

ESPECTROS

Normalización de las competencias en programas de posgrado. ¿Una alternativa de la calidad?

Gilda María Berttolini Díaz¹
Fabiola de Jesús Mapén Franco²
Germán Martínez Prats³
Manuel Torres Jiménez⁴

(Recibido: marzo de 2017, Aceptado: abril de 2017)

RESUMEN

Se presenta un acercamiento al diseño del modelo de normalización de competencias, como alternativa para programas de posgrado en la División Académica de Ciencias Económico Administrativas - Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. El análisis se centra en un Programa registrado en el Padrón Nacional de Programas de Calidad, que se rige por lineamientos institucionales y del CONACYT. Se identifican las estrategias de la normalización por competencias, para presentar su estructura y factibilidad de instrumentación. Es importante la formación del estudiante desde el pensamiento complejo, como un conjunto de elementos relacionados por nexos múltiples, capaz de responder, evolucionar, aprender y auto-organizarse citado por Morin 1993 en Tobón (2013).

Díaz (2016) Señala que las reformas educativas –modelos educativos institucionales y propuestas curriculares– se expresan como intención manifiesta de atender las demandas de una sociedad crecientemente globalizada, la llamada sociedad del conocimiento, para dar respuesta a políticas emanadas de organismos nacionales e internacionales.

Palabras clave: Normalización, Competencias, Pensamiento Complejo, Contaduría, Posgrado.

INTRODUCCIÓN

El programa educativo elegido como modelo para diseñar la normalización de las competencias, es la maestría en Contabilidad, se analizará la estructura curricular desde el pensamiento complejo, busca implementar estrategias que faciliten en todos los miembros de la institución un modo de pensar complejo hacia la gestión de la calidad de los programas, se reconocerán los elementos requeridos a considerarse en su estructura para la identificación y normalización de las competen-

cias, los criterios específicos que se deben considerar y los indicadores de evaluación.

Sergio Tobón desde el año 2000 viene estudiando la línea de las competencias desde diversos enfoques de complejidad, retoma la postura de diversos autores para definir las competencias en la línea del pensamiento complejo y lo define: "Procesos complejos de desempeño con idoneidad en determinados contextos, integrando diferentes saberes (saber ser, saber hacer, saber conocer y saber convivir), para realizar actividades y/o resolver problemas con sentido de reto, motivación, flexibilidad, creatividad, comprensión y emprendimiento, dentro de una perspectiva de procesamiento metacognitivo, mejoramiento continuo y compromiso ético, con la meta de contribuir al desarrollo personal, la construcción y afianzamiento del tejido social, la búsqueda continua del desarrollo económico-empresarial sostenible, y el cuidado y protección del ambiente y de las especies vivas" (Tobón, 2008:5). Se identifican seis indicadores en el concepto de competencias desde el enfoque complejo: Procesos, Complejidad, Desempeño, Idoneidad, Metacognición y Ética; significa que cada competencia debe contener los seis indicadores para el aprendizaje y evaluación.

¹ Dra. Gilda María Berttolini Díaz, Profesora Investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco-División Académica de Ciencias Económico Administrativas. Correo electrónico: gilda-berttolini@hotmail.com

² Dra. Fabiola de Jesús Mapén Franco, Profesora Investigadora de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco-División Académica de Ciencias Económico Administrativas. Correo electrónico: mapenfranco@hotmail.com

³ Dr. Germán Martínez Prats, Profesor Investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco-División Académica de Ciencias Económico Administrativas. Correo electrónico: germanmtzprats@hotmail.com

⁴ Dr. Manuel Torres Jiménez, Profesor Investigador de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco-División Académica de Educación y Artes. Correo electrónico: mantor70@hotmail.com

La pedagogía carece de una adecuada comprensión de la complejidad como algo inherente al proceso formativo. Los elementos del sistema se organizan en torno a una finalidad, mientras que la educación plantea el requerimiento de realizar una reflexión sobre el funcionamiento real de sus componentes en interacción con el contexto. La educación al igual que la sociedad es un macro-proceso complejo implica multiplicidad de factores en relación y que la hacen un asunto dinámico, variado y diverso citado por Ruiz, 2000 en (Tobón, 2013). Tabla 1.

