

Educación Superior y Competencias: monitoreo de un Programa Co-curricular basado en Competencias

Dr. Sergio Madero Gómez
Departamento Académico de Administración
E-mail: smadero@itesm.mx
Dra. Olivia Hernández Pozas
Escuela de Graduados y Dirección de Empresas
E-mail: olivia_hdz_p@itesm.mx
Dr. Ricardo Flores Zambada
Dirección de Recursos Humanos
E-mail: riflores@itesm.mx
ITESM, Campus Monterrey

[Recibido: Febrero 27, 2009. Aceptado: Mayo 8, 2009](#)

Resumen

El presente ensayo describe el programa conocido como Modalidad de Experiencia Profesional, diseñado curricularmente por competencias y presenta el impacto del nuevo diseño curricular en los indicadores de gestión educativa. Además, provee una discusión y reflexión acerca de las causas e implicaciones potenciales de dichos resultados y concluye con recomendaciones.

Palabras clave: gestión educativa, diseño curricular, competencias, monitoreo, educación superior.

Abstract

This essay describes the academic program known as "Professional Experience Modality", a competency-based curriculum design, presenting the impact of this new curricular design on educational management indicators. In addition, a discussion and reflection on potential causes and implications of these results is provided as well as recommendations.

Keywords: education management, curriculum design, competences, monitoring, higher education.

Introducción

El panorama laboral actual asigna nuevos y difíciles retos para todos. La complejidad y dinamismo de la vida contemporánea nos invitan a la búsqueda de soluciones más creativas donde las universidades, las organizaciones y los individuos puedan encontrar alternativas que a la vez de ser eficaces, sean pertinentes.

Con el propósito de asegurar la calidad académica, así como de alinear las propuestas universitarias con las demandas actuales de la sociedad, algunas instituciones educativas han buscado nuevas alternativas de reforma curricular.

También, en respuesta al llamado de la OCDE, [1] la UNESCO [2] y el proyecto *Tuning* América Latina, [3] a que las universidades preparen a todos sus estudiantes con competencias que los capaciten para superar los retos del mundo laboral y para impactar positivamente el desarrollo de sus comunidades.

Específicamente, algunas universidades han comenzado a manejar como alternativa de reforma curricular el modelo conocido como “Formación por Competencias”. El modelo de Formación por Competencias busca preparar a los estudiantes con conocimientos, habilidades, aptitudes y valores útiles para su desempeño profesional.

El presente ensayo describe el programa conocido como Modalidad de Experiencia Profesional, diseñado curricularmente por competencias y presenta el impacto del nuevo diseño curricular en los indicadores de gestión educativa. Además, provee una discusión y reflexión acerca de las causas e implicaciones potenciales de dichos resultados y concluye con recomendaciones.

Antecedentes del Programa Co-curricular Monitoreado

Este ensayo describe una respuesta, por parte de una universidad privada mexicana, a estas necesidades de una sociedad y de un entorno laboral que se encuentra en constante cambio, al proveer a sus estudiantes con oportunidades de experiencia profesional antes de graduarse, además de proveerles de un programa académico y co-curricular robusto. Es así como nace la Modalidad de Experiencia Profesional (MEP), que permite a sus estudiantes aplicar lo visto en el aula, al mismo tiempo que experimentan la práctica en el lugar de trabajo.

La MEP es un programa educativo que tiene como objetivo fortalecer las competencias laborales del alumno a través de un modelo de aprendizaje centrado en la experiencia profesional. [4]

Al incorporar el concepto de competencias laborales, como un elemento fundamental del diseño de la MEP, fue relevante considerar una serie de premisas sugeridas por la literatura correspondiente. Por ejemplo: Alles, [5] Alles, [6] Simona & Hersh, [7] Sullivan, [8] entre muchos otros. Primero, para que la presencia y el nivel de desarrollo de una competencia en un estudiante pueda ser reconocida, el estudiante debe evidenciarla a través de sus comportamientos. Después, es importante reconocer que las competencias deben tener un impacto en el desempeño, estar vinculadas con un contexto, ser observables y medibles y estar conformadas por dimensiones cognoscitivas y no cognoscitivas (*i.e.* Conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores).

