



**Universidad Autónoma de Chihuahua**  
**Facultad de Contaduría y Administración**

**“La experiencia del docente como factor clave para la clasificación de las competencias laborales para la maestrías de CONACYT en Chihuahua, Chih.”**

Caso de estudio: Competencias laborales para maestría de Auditoría y Administración de Recursos Humanos en la FCA de la UACH

**AUTORES**

Oscar Alejandro Piñón Arzaga ([opinonarzaga@yahoo.com.mx](mailto:opinonarzaga@yahoo.com.mx))

Alfredo de la Torre Aranda ([Alfredo.delatorre@uach.mx](mailto:Alfredo.delatorre@uach.mx))

Domingo Salcido Órnelas ([dsalcido@uach.mx](mailto:dsalcido@uach.mx))

## Índice

I. Título.....	3
II. Justificación.....	3
III. Resumen.....	4
IV. Objetivos.....	4
V. Hipótesis.....	5
VI. Marco conceptual.....	5
VII. Marco teórico.....	6
VIII. Resultados.....	14
IX. Conclusiones.....	20
Bibliografía.....	21
Anexo 1.....	23

## **I. Título**

“La experiencia del docente como factor clave para la clasificación de las competencias laborales para la maestrías de CONACYT en Chihuahua, Chih.”

Caso de estudio: Competencias laborales para maestría de Auditoría y Administración de Recursos Humanos en la FCA de la UACH

## **II. Justificación**

El modelo educativo basado en competencias, tiene la finalidad de desarrollar en el estudiante conocimientos y habilidades necesarios para enfrentar con éxito sus actividades profesionales.

El área de Posgrado de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua, tiene la inquietud de aplicar el modelo mencionado en las Maestrías de Administración de Recursos Humanos y Auditoría , el cual involucra el trabajo, la educación y la incorporación de políticas de comportamiento y valores humanos que ayudan al profesionista a realizar de manera eficiente sus actividades, sin dejar de lado el aspecto humano y fue de gran interés colaborar con la institución, pues es una forma de agradecer, los enormes beneficios obtenidos gracias a que esta ofrece la oportunidad de desarrollarnos como estudiantes y profesionistas de manera plena.

Caracterizar las competencias laborales para las maestrías de Administración de Recursos Humanos y Auditoría, objeto de la presente investigación, permitirá conocer cuáles son competencias que deberán poseer los egresados de esta maestría para desempeñarse en el campo laboral.

Una vez conocidas las competencias necesarias, será posible diseñar modelos y estrategias para que los estudiantes de esta maestría adquieran el perfil de egreso requerido por las empresas que demandarán el trabajo del profesionista.

### **III. Resumen**

El objetivo de esta investigación fue de clasificar de las competencias laborales a través del filtro “experiencia laboral” del personal docente que labora en postgrado en las maestrías de Administración de Recursos Humanos y Auditoría en la Facultad de contaduría y Administración.

El diseño de la investigación fue de carácter no experimental, transeccional, descriptivo y correlacional. La población de interés se integra por los maestros de las maestrías en Administración de Recursos Humanos y Auditoría de diversas instituciones educativas como Tecnológico de Chihuahua 1 y 2, Facultad de Contaduría y Administración extensión Delicias, Facultad de Contaduría y Administración en Cd. Chihuahua, Universidad Regional del Norte. El marco muestral comprendió 149 maestros de las asignaturas correspondientes a esta maestría. Las variables evaluadas se refieren a las competencias laborales para la maestría de recursos humanos. La recolección de los datos se llevó a cabo a través del cuestionario, el cual se aplicó directamente a cada una de las personas seleccionadas que imparten clases en recursos humanos.

La investigación indica que la experiencia laboral es una variable que cambia la clasificación de las competencias laborales.

**Palabras clave:** Competencias básicas, competencias genéricas, competencias específicas.

### **IV. Objetivos**

Clasificar de las competencias laborales de las maestrías de Administración de Recursos Humanos y Auditoría en la FCA de la UACH.

### **V. Hipótesis**

La experiencia laboral de los catedráticos es un factor importante en clasificación de las competencias laborales en las maestrías de Administración de Recursos Humanos y Auditoría.

## **VI. Marco conceptual Competencias**

La competencia es un saber hacer con conciencia. Es un saber en acción, un saber cuyo sentido inmediato no es “describir” la realidad, sino, “modificarla”; no definir problemas, sino solucionarlos, un saber el qué, pero también saber el cómo. Las competencias son, por tanto, propiedades de las personas en permanente modificación que deben resolver problemas concretos en situaciones de trabajo con importantes márgenes de incertidumbre y complejidad técnica (Larraín y González. s/f).