TABLA 1
La formación como un sistema complejo

Fin:	Formar seres humanos diversos, multiculturales y cambiantes.
Entorno:	Continuamente cambiantes por las transformaciones tecnológicas, sociales y empresariales
Tipos de educación:	Básica, media, laboral, técnica, superior y continua, los cuáles, a pesar de su variedad de objetivos, deben estar articulados
Modelos pedagógicos	Diversos. Cada uno tiene sus propios objetivos, filosofía, concepción del hombre y metodología.
Relación con el entorno	Es un sistema cerrado frente a sus metodologías y filosofías y abierto a las necesidades y retos sociales. Hay un constante cambio de las expectativas del entorno frente a la formación, lo que exige una continua transformación de las instituciones educativas
Resultados	No son de inmediato, se producen en el tiempo. Es difícil realizar una previsibilidad a mediano y largo plazo de los efectos de determinadas acciones formativas. Sus productos son difíciles de medir en términos de eficacia y calidad. Esto limita la evaluación de acuerdo con patrones netamente cuantificables
Intereses	Confluencia de diferentes intereses: políticos, filosóficos y económicos
Relación entre los componentes	Hay interacción continua entre los diversos subsistemas

Fuente: Ruiz (2000), citado en Tobón 2013.

Abordando el análisis de competencias bajo el enfoque de pensamiento complejo y diseño curricular, (Tobón, 2008) señala nueve ejes en la construcción del currículo: Eje 1. Investigación-Acción educativa, Eje 2. La práctica de la auto reflexión, Eje 3. Desconstrucción del currículo, Eje 4. Investigación del entorno, Eje 5. Afrontamiento estratégico de la incertidumbre, Eje 6. Identificación y Normalización de Competencias, Eje 7. Construcción de nodos problematizadores, Eje 8. Conformación de equipos docentes y Eje 9. Construcción de proyectos formativos y para describir las competencias en Educación Superior presenta cinco grandes modelos. Tabla 2.

TABLA 2
Modelos más importantes de descripción y normalización de competencias

Tipo de modelo de descripción y normalización de competencias	Énfasis en la descripción
A. Normalización basada en el enfoque de unidades de competencia laboral-profesional	-Unidades de competencia -Elementos de competencia
B. Normalización basada en niveles de dominio y rúbricas	Niveles de dominio en cada competencia y rúbricas
C. Normalización basada en niveles de dominio solamente	Sólo niveles de dominio en cada competencia
D. NORMALIZACIÓN SISTÉMICO –COMPLEJO: PROBLEMAS Y CRITERIOS	-PROBLEMAS -COMPETENCIAS -CRITERIOS
E. Normalización basada en criterios de desempeño	-Competencias -Criterios en cada competencia

Fuente: Tobón, (2008)

El **Eje 6.** Identificación y Normalización de Competencias, en la construcción del currículo y el **Modelo D.** Normalización Sistémico–Complejo: Problemas y Criterios, antes citados, son la estructura para iniciar el análisis.

El modelo más reciente de identificación, normalización y descripción de competencias es el Sistémico Complejo. Normaliza las competencias con base en los siguientes principios que representan los pasos en la identificación y normalización de competencias: 1. Las competencias se determinan a partir de la identificación de problemas sociales, profesionales y disciplinares, presentes o del futuro (las competencias y los elementos de competencia). 2. Los problemas se asumen como retos que a la vez son la base para orientar la formación (criterios de desempeño de cada elemento). 3. Cada competencia se describe como un desempeño íntegro e integral, en torno a un para qué (se establece el rango de aplicación de cada elemento). 4. En cada competencia se determinan criterios con el fin de orientar tanto su formación como evaluación y certificación (determina saberes de cada elemento) y 5. Los criterios buscan dar cuenta de los diferentes saberes que se integran en la competencia (evidencias requeridas de cada elemento). Es así como se tienen criterios para el saber ser, criterios para el saber conocer y criterios para el saber hacer.