El enfoque de aprendizaje basado en experiencias prácticas de la MEP, busca que el estudiante desarrolle competencias laborales relevantes para su práctica profesional, identifique los conocimientos y destrezas clave para el desempeño en un puesto relacionado a su disciplina, conozca diferentes organizaciones en donde pueda desempeñarse profesionalmente, tome decisiones “informadas” sobre su futuro laboral y estructure y refuerce su aprendizaje en el lugar de trabajo.

Este diseño está centrado en competencias para la experiencia profesional que sean pertinentes y altamente valoradas por los diferentes usuarios (*e.g.* los estudiantes y las organizaciones empleadoras). Además, permite a sus estudiantes vivir una experiencia intensa. La MEP está sólidamente sustentada en teoría, y busca generar un aprendizaje de “doble lazo” (*i.e.* se pregunta ¿Cómo hacemos lo que hacemos? Investigándose a sí misma) y genera evidencia de valor agregado a cada uno de sus usuarios (*e.g.* los estudiantes, las organizaciones, la institución educativa, la sociedad).

El estudiante, además de la carga académica relacionada con su profesión particular, desarrolla ciertas competencias laborales genéricas a través de talleres. En estos talleres el estudiante identifica el concepto de competencias laborales, así como su nivel de desarrollo en dichas competencias. También realiza ejercicios y simulaciones con aplicación para la vida profesional y aplica herramientas que le servirán en su desarrollo profesional futuro. Al terminar de cursar los primeros talleres, el estudiante de la MEP experimenta una estancia de 6 meses en alguna empresa nacional o en el extranjero donde tenga oportunidad de vivir una experiencia de trabajo real. Finalmente, el estudiante regresa a cerrar su proceso de aprendizaje vivencial en un último taller. De esta manera, el objetivo de los talleres de la MEP es fortalecer las competencias laborales de los alumnos para optimizar el aprovechamiento de su estancia y reafirmar las bases para su desarrollo profesional futuro.

A continuación se describen los aspectos principales que se desarrollaron para el diseño y elaboración del esquema de la MEP: establecer la visión, identificar las competencias a desarrollar y diseñar el sistema de aprendizaje.

1. Establecer la visión del cambio.

El punto de partida para el diseño de la MEP consistió en crear una visión de cambio. Así, la nueva visión incluyó una modalidad con oportunidades para el estudiante donde éste, primero entendiera por qué le era necesario desarrollar ciertas competencias para el trabajo, y donde pudiera descubrir sus actuales niveles de competencias. Además, se visualizó una modalidad con oportunidades y espacios de experiencia vivencial para el desarrollo de las competencias que eran prioritarias para la vida laboral.

2. Identificar las competencias a desarrollar.

A continuación se describe cada una de las etapas del proceso que se siguió para identificar las competencias a desarrollar:

2.1. *Benchmarking de modelos de competencias.*

Para llevar a cabo esta primera etapa se recopiló y documentó información existente acerca del tema de competencias laborales y de aprendizajes a través de experiencias vivenciales en el ámbito educativo. Las principales fuentes de información incluyeron modelos reales de competencias de 17 empresas nacionales e internacionales importantes, dos instancias gubernamentales de México y 11 modelos presentes en estudios publicados. En dicho proceso fue necesario enfocarse en las competencias que eran más altamente valoradas.

2.2.- *Alineación de competencias con la misión de la universidad.*

Se revisaron las competencias potenciales, que se mencionaron anteriormente, para tener la seguridad de que se encontraran alineadas a la misión de la universidad. [9] También se revisó que las competencias seleccionadas fueran *ad hoc* al perfil del egresado de la MEP. El resultado de este proceso consistió en una lista de competencias sugeridas.