Se puede encontrar en la literatura sobre el tema, diferentes tipos de competencias que son clasificadas de manera distinta por diversos autores. Las que concitan en mayor grado de consenso son:

**Competencias Básicas.** Son aquellas asociadas a conocimientos fundamentales que, normalmente se adquieren en la formación general y permiten el ingreso al trabajo. Ejemplo: Habilidad para la lecto-lectura, comunicación oral, cálculo.

**Competencias Genéricas.** Se relacionan con los comportamientos y actitudes de labores propias de diferentes ámbitos de producción. Ejemplo: Capacidad para trabajar en equipo, saber planificar, habilidad para negociar.

**Competencias Específicas.** Se relacionan con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Ejemplo: Operación de maquinarias especializadas, formulación de proyectos de infraestructura (Larraín y González s/f).

**Actitud.** Eiser define la actitud de la siguiente forma: predisposición aprendida a responder de un modo consistente a un objeto social. (Real Academia de la Lengua Española, 2010).

**Aptitud.** Suficiencia o idoneidad para obtener y ejercer un empleo o cargo. (Real Academia de la Lengua Española, 2010).

**Conocimiento.** Entendimiento, inteligencia, razón natural. Cada una de las facultades sensoriales de hombre en la medida en que están activas (Real Academia de la Lengua Española, 2010).

**Destreza.** Habilidad, arte o propiedad con que se hace algo. (Real Academia de la Lengua Española, 2010).

**Habilidad.** Capacidad y disposición para algo. Cada una de las cosas que una persona ejecuta con gracia y destreza (Real Academia de la Lengua Española, 2011).

## VII. Marco Teórico

### 1. Las Competencias Laborales.

De acuerdo al diccionario de la Real Academia de la Lengua Española (2010), uno de los significados de competencia representa idoneidad, aptitud, de tal manera que hay una correspondencia con competente, adecuado y oportuno.

Bogoya (2000) resalta que las competencias implican actuación, idoneidad, flexibilidad y variabilidad, y las define como: "una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido."

Al mismo tiempo se cita también a Tobón (2010), que afirma que "las competencias son la interacción armoniosa de las habilidades, conocimientos, valores, motivaciones, rasgos de personalidad y aptitudes propias de cada persona que determinan y predicen el comportamiento que conduce a la consecución de los resultados u objetivos a alcanzar en la organización."

"Las competencias detentan una nueva dimensión, que va más allá de las habilidades o destrezas, por ejemplo, dos personas pueden haber desarrollado sus habilidades al mismo nivel, pero no por eso pueden construir un producto con la misma calidad y excelencia. Competencia implica algo más, que se expresa en el desempeño" (Argudín, S/F).

Moguel (2011) "Se entiende por competencias laborales el conjunto de conocimientos, habilidades y capacidades requeridas para desempeñar exitosamente un puesto de trabajo; dicho de otra forma, expresan el saber, el hacer y el saber hacer de un puesto laboral".

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define el concepto de "Competencia Profesional" como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello”.

Richard Boyatzis (1982) expresa que: “una competencia es la destreza para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar”.

Las competencias en relación con las habilidades determinan qué tan efectivamente se desempeñan las habilidades y qué tanto se desarrollan en secuencia para alcanzar una meta.

En nuestro país, el término de competencia se ve reflejado con mayor auge, a partir de la creación del Consejo para la Normalización y Certificación de Competencia Laboral, el cual, promueve y desarrolla este sistema en los distintos sectores (productivo, laboral, educativo y de gobierno) (CONOCER, 2011).

Esta institución se fundamenta en entidades especializadas llamadas Entidades de Certificación y Evaluación (ECE).

Las ECE fueron creadas para capacitar, evaluar y certificar las competencias laborales de las personas, con base en Estándares de Competencia inscritos en el Registro Nacional de Estándares de Competencia; los Estándares de Competencia son los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas para que una persona realice cualquier actividad productiva, con un nivel de alto desempeño. (CONOCER, 2011).

Algunas de las Entidades de Certificación y Evaluación de Competencias son la Universidad Pedagógica Nacional y el Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey, por mencionar ejemplos.

“Los objetivos de la certificación laboral, comprende el reconocimiento a nivel nacional de las competencias de un trabajador o estudiante, adquiridas en el trabajo o escuela; el desarrollo continuo de habilidades que le permitan al individuo adaptarse y desempeñar distintas funciones productivas; facilitar la transferencia del individuo dentro de un mismo proceso productivo o

entre empresas; apoyar en la detección de necesidades de capacitación; reducir costos en los procesos de reclutamiento, selección, contratación e inducción de personal” (CONOCER, 2003).