DESARROLLO

La filosofía de la institución señala el alcance de su identidad por medio de estrategias y acciones que compromete en el Plan de Desarrollo Institucional (2016-2020) de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco (UJAT), garantizar a la sociedad la prestación de un servicio educativo de calidad, experiencias exitosas, nuevos esquemas y tendencias para generar y aplicar el conocimiento e innovaciones tecnológicas, colaborar en redes académicas y de investigación, promover el diálogo intercultural, la inclusión social con equidad y articularse con los sectores sociales y productivos para coadyuvar al desarrollo de la región y el país. Ha adoptado a la internacionalización y la responsabilidad social como ejes transversales que refuercen todas las funciones institucionales y la haga presente en escenarios extranjeros como formadores de ciudadanos del mundo que comparten experiencias y conocimientos, en ámbitos

de diversidad, con el propósito de ofrecer alternativas innovadoras ante las problemáticas globales

El Plan de Desarrollo a largo plazo (2028), es una propuesta de gran pertinencia académica y social, que contiene las directrices que marcan la ruta de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco en los próximos años, con las cuales se pretenden asegurar las respuestas a los recientes desafíos y el aprovechamiento de las futuras oportunidades en cumplimiento de la Misión.

En congruencia, la DACEA establece su Plan de Desarrollo Divisional (2015-2019) para contribuir a la formación de profesionales en las disciplinas contables, administrativas y mercadológicas a nivel licenciatura con Programas Educativos (PE) acreditados por el Consejo para la Acreditación de la Educación Superior (COPAES), así como maestrías reconocidas en el Padrón Nacional de Posgrados de Calidad (PNPC). La filosofía de la UJAT-DACEA, se presenta en la Tabla 3.

Hablar de competencias implica la revisión de diversas propuestas teóricas; en donde se determinan como aspectos coincidentes la capacidad, aptitud, competitividad, destreza, talento, idoneidad y habilidad (Simone, 2001) a su vez Frade (2009) las define como la “capacidad adaptativa, cognitivo y conductual que se traduce en un desempeño adecuado a una demanda que se presenta en contextos diferenciados que conllevan distintos niveles de complejidad. Es saber pensar para poder hacer” (p.13). Por lo que las competencias profesionales, las podemos considerar como las aptitudes que posee un individuo para desempeñar una actividad productiva considerando los requerimientos de calidad que le demande el sector productivo en particular. Dicha aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber; hacer y el saber hacer.

En el diseño del currículo de un programa educativo, se identifican las normas de competencia, el Programa de la Maestría en Contaduría sujeto al análisis, autorizado por el H. Consejo Universitario en 2015, cuenta con los siguientes elementos:

TABLA 3
Filosofía de la UJAT y DACEA a partir de los Planes de Desarrollo

UJAT- Ejes estratégicos	UJAT - Política estratégicas	UJAT - Objetivos estratégicos	DACEA Objetivos Estratégicos
Ejes Transversales: Internacionalización y Responsabilidad Social			
Calidad Educativa	<ul style="list-style-type: none"> • Promover la equidad en el acceso a la educación superior • Priorizar el crecimiento y diversificación de la oferta educativa. • Consolidar los ejes sustanciales del modelo educativo considerando el desarrollo de Competencias para la Vida y el Trabajo. • Priorizar las acciones que garanticen la calidad de los programas educativos. • Promover la formación de profesionales capaces de afrontar la permanente transformación y complejidad de los escenarios globales. • Considerar una planta docente altamente calificada. • Fomentar mecanismos que aseguren la permanencia y la conclusión exitosa de la trayectoria académica de los estudiantes. • Impulsar la promoción de la salud, la integridad física y la perspectiva de género entre los miembros de a comunidad académica y estudiantil. 	<ul style="list-style-type: none"> • Asegurar la calidad de los programas educativos conforme a los estándares de evaluación o acreditaciones nacionales e internacionales. • Fortalecer la planta docente en congruencia con el modelo educativo de la universidad • Incrementar los índices de desempeño académico que propicien el egreso de profesionales éticos y altamente competitivos. 	<ul style="list-style-type: none"> • Objetivo 2. Incrementar los índices de desempeño escolar (retención, eficiencia terminal y titulación), de los programas educativos de licenciatura y posgrados para egresar los profesionales competitivos que requiere el mercado laboral y la sociedad en general • Objetivo 3 Fomentar la formación integral del estudiante mediante actividades innovadoras de calidad con el propósito de fomentar el desarrollo de competencias para la vida y el trabajo.