2.3.- *Desarrollo y validación del modelo de competencias para la MEP.*

Posteriormente, utilizando la lista de competencias resultante, se realizó una consulta con diferentes poblaciones relevantes de la universidad. Esto es, directivos, académicos, profesores y asesores, entre otros. El resultado fue un modelo de competencias para los talleres de la MEP que incluye 15 competencias agrupadas de la siguiente manera: Competencias Personales, Competencias Hacia el Logro de Metas, Competencias

Sociales, Competencias de Apoyo al Crecimiento y Competencias con Visión a Futuro. Una vez que el modelo había sido ajustado y validado se procedió a diseñar el diccionario de cada una de las competencias. El diccionario completo incluye la definición operacional y la descripción de todos los comportamientos esperados para cada uno de los 5 niveles de cada una de las 15 competencias.

3. Diseñar el sistema de aprendizaje de la MEP.

El último aspecto consistió en diseñar el sistema de aprendizaje. Con este fin se diseñaron los programas analíticos de cada taller. Cada programa analítico incluye los objetivos, importancia del curso, estructura, horarios, temario, evaluación y una programación detallada de actividades dentro y fuera del aula. Las actividades dentro del aula incluyen una variedad de dinámicas y diálogos en las cuales se repasan los contenidos y se practica cada competencia dentro del salón. Las actividades fuera del aula incluyen actividades de "Campo de Retos", el cual es una aplicación de la educación de aventura.

El Campo de Retos es una infraestructura que permite desarrollar talleres de aprendizaje vivencial. Los programas típicamente incluyen ejercicios de calentamiento y rompe hielo, iniciativas (ejercicios de piso que plantean una situación a resolver), elementos bajos (a no más de 1 m. del suelo), elementos medios y elementos altos (pueden ser hasta 10 m. o más).

El diseño del sistema de aprendizaje de la MEP incluye un programa de capacitación para profesores, asesores, coordinadores, facilitadores y administradores de la modalidad. Dicho programa de capacitación incluye los siguientes temas: gestión del recurso humano por competencias, aprendizaje vivencial, diseño MEP, modelo de competencias MEP, diccionario de competencias, manejo de grupos – *coaching*, talleres MEP, pruebas psicométricas, campo de retos y administración de campo de retos, además del modelo educativo de la universidad.

Impacto en los indicadores de Gestión

A continuación se muestra una serie de indicadores de gestión educativa que corresponden a la Modalidad de Experiencia Profesional (MEP). Dichos indicadores fueron obtenidos en los primeros dos años de operación del nuevo diseño curricular por competencias, específicamente se muestran los períodos académicos de 2007 y 2008. Los indicadores de gestión analizados son los siguientes: el crecimiento de los alumnos inscritos en la Modalidad, el crecimiento de oportunidades (plazas) para realizar estancias profesionales nacionales y en el extranjero, el crecimiento de empresas con alumnos MEP haciendo estancias profesionales en sus instalaciones, el crecimiento en el número de alumnos por empresa, la relación del número de veces que participan las empresas con estancias MEP, la mejora en la Opinión General del Profesor (OGP) evaluada por el alumno y el porcentaje de alumnos que reciben al menos una oferta de trabajo antes de graduarse.

1. Crecimiento de alumnos inscritos en la Modalidad.

Se puede observar, en la tabla 1, que la tendencia en la inscripción de los estudiantes en la MEP, después del rediseño en base a competencias ha mostrado una tendencia ascendente y un crecimiento de aproximadamente 321%. Esto nos lleva a pensar que los estudiantes están interesados en la propuesta de valor ofrecida por el programa y en el desarrollo de las competencias propuestas en el modelo MEP. En los resultados se observa que en el último año la velocidad de crecimiento ha disminuido, logrando mantenerse entre 1,300 y 1,340 alumnos. Este resultado es producto de la estrategia utilizada por el programa para la captación de alumnos a la modalidad y toma en consideración el uso adecuado de los diversos apoyos y recursos asignados para su gestión.