### **1.1. Tipos de Competencias Laborales.**

**Generales:** “Las competencias laborales generales habilitan a la persona para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender de él” (Brunner, s/f).

“Las competencias laborales generales son necesarias en todo tipo de trabajo. Son ejemplos de ellas la orientación al servicio, la informática, el trabajo en equipo, la toma de decisiones, la resolución de problemas, el conocimiento del entorno laboral y el manejo de procesos tecnológicos básicos” (Brunner, s/f).

Las competencias laborales generales se consideran: genéricas: no están ligadas a una ocupación en particular; transversales: son necesarias en todo tipo de empleo; transferibles: se adquieren en procesos de enseñanza aprendizaje; generativas: permite el desarrollo continuo de nuevas capacidades; medibles: su adquisición y desempeño son evaluables.

**Intelectuales:** Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración y la creatividad.

**Personales:** Condiciones que permiten actuar adecuada y asertivamente, aportando talentos y desarrollando sus potenciales. Aquí se incluyen la inteligencia emocional y la ética.

**Interpersonales:** Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales.

**Organizacionales:** Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de experiencias de otros.

**Tecnológicas:** Capacidad para transformar e innovar.

**Empresariales:** Capacidades para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, entre otras.



**Específicas:** “Necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo”. (SENA, 2003).

## **2. Evaluación de las Competencias Laborales.**

La evaluación de competencias puede entenderse como un proceso por el cual se recopila información acerca de las competencias desarrolladas por un individuo y se comparan estas con el perfil de competencias requerido por un puesto de trabajo. Las competencias de los individuos son evaluadas principalmente en dos ocasiones: 1. antes de su incorporación a una organización (evaluación para la selección).

2. y a lo largo de la vida laboral del sujeto (evaluación para la gestión del desempeño del trabajador).

Beutelspacher y Castro (2006), “Podríamos afirmar que la evaluación tendría dos finalidades u objetivos básicos: uno de tipo psicosocial y otro de tipo administrativo. Desde el punto de vista psicosocial, la evaluación contribuye al desarrollo individual y a la adaptación de las personas al ambiente laboral. Con este fin, la evaluación pretende conocer el rendimiento de los empleados, su conducta, sus cualidades, deficiencias, logros o su potencial de desarrollo. Desde el punto de vista administrativo, la evaluación sirve a la selección del personal más adecuado para cubrir los puestos de trabajo de la organización, a la toma de decisiones sobre incrementos salariales o la puesta en marcha de acciones formativas, entre otros propósitos”.

La selección de personas para cubrir un puesto de trabajo (evaluación para la selección) pretende identificar al candidato que posee las capacidades requeridas para el desempeño eficaz del puesto, de tal manera que contribuya a que la organización alcance sus objetivos.

El concepto de gestión del desempeño tiene como fin alcanzar las metas que persigue la organización al tiempo que se mejora el desempeño de los empleados.

El desempeño expresa el modo en que un trabajador realiza las funciones y tareas que tiene asignadas, y demuestra en el ejercicio de sus funciones poseer las competencias exigidas para el puesto de trabajo. La evaluación para la gestión del desempeño puede atender por tanto a los logros en el trabajo, medidos en términos de producción o logro de objetivos, y a la medida en que las competencias laborales que se asocian a un desempeño adecuado han sido demostradas.

### **3.1. Formación Tradicional y Formación por Competencias.**

#### **3.1.1. Modelo Tradicional.**

El autor Chiavenato (1988) establece que la formación tradicional puede llevarse a cabo en 3 etapas:

- Formación profesional, preparar al hombre para el mercado de trabajo.
- Entrenamiento, preparar al individuo para una tarea o función.
- Desarrollo, persigue el mejoramiento profesional.

La formación tradicional “Se centra en la idea del puesto de trabajo, resalta las tareas y funciones que se deben llevar a cabo en dicho puesto, siendo sólo importante que el personal cumpla con éstas tareas y funciones. Se elabora de manera sistemática partiendo del diagnóstico de necesidades para luego llevar a cabo un programa de formación” (Márquez, Jeannette, 2005).

#### **3.1.2. Modelo de Competencias.**

El modelo de competencias se centra en la persona en lugar del puesto de trabajo. según Levy-Leboyer (1997) la formación por competencias se entiende como un “agregado de competencias con valores y significados en el empleo”, es decir, en este se describen las características que pueden ser trasferidas a diversos empleos o puestos de trabajo. Esto exige del trabajador, según explica Vargas Zuñiga (s/f), un mayor rango de capacidades que involucran no solo conocimientos y habilidades sino también comprensión de lo que están haciendo.