Fuente: Síntesis PDI-UJAT 2016-2020 y Plan de Desarrollo Divisional (PDD) 2015-2019

Misión.— Programa educativo de posgrado líder en la formación de profesionales éticos e innovadores en la contaduría con conocimientos, habilidades, actitudes y Competencias de Intervención para la atención de necesidades y solución a las problemáticas contables, financieras y de auditoría en las entidades económicas en un contexto global.

Visión.— Ser un programa consolidado en la formación académica de profesionales en el área de estudios contables con el reconocimiento nacional e internacional de su calidad en el desarrollo, transferencia y difusión del conocimiento.

Objetivo General del Programa.— Formar profesionales de alto nivel académico en contabilidad, auditoría y finanzas con habilidades gerenciales en su desempeño profesional para atender las necesidades de entidades del sector gubernamental y privado en un contexto global.

Objetivos Específicos.— a) Formar profesionales especializados en las diversas áreas de contaduría, que puedan ejercer sus funciones en los sectores gubernamental y privado,

b) Formar profesionales en el área de auditoría, con conocimiento y capacidad de aplicación de las normas nacionales e internacionales que rigen la práctica de esta disciplina, c) Formar expertos en la evaluación de sistemas y procesos en materia de control interno, transparencia, rendición de cuentas y gobierno corporativo, d) Formar capital humano especializado en finanzas y e) Formar profesionales con visión innovadora, capaces de analizar la información financiera de las organizaciones públicas y privadas para la toma de decisiones.

Perfil de Egreso: Lo integran Conocimientos, Habilidades y Actitudes y Valores

Como indicadores de competencias en Conocimientos se encuentran: Aplicación de metodologías y técnicas, Manejo de las Normas y Sistemas de Información Financiera, Analizar, interpretar y generar soluciones a los problemas, Desarrollo de proyectos financieros.

Indicadores de competencias en Habilidades: Capacidad para identificar los requerimientos y fuentes de

información financiera, Desempeño eficaz, Comprensión del entorno contable y financiero, Destreza en el manejo de herramientas de cómputo, software y estadística, Capacidad para diseñar e implantar sistemas contables y de control interno, Competencia comunicativa, Capacidad para el control y evaluación del desempeño y Creatividad en la resolución de conflictos y negociación.

Indicadores de competencias en Actitudes y Valores: Actitud Innovadora, Sentido de responsabilidad y ética profesional, Compromiso, Actitud para trabajar en equipo, Capacidad analítica y sintética, Respeto y tolerancia, Disposición para el trabajo colaborativo, Capacidad de adaptación, Integridad y ética profesional.

La filosofía del programa educativo establece que contará con Competencias de Intervención y el perfil del egresado del programa al estar estructurado en varias categorías, diversifica los conceptos que deben considerarse para identificar las competencias, por lo tanto, se determina realizar el análisis partiendo de lo enunciado en su filosofía (Competencias de Intervención), para analizar una específica que permea en varias de las citadas en los párrafos previos denominada: VINCULACIÓN.

Resultados. El análisis se desarrolla en dos etapas: 1° Definir las Competencias (Se desarrolla como ejemplo la de Vinculación) en el enfoque complejo y, 2° Normalizar las Competencias en Programas Específicos (Maestría en Contabilidad de la DACEA).