**Tabla 1. Resultados de la inscripción de alumnos en la MEP¹.
Campus Monterrey**

	2007		2008		2009
	Ene.-Jul.	Ago.-Dic.	Ene.-Jul.	Ago.-Dic.	Ene.-Jul.
Alumnos inscritos	417	624	1,172	1,334	1,340
Crecimiento (%)		49.6%	88%	14%	0.05%

2. Crecimiento de oportunidades (plazas) para realizar estancias profesionales nacionales y en el extranjero

Para el siguiente análisis, se toma en cuenta únicamente aquellos alumnos que participan en la MEP y se encuentran en etapa de realizar su estancia profesional en una empresa. Esto quiere decir, aquellos alumnos que ya terminaron de cursar los primeros cuatro talleres basados en competencias y cumplen con el perfil requerido para realizar sus prácticas profesionales. Dependiendo del interés del alumno y la disponibilidad de oportunidades, las estancias profesionales pueden ser en empresas en México o en el extranjero. La selección de la estancia se realiza en función de la convergencia de intereses tanto del alumno como de la empresa. Una de las funciones de la Modalidad es precisamente vincular ambos intereses profesionales.

Se puede observar en la tabla 2 que el número de estudiantes en el mercado de empresas nacionales muestra un comportamiento ascendente en los últimos cuatro semestres, mientras que los alumnos que hacen sus prácticas en el extranjero empezaron a aumentar a partir de 2008. Se observa que a pesar de la difícil situación económica mundial que comienza a aparecer durante ese año, para finales de 2008, que es la última fecha de corte de estos resultados, las afectaciones aún no se manifiestan en este indicador. De manera que, de acuerdo con los datos, los estudiantes todavía salen regularmente a realizar su estancia, regresando con un cúmulo de experiencias, tal como se menciona en Madero y Flores. [10]

También es importante mencionar que la disminución de alumnos en estancias en el extranjero durante el período enero-julio 2008 se debe principalmente a un cambio en los requisitos solicitados a los alumnos interesados en hacer estancias en el extranjero. Dado que para hacer estancias en el extranjero, las empresas requieren que el estudiante se comunique en inglés con fluidez y se adapte fácilmente a los cambios, la MEP decidió incrementar el puntaje mínimo obtenido del examen TOEFL de 550 a 580 y en los requisitos académicos se modificó el promedio general mínimo de 83 a 85.

Al comparar las oportunidades totales para hacer estancias profesionales se observa un incremento de enero de 2007 a enero de 2009 de 11%. Si se analiza sólo el crecimiento de las oportunidades nacionales, el incremento también resulta ser de un 11%; mientras que si se analiza sólo el crecimiento de las oportunidades en el extranjero se puede observar que este indicador prácticamente se mantiene constante alrededor de las 50 estancias, pero ahora con requisitos de entrada más altos, motivando así a que los alumnos mejoren sus habilidades académicas y de un segundo idioma.

3. Crecimiento de empresas con alumnos MEP haciendo estancias profesionales en sus instalaciones.

En lo que respecta al número de empresas participantes e interesadas en reclutar estudiantes de la MEP, para realizar sus prácticas profesionales, se observa un período

¹ La matrícula del programa MEP en Ene-Jul 2009 evidencia diversidad y se encuentra distribuida de la siguiente manera:

- *Por lugar de origen:* 47% NL, 52% otros estados de la República Mexicana, 1% extranjeros.
- *Por escuelas:* 48% Ingeniería y Arquitectura, 33% Negocios, 10% Tecnologías de Información y Electrónica, 6% Humanidades y Ciencias Sociales, 3% Ciencias de la Salud.
- *Por género:* 60% hombres y, 40% mujeres.

de ajuste durante 2007. Después se observa que a partir del 2008, este indicador se recupera notablemente, mostrando una tendencia positiva. Este resultado evidencia el interés por parte de las empresas en la contratación de personal para estancias profesionales mínimas de 6 meses, en este caso estudiantes con una formación en competencias.