### **3.2. El enfoque de competencias en México**

México propone en el Plan Nacional de Desarrollo (1995-2000) lo siguiente: “Las autoridades educativas y laborales deben promover, con la participación del sector productivo, el establecimiento de normas de competencia laboral, cuya estructura responderá a las condiciones actuales y previsibles del mundo de trabajo. Estas normas se integraran en un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL), cuya estructura facilitará la movilidad del trabajador entre industrias y regiones, así como el considerar grados progresivos de complejidad en las funciones laborales. Las normas definidas en el SNCL podrán servir como punto de partida para la estructuración de planes y programas de formación técnica y de capacitación para

el trabajo, y podrán ser referencia para la educación media superior en sus modalidades terminal y bivalente”. (Preciado, Alma, 2006).

“Este nuevo sistema se ocupará de certificar la competencia laboral, independientemente de cómo haya sido obtenida. De este modo, se dará a los conocimientos, habilidades y destrezas adquiridas en la práctica laboral un reconocimiento análogo al escolar, con lo cual se facilitará la alternancias de estudio y trabajo y se propiciará la progresión hacia grados más complejos de competencia laboral dentro del SNCL. También, se abrirá una vía para la capacitación continua de los recursos humanos productivos, con la consiguiente mejoría en niveles de productividad, competitividad y bienestar personal (IDEM, s/f).

#### **4. Educación basada en competencias.**

“La educación basada en competencias busca una formación integral en aspectos profesionales, con características de una preparación científica y humana, capaz de brindar un desarrollo intelectual, procedimental, y latitudinal, para la solución de problemas científicos, tecnológicos y sociales (García, 2011).

El concepto de competencia está fuertemente asociado con la capacidad para dominar situaciones complejas, y esto supone que la “competencia” trasciende los niveles de conocimientos y habilidades para explicar cómo éstos son aplicados de forma efectiva.

Actualmente se considera que la transmisión de conocimiento no es suficiente en la preparación del alumno para enfrentar los retos del trabajo, más bien se considera que la educación deberá centrarse en la adquisición de competencias (Conferencia Mundial de Educación Superior, 1998).

Según Barnett (2001), el enfoque de educación basada en competencias no sólo busca legitimar y formar en el saber qué sino también en el saber cómo.

Para Delors (1996), la educación del siglo XXI ha de plantearse la satisfacción de necesidades de aprendizaje de las personas, especialmente en torno a aprendizajes de carácter vital y duradero; en este escenario las universidades tendrán que formar en los saberes pertinentes para la sociedad, superando los modelos de transmisión y transitando hacia la formación en competencias de acción profesional, en estrecha relación con las demandas del empleo.

La educación basada en competencias (Argudín, S/F) “se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria”.

Las habilidades genéricas constituyen un factor fundamental en la educación por competencias, ya que éstas proveen una plataforma para aprender a aprender, pensar y crear. Las habilidades genéricas, que se logre enseñarles servirán como base para enfrentar un mundo cambiante, ya que estas no envejecen, se desarrollan y aumentan, especialmente si se aprenden en un clima liberal de aprendizaje.

### **Criterios Metodológicos**

1. Tipo: Aplicada.
2. Forma: Descriptiva y correlacional.
3. Modo: De campo con apoyo bibliográfico y/o documental.
4. Método: Cuantitativo e hipotético deductivo, ya que consiste en un procedimiento que parte de unas aseveraciones en calidad de hipótesis y busca refutar o falsear tales hipótesis, deduciendo de ellas conclusiones que deben confrontarse con los hechos (Bernal, 2006).
5. Lugar y tiempo: El trabajo se llevó a cabo en la Facultad de Contaduría y Administración en Chihuahua, FCA extensión Delicias, Tecnológico de Chihuahua 1 y 2, y Universidad Regional del Norte entre los meses de Enero a Marzo de 2012.
6. Carácter: La investigación fue de carácter no experimental, ya que no se manipularon las variables de estudio.
7. Diseño: El diseño de la investigación fue no experimental, transeccional, descriptiva y correlacional.
8. Población de interés y unidad de análisis: La población de interés y la unidad de análisis fueron los maestros de la Facultad de Contaduría y Administración en Chihuahua, FCA extensión Delicias, Tecnológico de Chihuahua 1 y 2, y Universidad Regional del Norte.