1°. Definir la Competencia.- El método considera la detección de necesidades de la Institución, identifica

los objetivos operativos, desempeño en el puesto y los factores del entorno de trabajo. Para determinar las necesidades, se realizan entrevistas, para su instrumentación, diseño y recolección de información se consideran: los objetivos operativos de la institución, el desempeño esperado y los factores del entorno del trabajo que favorecen o dificultan el cumplimiento de dichos objetivos. La normatividad de la universidad como estatutos, plan de desarrollo institucional y divisional, reglamentos otros, son el punto de partida. También se entrevistan miembros de la institución reconocidos como expertos. De ellos se obtienen las necesidades institucionales básicas. Así mismo se entrevistan a los académicos que se identifican como destacados en el ejercicio de la docencia.

A partir de la información obtenida se diseña un modelo que describa el desempeño que deben presentar las personas involucradas para alcanzar los objetivos de la organización. Los componentes de este modelo son: la determinación de los resultados de desempeño, las Competencias, Mejores Prácticas y los Indicadores de Calidad para medir el Desempeño.

El modelo identifica la relación causal entre el desempeño y los resultados operativos, lo cual garantiza que las competencias y mejores prácticas identificadas estén vinculadas a los objetivos de la institución. La clave es, preguntar a los académicos cuáles son los Retos Institucionales y qué hacen específicamente en el ejercicio de la docencia para lograrlos. A partir de este análisis se identifican las competencias (para el análisis se aplica la de Vinculación). Tablas 4, 5 y 6

TABLA 4
Objetivos de Desarrollo y Operativos de la Universidad

Objetivos de desarrollo de la Universidad	Objetivos Operativos
<ul style="list-style-type: none"> • Internacionalización • Responsabilidad Social 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Presencia Internacional y Consolidación Académica. 2. Certificación en RSU
<ul style="list-style-type: none"> • Participación en la Sociedad del Conocimiento 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Integración de la Universidad al entorno regional, nacional e internacional
<ul style="list-style-type: none"> • Movilidad con otras Instituciones de Educación Superior 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Intercambios, redes, asociaciones académicas, evaluación y acreditación Internacional

Fuente: PDI-UJAT 2016-2020, PDI.2028 Y PDD 2015-2019 Adaptado al modelo Tobón, (2008)

TABLA 5
Necesidades de la Universidad, sus objetivos operativos y competencias

Necesidades de la Universidad: Objetivos Operativos y Competencias	
Objetivos Operativos	Internacionalización y Responsabilidad Social: Competencias
Presencia Internacional y Consolidación Académica Certificación en RSU	<ul style="list-style-type: none"> • 1. Innovación en las prácticas de trabajo, • 2. Construcción de relaciones, • 3. Comprensión interpersonal y • 4. Compromiso institucional. 1. Altos indicadores de calidad y competitividad académica 2. Competitividad docente nacional e internacional 1. Definición de funciones - Elaboración manual 2. Indicadores de satisfacción - Encuestas de opinión
Objetivos Operativos	Participación en la Sociedad del Conocimiento: Competencias
Integración Universidad al entorno Regional, Nacional e Internacional	1. Búsqueda de información y profundización del conocimiento 2. Difusión y validación del conocimiento
Objetivos Operativos	Movilidad con otras Instituciones de Educación Superior: Competencias
1. Intercambios, redes, asociaciones académicas, evaluación y acreditación Internacional	1. VINCULACIÓN

Fuente: PDI-UJAT 2016-2020, PDI.2023 Y PDD 2015-2019 Adaptado al modelo Tobón, (2008)

TABLA 6
Desarrollo de la Competencia (Ejemplo: Vinculación)