**Tabla 2. Relación de estudiantes que realizan estancia profesional
Campus Monterrey**

	2007		2008		2009
	Ene.-Jul.	Ago.-Dic.	Ene.-Jul.	Ago.-Dic.	Ene.-Jul.
Alumnos nacionales	61	39	56	65	72
Crecimiento		-36%	44%	16%	11%
Alumnos extranjeros	50	66	44	44	51
Crecimiento		32%	-33%	0%	16%
Total de alumnos	111	105	90	109	123
Crecimiento					11%

En la tabla 3, se puede observar que el número de empresas participantes se ha incrementado de un total de 61 en enero de 2007 a 69 en enero de 2009, representando un incremento de 13%. Este resultado se debe principalmente al esfuerzo realizado por el equipo encargado de la promoción del programa con las empresas. Dicha promoción incluye la sensibilización acerca del modelo de competencias y de los beneficios que éste tiene en los estudiantes que participan en la estancia profesional.

Es importante remarcar que en cada semestre las empresas participantes no siempre son las mismas. Esto depende de las necesidades particulares de cada empresa en un período determinado. Las variaciones semestre a semestre de qué empresas participan puede incluso ir en el orden del 60% de variación. Lo anterior implica que constantemente se debe mantener una estrecha relación con el mundo empresarial para poder satisfacer el crecimiento del programa.

Por otra parte, el número máximo de estudiantes que participan en una empresa en la realización de un proyecto ha tenido un comportamiento muy variado, aunque se puede observar en la tabla 3 que, a partir de enero de 2008, ha mantenido una tendencia ascendente.

Cabe mencionar que el número máximo de estudiantes en una sola empresa se alcanzó en agosto de 2007 con 16 alumnos asignados para realizar un proyecto multidisciplinario. A partir de enero de 2008, ha estado aumentando cada semestre, demostrando resultados favorables.

**Tabla 3. Relación de empresas que participan en proyectos de la MEP
Campus Monterrey**

	2007		2008		2009
	Ene.-Jul.	Ago.-Dic.	Ene.-Jul.	Ago.-Dic.	Ene.-Jul.
Empresas participantes	61	55	50	55	69
Crecimiento		-11%	-10%	+10%	+25%
Núm. máx. de estudiantes en una empresa	7	16	7	9	10
Crecimiento				29%	11%

En la tabla 4 se presenta la distribución de las empresas que han solicitado los servicios de los estudiantes de la MEP para participar en la estancia, observando que de un total de 186 empresas, 27 de ellas, es decir, el 15% ha repetido la experiencia dos veces y 25 empresas más, equivalente al 13%, ha repetido la experiencia 3 veces. Es decir, a tan solo dos años de operación del rediseño, casi el 30% de las empresas que ha participado una vez, regresa a la Modalidad para continuar participando en el programa ofreciendo plazas de estancias de 6 meses. Esto nos lleva a pensar que los estudiantes asignados a sus proyectos están cumpliendo con sus expectativas y cumplen el perfil requerido.

Tabla 4. Relación de empresas que participan en proyectos de la MEP. Campus Monterrey (2007-2009) con estancias de 6 meses

No. de empresas		Servicio de la MEP requerido
134	72%	Una vez
27	15%	Dos veces
25	13%	Tres o más veces
186	100%	

4. Opinión General del Profesor (OGP).

Uno de los instrumentos de medición que la institución utiliza para evaluar la calidad académica de los profesores al impartir cualquier tipo de cursos, tiene un indicador que se titula Opinión General del Profesor. El estudiante hace la evaluación de su profesor en una escala de 1 a 5, donde 1 es excelente y 5 es pésimo.