9. Tamaño de muestra: Dado que las personas encuestadas lo hicieron de manera voluntaria, se recabaron en total 149 encuestas, representando el total de los maestros de Administración de Recursos Humanos y Auditoría de la Facultad de Contaduría y Administración en Chihuahua, FCA extensión Delicias, Tecnológico de Chihuahua 1 y 2, y Universidad Regional del Norte

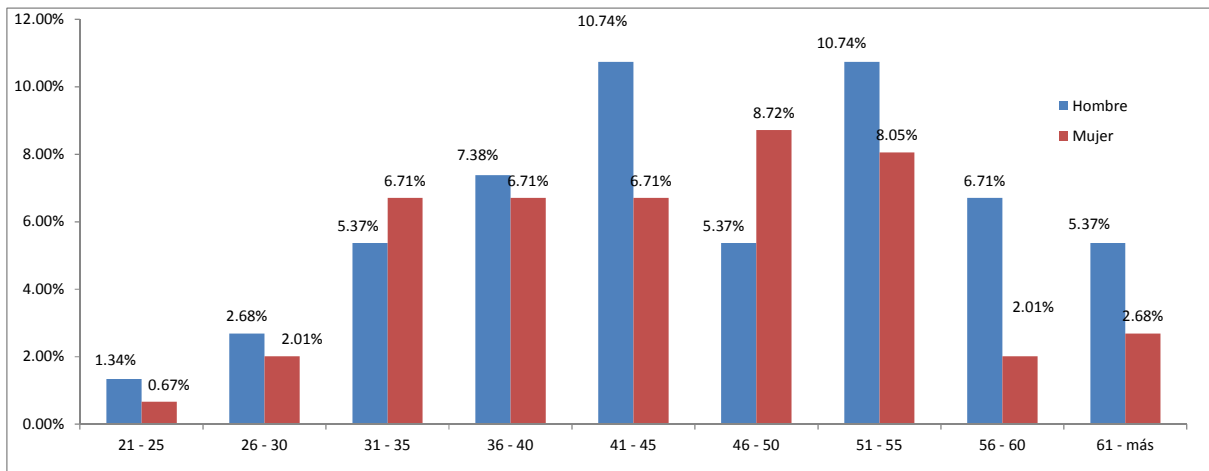
10. Variables: Competencias laborales de recursos humanos y auditoría.

11. Recolección de datos (instrumento de medición): Se utilizó la encuesta como métodos de recolección de datos, a través el cuestionario como técnica. Se incluyeron preguntas cerradas de opción múltiple aplicada de manera personal. El cuestionario estuvo integrado por nueve preguntas de opción múltiple, en una de ellas se integra un apartado para especificar otras competencias.

12. Validación del Instrumento: La encuesta se valido utilizando la prueba Alfa de Cronbach para medir la confiabilidad interna. El resultado que se obtuvo fue de 0.90, siendo un nivel aceptable para obtener conclusiones del cuestionario.

### VIII. Resultados

Gráfica 1. Sexo - Edad



En la gráfica se describe la edad de los catedráticos por sexo, en los intervalos de edades de, 21 – 25, 26 – 30, 36 – 40, 41 – 45, 51 - 55, 56 – 60 y 61 - ,más el porcentaje de hombres es mayor. Para los intervalos 31 – 35, 46- 50, el porcentaje de mujeres es mayor.

### La Paradoja de Simpson

Se denomina paradoja de Simpson al cambio en el sentido de una asociación entre dos variables (numéricas o cualitativas) cuando se controla el efecto de una tercera variable.

Tabla 2. Valoración de las competencias laborales utilizando la variable “Experiencia” como la tercera variable. Intervalo de experiencia: 1 – 9 años

<b>Básica</b>	<b>General</b>	<b>Específica</b>
Comunicación	Tecnologías de la información	Liderazgo
Organización	Razonamiento numérico	Planeación organizacional
Trabajo en equipo	Adaptabilidad	Evaluación
Relación interpersonal	Control de la administración	Coordinación de eventos sociales
Pensamiento analítico		Desempeño del trabajo
Autoconfianza		Reclutamiento
Iniciativa		Capacitación interna
Presentación		
Lengua extranjera		
Sentido común		
Disponibilidad		

Tabla 3. Valoración de las competencias laborales utilizando la variable “Experiencia” como la tercera variable. Intervalo de experiencia: 10 – 18 años

<b>Básica</b>	<b>General</b>	<b>Específica</b>
Comunicación	Tecnologías de la información	Coordinación de eventos sociales
Organización	Desempeño del trabajo	Desempeño del trabajo
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo	Reclutamiento
Relación interpersonal	Lengua extranjera	Capacitación interna
Pensamiento analítico	Liderazgo	
Autoconfianza	Planeación organizacional	
Razonamiento numérico	Evaluación	
Control de la administración	Control de la administración	
Adaptabilidad	Iniciativa	
Sentido común		
Presentación		
Disponibilidad		