Necesidades de la Universidad: Asociación entre Académicos y Unidades Académicas de la Universidad			
Objetivo Operativo	Competencia: VINCULACIÓN	Mejores prácticas	Indicadores
Trascender en el ámbito mundial fortaleciendo la calidad, movilidad, intercambio y estancias con instituciones nacionales y extranjeras para fortalecer acreditaciones evaluaciones y certificaciones	1. Trabajar con otras instituciones de educación superior mediante redes, foros virtuales, intercambios, cuerpos académicos, proyectos, investigación academias evaluación y acreditación nacional e internacional. 2. Posicionar la Universidad como una Institución basada en la innovación y el desarrollo de ciencia y tecnología.	1. Fomentar intercambios de alumnos y profesores para mejorar aprendizajes investigación docencia y calidad de programas 2. Crear e Incorporar Posgrados al Padrón Nacional de Conacyt	1. Planeación estratégica de las acciones a realizar. 2. Habilitación y número de docentes participantes en estancias intercambios, academias, educación a distancia, redes, cuerpos y grupos académicos. 3. Número de proyectos vinculados a las líneas de generación y aplicación de conocimiento de los programas educativos. 4. Horas docentes que apoye acciones de responsabilidad social universitaria, procesos de evaluación y acreditación de planes y programas de posgrado.

Fuente: PDI-UJAT 2016-2020, PDI.2023 Y PDD 2015-2019 Adaptado al modelo Tobón, (2008)

2°. Normalizar las Competencias en Programas Específicos.— La propuesta se diseña y fundamenta para programas de posgrado que se imparten en la DACEA, tomando como modelo la maestría en Contabilidad (programa de calidad en el PNPC-CONACYT), por considerar que estos programas deben responder no solo a la formación de competencias, sino a la integración de éstas

al ser humano con un sentido de pertinencia e identidad. Para entender la propuesta, se presenta las bases que la sustentan y un ejemplo aplicado al programa citado.

Es necesario considerar nuevamente 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 procesos didácticos como los de evaluación.

El modelo complejo normaliza las competencias con base en principios, las competencias se determinan a partir de la identificación de problemas sociales, profesionales y disciplinares, presentes o del futuro, se asumen

como retos para orientar la formación en torno a un para qué y se determinan criterios con el fin de orientar tanto su formación como evaluación y certificación.

Los criterios buscan dar cuenta de los diferentes saberes que se integran en la competencia. Es así como se tienen criterios para el saber ser, criterios para el saber conocer y criterios para el saber hacer. Tabla 7.