De acuerdo con los resultados obtenidos en los años 2007 y 2008, se observa en la tabla 5 una mejoría en el OGP, lo que significa que a la fecha de corte de esta investigación los estudiantes están evaluando mejor a sus profesores, interpretando con ello que están más satisfechos con el desempeño de los mismos. Además, se precisa que en la interpretación de la mejora del 10% en el indicador del profesor, se debe considerar que la población que respondió la encuesta creció en poco más de un 25%. Es decir, no solo mejoró la satisfacción del alumno sino que más alumnos dicen estar satisfechos con el programa. De manera que no únicamente los estudiantes reciben los beneficios del programa al tener oportunidad de desarrollar sus competencias y adquirir experiencia profesional, sino que los profesores que participan en la impartición de los diversos talleres/cursos de la MEP también se han visto beneficiados. Esto se debe a que la reforma curricular por competencias les ha implicado mejorar sus actividades de enseñanza-aprendizaje, recibiendo mejores evaluaciones que en el pasado.

Tabla 5. Resultados de la evaluación al profesor MEP². Campus Monterrey

	Ago-Dic. 07	Ago-Dic. 08
Núm. de alumnos participantes	919	1,150
Núm. de opiniones registradas	731	827
Opinión general del alumno sobre el profesor	1.57	1.48
Mejoría	0.10	

5. Porcentaje de alumnos que reciben al menos una oferta de trabajo antes de graduarse.

El seguimiento periódico que se hace a los alumnos de la Modalidad reporta que aproximadamente entre un 62-68% de los alumnos recibe al menos una oferta de trabajo

² Última evaluación registrada al momento del estudio.

antes de graduarse. Considerando que los muchachos que estudian diferentes carreras, además del programa MEP, aún no reciben su título profesional ni el diploma MEP, este indicador de gestión también resulta ser favorable. Típicamente, el indicador mejora aún más después de tres meses de graduados. Además, las estadísticas de estudios de egresados muestran que los alumnos con experiencia profesional, previa a la graduación, reciben en promedio aproximadamente un 25% más de salario que los que carecen de esta experiencia.

Discusión y Conclusiones

Al revisar los resultados de los primeros dos años de operación del nuevo diseño curricular por competencias de la Modalidad de Experiencia Profesional se concluye, que en términos de indicadores de gestión, la nueva propuesta curricular por competencias ha tenido resultados favorables por las siguientes razones:

Primero, el indicador de crecimiento de alumnos inscritos en la Modalidad aumentó en 321%, permitiendo llegar al programa a los niveles deseados de estabilización. Segundo, las oportunidades (plazas) para realizar estancias profesionales nacionales y en el extranjero también crecieron, esta vez en 11%, permitiendo crecer las oportunidades de estancias nacionales en un porcentaje igual y permitiendo, sin afectar el número de las plazas internacionales, incrementar los requisitos de entrada. Tercero, los indicadores totales del número de empresas participantes, con alumnos haciendo estancias profesionales, aumentó en 13%. Además, nuevas empresas se vieron atraídas por la propuesta y, a dos años de operación del nuevo modelo, casi un 30% de las empresas participantes repite la experiencia abriendo más de una plaza. Cuarto, la Opinión General del Profesor mejoró en un 10%, mientras que los alumnos que voluntariamente participan en este sondeo de opinión, acerca del desempeño del profesor, aumentaron en un 25%. Finalmente, se reportó que entre un 62-68% de los estudiantes recibe al menos una oferta de trabajo antes de graduarse y las estadísticas de egresados en general muestran que aquellos alumnos que tienen algún tipo de experiencia profesional previa a su graduación de carrera reciben en promedio un 25% más de salario que los que carecen de esta experiencia.