Tabla 4. Clasificación de las competencias laborales utilizando la variable “Experiencia” como la tercera variable. Intervalo de experiencia: 19 años más

<b>Básica</b>	<b>General</b>	<b>Específica</b>
Comunicación	Lengua extranjera	Planeación organizacional
Tecnologías de la información		Evaluación
Organización		Control de la administración
Trabajo en equipo		Coordinación de eventos sociales
Relación interpersonal		Reclutamiento
Pensamiento analítico		Capacitación interna
Autoconfianza		
Razonamiento numérico		
Iniciativa		
Presentación		
Liderazgo		
Adaptabilidad		
Sentido común		
Desempeño del trabajo		
Disponibilidad		

Tabla 5. Clasificación de las competencias laborales general

Básica	General	Específica
Comunicación	Tecnologías de la información	Planeación organizacional
Organización	Razonamiento numérico	Evaluación
Trabajo en equipo	Lengua extranjera	Coordinación de eventos sociales
Relación interpersonal	Control de la administración	Desempeño del trabajo
Pensamiento analítico		Reclutamiento
Autoconfianza		Capacitación interna
Iniciativa		
Presentación		
Lengua extranjera		
Liderazgo		
Adaptabilidad		
Sentido común		
Disponibilidad		

### **Análisis de varianza por intervalos de años de experiencia**

Aplicando la Paradoja de Simpson para estudiar el efecto que tiene la experiencia en la covarianza entre dos variables se formaron tres intervalos de años de experiencia, el primer grupo con entre 1 y 9 años, grupo 2 entre 10 y 18 años y el grupo 3 con 19 años o más



Tabla 6. Covarianza de variables (tercera variable años de experiencia 1 a 9)

	2. Edad	9. Comunicación	12. Trabajo en equipo	13. Relación interpersonal	20. Liderazgo	22. Sentido común	23. Planeación organizacional	27. Desempeño del trabajo	28. Comunicación
3. Experiencia	0.5287								
13. Relación interpersonal	0.0384	0.2451	0.4373						
14. Pensamiento analítico	0.0340	0.2090	0.3695	0.4071					
18. Presentación	-0.4959	0.2226	0.2890	0.2710					
21. Adaptabilidad	-0.0718	0.1439	0.2726	0.3661	0.4949				
23. Planeación organizacional	-0.5848	0.0809	0.1378	0.1582	0.3165	0.2869			
24. Evaluación	-0.3031	0.1670	0.2313	0.2974	0.2457	0.3220	0.4423		
28. Comunicación	-0.3718	0.4119	0.3840	0.2476	0.3936	0.4812	0.3153	0.4684	
29. Disponibilidad	-0.0454	0.2592	0.4478	0.3220	0.3802	0.3020	0.0804	0.1082	0.2384
30. Reclutamiento	-0.1443	0.2405	0.2630	0.2647	0.2292	0.2890	0.2598	0.2699	0.4503
31. Capacitación interna	-0.2508	0.2489	0.1254	0.1185	0.3428	0.2426	0.1909	0.4247	0.3453

Tabla 7. Covarianza de variables (tercera variable años de experiencia 10 a 18)

	2. Edad	16. Razonamiento numérico	17. Iniciativa	18. Presentación	26. Coordinación de eventos sociales	27. Desempeño del trabajo	28. Comunicación	29. Disponibilidad
12. Trabajo en equipo	0.4006							
19. Lengua extranjera	0.0094	0.4287	0.2352	0.4225				
29. Disponibilidad	0.0999	0.0676	0.1644	0.1623	0.1717	0.3330	0.4329	
30. Reclutamiento	0.7846	-0.1186	0.0104	0.2185	0.1207	0.1207	0.1956	0.1478

Tabla 8. Covarianza de variables (tercera variable años de experiencia 19 - más)

	2. Edad	17. Iniciativa	23. Planeación organizacional	24. Evaluación	25. Control de la administración	26. Coordinación de eventos sociales	27. Desempeño del trabajo	28. Comunicación	29. Disponibilidad	30. Reclutamiento
3. Experiencia	0.4202									
30. Reclutamiento	0.0358	0.4123	0.4140	0.3703	0.2861	0.3015	0.3211	0.3457	0.3486	
31. Capacitación interna	0.0146	0.2770	0.3673	0.5510	0.2624	0.3382	0.2420	0.3557	0.2945	0.5539