TABLA 7
Modelo-Guía de una Norma de Competencia en el Modelo Complejo

<p>Proceso de Normalización Institución: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco/División Académica de Ciencias Económico Administrativas. Programa: Maestría en Contabilidad. Programa de calidad en el PNPC Modalidad: Presencial Objetivo: Determinar las normas de competencia que debe tener un experto en Contabilidad para satisfacer las demandas empresariales actuales. Proceso de normalización: (Etapas que debe cumplir)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Se realizó un diagnóstico...(datos y referencias)... sobre normas de competencia. • Se conformó un comité de expertos para analizar las normas. • Se sistematizaron los resultados, obteniendo (No.____) de propuestas; definiendo la propuesta de norma de competencia definitiva. • El grupo de expertos revisó nuevamente, hizo mejoras y aprobó mediante acta, quedando establecida la norma que solo tendrá efectos para el programa de la Maestría en Contabilidad. 	
Descripción de la Norma de Competencia	
<p>Institución: Universidad Juárez Autónoma de Tabasco. División Académica de Ciencias Económico Administrativas</p>	<p>Fecha de elaboración: 1° de Abril de 2017 Vigencia: Cinco años. Ámbito de acción: Formación de expertos en Contabilidad para satisfacer las demandas empresariales actuales. Duración del proceso de normalización: Diez días.</p>
Problemas que pretende resolver la Competencia	
<ol style="list-style-type: none"> 1. Atender las necesidades de entidades del sector gubernamental y privado en un contexto global con alto nivel académico en contabilidad, auditoría y finanzas y con habilidades gerenciales en su desempeño profesional. 2. Ejercer sus funciones en los sectores gubernamental y privado como especialistas en las diversas áreas de la contaduría. 3. Aplicar el conocimiento de las normas nacionales e internacionales al área de auditoría 4. Ser expertos en evaluación de sistemas, finanzas, en control interno, transparencia, rendición de cuentas y gobierno corporativo, 5. d) Ser capaces de analizar la información financiera de las organizaciones públicas y privadas para la toma de decisiones, con visión innovadora. 	
Competencia	Criterios de Desempeño
<p>Vinculación de los saberes profesionales en el manejo de herramientas informáticas y estadísticas para el diseño de proyectos, análisis e interpretación de las normas y sistemas de información financiera e en la solución de problemas, conflictos, negociación y toma de decisiones en ambientes de cambios y riesgo de los nuevos diseños organizacionales.</p>	<p>El profesional demostrará competencia cuando:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Aplique metodologías y técnicas para el manejo de las normas y sistemas de información financiera, el desarrollo de proyectos financieros, su análisis interpretación y sea capaz de generar soluciones a los problemas. 2. Identifique los requerimientos y fuentes de información financiera, y el entorno contable y financiero de las organizaciones. 3. Cuenten con habilidad para el manejo de herramientas de cómputo, software y estadística, para diseñar e implantar sistemas contables y de control interno, 4. Desarrolle habilidades de comunicación y capacidad para el manejo del control y evaluación del desempeño y creatividad en la resolución de conflictos y negociación. 5. Cuenten con una actitud innovadora para trabajar colaborativamente y en equipo, con sentido de responsabilidad compromiso, respeto, tolerancia y ética profesional. 6. Desarrolle una capacidad analítica y sintética para el trabajo y adaptación al cambio.

Fuente: Datos maestría en Contabilidad DACEA/UJAT aprobada en 2015 por el H. Consejo Universitario

En la Tabla 8, se exponen las diez fases por competencias con base en la metodología de la quinta disciplina,

factible de ser aplicada al Programa de la Maestría para su direccionamiento, organización y evaluación curricular.

TABLA 8
Fases del Diseño Curricular desde el enfoque Complejo

Macro proceso: Direccionamiento Direccionar el proceso de Diseño Curricular en torno a determinadas metas, recursos y talento humano.	
Fase 1. Establecer el proceso de liderazgo	Definición: Comienza con la definición de quién o quiénes van a liderar el proceso, así como la manera de llevar a cabo el trabajo en equipo y la visión del proceso.
Fase 2. Realizar la planeación estratégica del proceso	Definición: Consiste en planear el proyecto de cómo reformar e innovar la formación de estudiantes, de tal forma que tenga continuidad y finalización.
Fase 3. Construir y/o afianzar el modelo pedagógico	Definición: Se elabora el modelo pedagógico de la institución, con el fin de diseñar los currículos de los diversos programas. Si el modelo está elaborado se revisa para mejorarlo y/o comprenderlo.
Fase 4. Gestión de la calidad del currículum y mejoramiento continuo	Definición: En esta fase se planea el modelo general de gestión de calidad del currículo, con la periodicidad de las revisiones, el equipo gestor de dicha calidad y los criterios para evaluar la calidad.
Fase 5. Elaborar el proyecto formativo del programa	Definición: A partir del modelo pedagógico, se construye el proyecto formativo del programa que se va a innovar por competencias. En éste van aspectos tales como: definición de la profesión, antecedentes, aspectos legales, referentes del código de ética, organización profesional, competencias nucleares de la profesión.
Macro proceso: Organización Curricular Es la planeación de las competencias genéricas y específicas a formar en los estudiantes, con un determinado tiempo, períodos de formación, créditos, escenarios de aprendizaje y proyectos formativos.	
Fase 6. Construir perfil de egreso	Definición: Construir el perfil académico laboral de egreso del programa, con competencias genéricas y específicas.
Fase 7. Elaborar la red curricular	Definición: Elaboración del plan de estudios o malla curricular, determinar qué competencias en relación al perfil, los períodos académicos y requisitos de titulación.
Fase 8. Formular políticas de trabajo y acreditación de las competencias.	Definición: Se establecen políticas generales para orientar la formación de los estudiantes, así como la evaluación, de tal manera que orienten a los administrativos, docentes y estudiantes.
Macro proceso: Planeamiento del Aprendizaje Es el establecimiento de actividades concretas de formación y evaluación para asegurar la formación de las competencias en los estudiantes.	
Fase 9. Elaboración de proyectos formativos.	Definición: Se planean con detalle los proyectos formativos que se indican en la red curricular, con base en una determinada metodología.
Fase 10. Planificación de actividades concretas con sus respectivos recursos.	Definición: Es la planeación concreta de las sesiones de aprendizaje en cada proyecto formativo con los correspondientes instrumentos de evaluación y horas de acompañamiento docente directo y horas de aprendizaje autónomo.