Para lograr estos resultados favorables de gestión educativa ha sido necesario el esfuerzo de mucha gente. Entre ellos directivos, empleadores, profesores, asesoras y alumnos. Todos ellos han contribuido a una misma causa. En el proceso se han requerido también muchos ajustes, los procesos administrativos y académicos han sido modificados. La nueva propuesta curricular por competencias ha modificado el quehacer diario. Aunque este trabajo se ha enfocado principalmente en presentar y discutir el impacto en los indicadores de gestión, es recomendable que futuras investigaciones documenten y discutan los ajustes en los procesos administrativos y académicos que un cambio curricular por competencias como éste implica, tanto para directivos, como para empleadores, profesores, asesoras y alumnos.

En el programa aquí descrito, los directivos han tenido que tomar decisiones de inversión en recursos diferentes para apoyar el nuevo enfoque del programa y su adecuada supervisión. Los empleadores han colaborado en las agendas académicas de los alumnos y los profesores, contribuyendo como mentores y guiando los aprendizajes de los alumnos también. Los profesores han modificado sus metodologías de enseñanza-aprendizaje, así como de evaluación y han aprendido a desarrollar sus propias competencias de la mano de sus alumnos. Las asesoras han tenido que aprender también de este proceso y modificar la forma de asesorar y monitorear el avance de los alumnos. Finalmente, los alumnos han adquirido conciencia y responsabilidad de sus propios aprendizajes.

Revisando los resultados de los indicadores de gestión educativa, a través de la experiencia de los primeros dos años del cambio, también se concluye que una reforma

curricular por competencias, como la aquí descrita, además de requerir esfuerzo y cambios de procesos administrativos y académicos, también requiere de monitoreo constante y tiempo para que los ajustes al cambio fructifiquen en resultados favorables. Si bien es cierto que ciertos indicadores inmediatamente mejoraron, por ejemplo el incremento en la matrícula de alumnos del programa rediseñado, otros requirieron más tiempo, por ejemplo, la difusión de la nueva propuesta ante las empresas nacionales y en el extranjero. Además, también requirió tiempo para que los profesores se sensibilizaran de las modificaciones y los nuevos compromisos que este cambio les implicaba. Incluso se requirió de capacitación a los profesores y un nuevo perfil de profesor.

Este programa académico responde al llamado, a las instituciones de educación superior, que han hecho diversos organismos internacionales. Además, atiende a las solicitudes de empleadores, que piden que las instituciones de educación superior provean, a sus estudiantes, de experiencias laborales que les permitan practicar sus aprendizajes fuera del aula antes de graduarse. La experiencia de estancia profesional de la MEP se logra cuando convergen los intereses profesionales del alumno y de la empresa, que abre una plaza para la estancia profesional de 6 meses de los alumnos. No se trata de una asignación arbitraria, sino de un encuentro de intereses en común entre empresa y alumno, donde la MEP propicia la vinculación entre ambos. Por lo tanto, los alumnos reciben los beneficios de metodologías innovadoras de aprendizaje que además de permitirles desarrollar competencias de una forma divertida, [11] también les acercan al mundo laboral. Finalmente, se puede mencionar que esta experiencia ha detonado reformas curriculares similares en los programas MEP de otros cinco campus, ubicados en diferentes estados de la República Mexicana y que el proceso continúa.

En el ambiente académico se discute mucho si los nuevos diseños curriculares por competencias pueden o no traer resultados favorables. Se cuestiona dónde es que están documentados los resultados favorables de experiencias reales con este tipo de modificaciones curriculares. Aunque los resultados habrán de evaluarse a partir de distintas métricas, en distintos momentos y en respuesta a distintas solicitudes, este trabajo pretende contribuir en respuesta a esta genuina inquietud. Por ejemplo, algunas métricas de gestión, como las mostradas en este trabajo, han permitido monitorear la sustentabilidad del programa a través del tiempo. También han permitido revisar si las intenciones institucionales se están llevando a cabo en tiempo y forma. Asimismo, han permitido hacer correcciones en el camino. El balance a dos años de operación de las reformas resulta favorable.