Tabla 9. Competencias obtenidas vs. El perfil del egresado de Recursos Humanos

Perfil del egresado de R.H.	Competencias obtenidas
Trabajo en equipo	Trabajo en equipo, Relación interpersonal
Solución de problemas	Pensamiento analítico, Comunicación, Iniciativa, Autoconfianza
Capacidad de respuesta y adaptación	Adaptabilidad, Sentido común
Análisis del medio ambiente	Visión, Pensamiento analítico, Planeación organizacional, Evaluación
Soporte teórico y administrativo	Tecnologías de información, Organización, Control, Administración
Herramientas de recursos humanos	Desempeño en el trabajo, Reclutamiento, Capacitación interna, Diseñador de perfiles

Tabla 10. Competencias obtenidas vs. El perfil del egresado de Auditoría

Perfil del egresado de Auditoría	Competencias obtenidas
Aplicará modelos de evaluación	Visión, Capacidad analítica, Planeación, Evaluación, Conocimiento de procesos, Conocimiento contable
Emitirá su opinión con la normatividad profesional vigente	Toma de decisiones, Capacidad emprendedora, Negociación
Ejercerá el cuidado razonable en la preparación de su dictamen	Manejo de conflictos, Disponibilidad, Supervisión, Control de calidad.
Tendrá capacidad para relacionarse a través del trabajo en equipo	Manejo de relaciones, Trabajo bajo presión, Organización, Sistematización de procesos.
Aplicará normas de ética profesional	Ética, Honestidad, Elaboración de políticas, Control profesional, Conocimiento de leyes

**Cuadro 10. Comparativo de competencias para Recursos Humanos**

<b>Básica</b>	<b>General</b>	<b>Específica</b>
Comunicación	Tecnologías de la información	Planeación organizacional
Organización	Razonamiento numérico	Evaluación
Trabajo en equipo	Lengua extranjera	Coordinación de eventos
Relación interpersonal	Control de la administración	Desempeño del trabajo
Pensamiento analítico	Iniciativa	Reclutamiento
Autoconfianza	Adaptabilidad	Capacitación interna
Sentido común	Disponibilidad	Liderazgo
Administración	Visión	Diseño de perfiles

**Cuadro 11. Comparativo de competencias para Auditoría.**

<b>Básica</b>	<b>General</b>	<b>Específica</b>
Toma de decisiones	Manejo de conflictos	Conocimiento de leyes
Trabajo bajo presión	Manejo de relaciones	Supervisión y evaluación
Capacidad emprendedora	Capacidad de negociación	Planeación estratégica
Capacidad analítica	Disponibilidad	Control profesional
Ética	Visión	Control de calidad
Honestidad	Elaboración de políticas	Sistematización de procesos
Capacidad numérica	Organización	Conocimiento de procesos
Conocimiento contable	Planeación	

## **IX. Conclusiones**

La experiencia de los catedráticos de la materia de la Facultad de Contaduría y Administración de la Universidad Autónoma de Chihuahua es un factor que si afecta la clasificación de las competencias laborales. En las tablas 2, 3 y 4 se aprecian como los profesores clasifican las competencias laborales, habiendo diferencia entre estas. Una medida del grado en que dos variables aleatorias se mueven en la misma dirección o en direcciones opuestas la una respecto a la otra, en las tablas 6, 7 y 8 se muestran que la experiencia es una tercera variable que influye en la respuestas. La tabla 5 muestra una clasificación general de las competencias laborales, en esta tabla no se consideró una tercera variable para clasificar las competencias, siendo solamente la frecuencia de respuestas de los catedráticos la variable a utilizar.

Las tablas 10 y 11 son el principal resultado de la investigación para implementar la educación por competencias en las maestrías de la FCA de la UACH

## **Bibliografía**

Argudín Vázquez, Yolanda. Educación basada en competencias. Recuperado el 26 de febrero de 2012, desde,  
[http://cursos.cepcastilleja.org/competencias/competencias\\_qd/educacion\\_basada\\_encompetencias.pdf](http://cursos.cepcastilleja.org/competencias/competencias_qd/educacion_basada_encompetencias.pdf)

Bernal, C. (2006). Metodología de la Investigación. (2ª. Edición). Editorial Pearson Prentice Hall. México.

Brunner, José Joaquín (N.D.). La educación al encuentro de las nuevas tecnologías. Recuperado el 28 de Enero de 2012, desde [http://archivos.brunner.cl/jjbrunner/archives/JJ\\_IPE\\_BA\\_4.pdf](http://archivos.brunner.cl/jjbrunner/archives/JJ_IPE_BA_4.pdf)

Conferencia mundial sobre la educación superior:(1998). Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI: visión y acción. París: UNESCO.

