la Universidad de Sonora estaba preparada para la educación basada en competencias y el 27% dijo estar de acuerdo, el 21% parcialmente en desacuerdo, el 19% parcialmente de acuerdo, el 12% totalmente en desacuerdo, 14% no supo que contestar y 7% totalmente de acuerdo. Al igual que el punto anterior, este es un asunto en el que hay que ocuparse, ya que los maestros tienen mucha incertidumbre.

10. Recomendaciones

Aún y cuando el estudio arroja resultados favorables en lo referente a la implementación del programa de la Licenciatura en Contaduría Pública sobre el enfoque de competencias, la incertidumbre persiste, por lo que se hacen las siguientes recomendaciones:

- Es necesario mantener una comunicación constante entre las autoridades y los profesores, a fin de disipar dudas y crear conciencia de las bondades y beneficios del nuevo enfoque educacional.
- El punto de la capacitación, en tiempo y forma, es otro aspecto en el que hay que trabajar arduamente.
- Las más altas autoridades universitarias jugarán un papel importante en la adaptación del modelo por competencias, para que no quede solo en enfoque y solo algunos programas educativos.
- Los profesores, tanto de tiempo completo como de asignatura, deberán afrontar el compromiso con la seriedad que merece, sobre todo basado en la idea fundamental de la educación: formar mujeres y hombres de bien.
- Por lo que respecta a los alumnos, aunque no es parte del tema, si hay que hacer conciencia en ellos sobre el nuevo enfoque por competencias, sobre todo la forma de trabajar y de acreditar las materias.

Bibliografía

- Argudín, Y. (2008). *Educación Basada en Competencias: nociones y antecedentes*. México. Ed. Trillas.
- Bravo G., J M. y Treviño R. L. (2017). *Planeación didáctica*. México. Universidad de Sonora.
- Instituto Tecnológico de Monterrey. (2015). Reporte EduTrends. México. ITESM
- Mercado A. y Planas J. (2005). *Evolución del nivel de estudios de la oferta de trabajo en México*. Revista RMIE. Vol. 10. No. 25.
- Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura UNESCO. 2015. *Replantear la educación*. Francia. UNESCO
- Treviño R., L. (2017). *Competencias Docentes: Competencias Genéricas: Transversalidad y estrategias*. México. Universidad de Sonora.
- Peluffo A, M. B y Knust Graichen, R. (2009). *Aproximación a la educación universitaria por competencias en América Latina: ¿Una “fata morgana” o un modelo factible para la realidad latinoamericana?* Chile. Universidad Central de Chile.
- Tobón, S. (2008). *La formación basada en competencias en la educación superior*. Un enfoque complejo. México. Cife.
- Tobón, (2008). *Formación basada en competencias*. Pensamiento completo, diseño curricular y didáctica. Segunda Edición. Colombia. Ecoe Ediciones.
- Torres M., A. (2016). *Universidades disruptiva, así se enseña fuera de lo convencional*. España. El País. Recuperado el 09 de junio de 2017 en http://economia.elpais.com/economia/2016/04/15/actualidad/1460734714_976766.html