Inclusive, las métricas de gestión aquí descritas, no han sido los únicos parámetros a monitorear por el programa MEP. En este artículo ha quedado sin comentarse el impacto del cambio curricular sobre indicadores de aprendizaje, dado que este tema se trabaja en paralelo por el grupo de investigadores y sus resultados se discutirán en artículos posteriores. Este trabajo –enfocado en indicadores de gestión educativa– complementa otros trabajos previos y en proceso, dentro de la misma línea de investigación. Los trabajos previos abordan temas relacionados, tales como: la descripción de la propuesta de valor del diseño curricular por competencias de la MEP, [12] la capitalización de las estancias profesionales en la formación de los estudiantes [10] y las diferencias en el desarrollo de las competencias laborales de los estudiantes de profesional. [11] De manera que, la agenda de investigación es amplia y continúa.

En resumen, se espera que la descripción de esta experiencia real y de sus resultados preliminares, a dos años de operación, ayuden a otros esfuerzos similares encaminados a diseñar programas curriculares por competencias. También se espera que las reflexiones aquí planteadas contribuyan a informar para la mejor toma de decisiones por aquellos responsables de dirigir y operar este tipo de programas académicos.

Referencias

- [1] OCDE. (1996). *L'économie fondée sur le savoir*. Documento de trabajo. vol. 4, no. 50. Paris: Autor. [En línea]. Disponible en: <<http://www.ocde.org/dataoecd/51/48/1913029.pdf>>, consultada: enero de 2009.
- [2] UNESCO. (1998). *Declaración mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: visión y acción*. [En línea]. Disponible en: <http://www.unesco.org/education/educprog/wche/declaration_spa.htm>, consultada: noviembre de 2008.
- [3] Tuning América Latina. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación superior en América Latina*. [En línea]. Disponible en: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&docclick&itemid=191&bid=54&limitstart=0&limit=5>, consultada: noviembre de 2008.
- [4] ITESM. (2007). *Información de la Modalidad de Experiencia Profesional*. [En línea]. Disponible en: <http://experienciaprofesional.mty.itesm.mx/html/Empresas/MEP_empresas_07.html>, consultada: enero de 2009.
- [5] Alles, M. A. (2005). *Desarrollo del talento humano basado en competencias*. México: Granica, 257pp.
- [6] Alles, M. A. (2005). *Gestión por competencias: El diccionario*. México: Granica, 301pp.
- [7] Simone Rychen, D. y Hersh Salganik, L. (2004). *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida*. México: FCE, 420pp.
- [8] Sullivan, . (1998). "Careers in the next millenium: Directions for future research." *Human Resource Management*. vol. 8, no. 2, pp. 165-185.
- [9] ITESM. (2007). *La misión ITESM 2015*. [En línea]. Disponible en: <<http://www.itesm.mx/2015/>>, consultado: enero de 2009.
- [10] Madero, S. y Flores, R. (2008). "Capitalizando la experiencia después de la estancia profesional". En Narváez, C. y Yépiz, N. (editores), *II Congreso de Investigación y Gestión Educativa. Memorias*. México: Tecnológico de Monterrey, 21-22 de mayo.
- [11] Hernández, O. y Velásquez, J. (2009). "Diferencias en el desarrollo de las competencias de los estudiantes de profesional". *Congreso Internacional para la Investigación y Desarrollo Educativo. Memorias*. México: Colegio de Estudios de Posgrado de la Ciudad de México, ene. 31-feb. 2. [En línea]. Disponible en: <http://www.colposgrado.edu.mx/congresointernacional/index.php?opcion_memorias.php&nomagi>, consultada: febrero de 2009
- [12] Flores, R.; Hernández, O. y Madero, S. (2007). "Adquiriendo experiencia profesional con el desarrollo de competencias laborales y aprendizaje vivencial: una propuesta de valor del ITESM". En Narváez, C. y Yépiz, N. (editores), *I Congreso de Investigación y Gestión Educativa. Memorias*. México: Tecnológico de Monterrey.