CONOCER, (2012) Presentación. Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. Recuperado el 28 de Enero de 2012, desde  
[http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com\\_wrapper&view=wrapper&Itemid=100](http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=100)

CONOCER (2012) ¿Qué son los estándares de competencia? Gobierno Federal, Recuperado en Febrero 4 de 2012 desde  
[http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=9&Itemid=10](http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=9&Itemid=10)

CONOCER (2012) ¿Qué es el sistema Nacional de Competencias?, recuperado el 28 de Febrero de 2012, desde  
[http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com\\_content&view=category&layout=blog&id=1&Itemid=3](http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com_content&view=category&layout=blog&id=1&Itemid=3)

García E., J. (2001). Aprendizaje significativo/aprendizaje por competencias. Recuperado en Octubre de 2011 desde [www.aprendizaje-significativoaprendizaje.ht](http://www.aprendizaje-significativoaprendizaje.ht).

Larraín U., Ana María, González F., Luis Eduardo, (s/f) “Formación Universitaria por Competencias” recuperado el 21 de Febrero de 2012 desde [http://sicevaes.csuca.org/attachments/134\\_Formacion%20Universitaria%20por%20competencias.PDF](http://sicevaes.csuca.org/attachments/134_Formacion%20Universitaria%20por%20competencias.PDF)

Márquez, Jeannette, Díaz, Judith, Formación del Recurso Humano: Visión Tradicional y Visión por Competencias, Omnia, Venezuela, 2005, pag. 75 – 91. Recuperado de la página web: <http://redalyc.uaemex.mx>

Preciado Sánchez, Alma Cecilia, Modelo de Evaluación por competencias Laborales, publicaciones Cruz O., S.A.; México, 2006, Pág. 33

Real Academia de la Lengua Española, (2012). Diccionario de la lengua española. Recuperado el 24 de Febrero desde: <http://www.rae.es/rae.html>

Servicio Nacional de Aprendizaje (SENA, Noviembre de 2003). Sistema Nacional de Formación para el Trabajo, Bogotá, Colombia. Recuperado el 2 de marzo de 2012 desde, <http://observatorio.sena.edu.co/Doc/snft/sistema.pdf>

## Anexo 1.



## Universidad Autónoma de Chihuahua Facultad de Contaduría y Administración

### Encuesta sobre Competencias Laborales para Maestría

1. Sexo H \_\_\_\_\_ M \_\_\_\_\_
2. Edad 21-25 \_\_\_\_\_ 26-30 \_\_\_\_\_ 31-35 \_\_\_\_\_ 36-40 \_\_\_\_\_ 41-45 \_\_\_\_\_ 46-50 \_\_\_\_\_  
51-55 \_\_\_\_\_ 56-60 \_\_\_\_\_ 61 ó más \_\_\_\_\_
3. Experiencia docente en el área: 1-3 \_\_\_\_\_ 4-6 \_\_\_\_\_ 7-9 \_\_\_\_\_ 10-12 \_\_\_\_\_  
13-15 \_\_\_\_\_ 16-18 \_\_\_\_\_ 19-21 \_\_\_\_\_ 22-24 \_\_\_\_\_ 25 ó más \_\_\_\_\_

4. ¿Conoce el concepto de educación basada en competencias?

Si

No

Si su respuesta es NO, muchas gracias por su participación.

5. En su experiencia ¿Qué importancia le da a la educación basada en competencias?

Baja \_\_\_\_\_ Media \_\_\_\_\_ Alta \_\_\_\_\_

6. ¿Ha recibido capacitación en su institución laboral en lo referente a educación basada en competencia?

Si

No

7. Considera usted que la estructura curricular está diseñada para cubrir las competencias requeridas por el mercado?

Si

No

8. ¿Usted aplica la educación basada en competencias?

Si  No

Estas son las principales competencias de Recursos Humanos, en base a su experiencia clasifique según su criterio.

TIPO DE COMPETENCIA	BÁSICA	GENÉRICA	ESPECÍFICA
Comunicación			
Tecnologías de Información			
Organización			
Trabajo en equipo			
Relación interpersonal			
Pensamiento analítico			
Autoconfianza			
Razonamiento numérico			
Iniciativa			
Presentación			
Lengua extranjera			
Liderazgo			
Adaptabilidad			
Sentido común			
Planeación organizacional			
Evaluación			
Control de la administración			
Coordinación de eventos sociales			
Desempeño en el trabajo			
Disponibilidad			
Reclutamiento			
Capacitación interna			
Administración			
Visión			
Diseño de perfiles			

9. ¿Considera usted alguna otra competencia?

Si  No

Especifique \_\_\_\_\_ Nivel \_\_\_\_\_