Fuente: Tobón, (2008). Proceso para aplicar al programa de la Maestría en Contaduría DACEA/UJAT

.CONCLUSIONES

La vertiginosa actividad intelectual y tecnológica en la que están inmerso el ámbito educativo y académico, lleva a reflexionar que el currículo y la Institución, se encuentran desfasado y desarticulado por los cambios y exigencias que demanda la reforma educativa, independientemente de que ésta sea o no la solución para lograr la calidad; no podemos permitir que la inercia del trabajo, las costumbres, la falta de creatividad, iniciativas

y otros factores tanto internos como externos, impidan aceptar cambios en los Modelos Educativos, en los Planes y Programas y en todos los insumos que conlleva estructurar y adaptar las nuevas normas de trabajo para estar acorde a las competencias que el mercado laboral exige a las profesiones.

Desde el enfoque complejo, el diseño curricular permite construir en forma participativa y con liderazgo el currículum como un macro-proyecto formativo auto-organizativo, busca formar seres humanos integrales con

un claro proyecto ético de vida y espíritu emprendedor global, la finalidad es generar en una institución educativa un claro liderazgo que gestione con calidad el aprendizaje de los programas.

Considerando que el programa de la Maestría en Contabilidad las competencias se diseñaron bajo un esquema tradicional, se elaboró este análisis como una alternativa que pueda significar para la institución el inicio para formalizar adoptar el Modelo de Competencias con enfoque Complejo, a los Programas de Estudio de Posgrado.

SEMBLANZA DE LOS AUTORES

Gilda María Berttolini Díaz, Fabiola de Jesús Mapén Franco, Germán Martínez Prats. Profesores Investigadores de la División Académica de Ciencias Económico Administrativas de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

Manuel Torres Jiménez. Profesor Investigador de la División Académica de Educación y Artes de la Universidad Juárez Autónoma de Tabasco, México.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Díaz, B. A. F. (2016). "Los profesores ante las innovaciones curriculares". *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, Vol. 1 núm. 1 (2010). Publicado el 20/5/2016. Recuperado de <https://ries.universia.net/rt/printerFriendly/32/207>
- Maestría en Contabilidad (2015). *Programa Educativo. División Académica de Ciencias Económico Administrativas*. Aprobado por el H. Consejo Universitario de la UJAT
- PDI-UJAT (2016-2020). *Plan de Desarrollo Institucional*. UJAT.
- PDI-UJAT (2028). *Plan de Desarrollo a Largo Plazo*. UJAT.
- PDD-DACEA (2015-2019) Plan de Desarrollo Divisional, DACEA- UJAT.
- Simone, Dominique (2001). *Key competencies*. Hofreere y Huber Publisher, E.U.A.
- Tobón, T. S. (2008). *Gestión curricular y ciclos propedéuticos*. Bogotá: ECOE.
- _____(2013) *Formación integral y competencias. Pensamiento Complejo. Currícula, didáctica y evaluación*. 4ª. ed. Bogotá. Instituto CIFE.

