

# Simbiosis: Sociedad - Educación superior - Mercado laboral

Carlos E. Martínez\*, Alejandro León, Patricia Sotelo, Sofía G. Rivera y José del C. Aguayo

Facultad de Comercio y Administración de Tampico

Universidad Autónoma de Tamaulipas

Tampico, Tamps.; México

\* Autor de correspondencia: cmartine@docentes.uat.edu.mx

**Abstract-** The purpose of this article is to make known the permanent and close relationship between Higher Education institutions in Mexico and the working market in question of the competencies that are required. Descriptive research was carried out, knowing the theories and relational concepts. The observed results were that there is a divorce between the organizations, since currently the competences are not developed in a formal way, since in various institutions they found that the skills, abilities and knowledge are different from the reality, but there is a third element also very important that is the family. In conclusion, these three elements must be carried out through symbiosis.

*Keyword— Symbiosis, labor market, skills, Institution of Higher Education, Family*

**Resumen—** El propósito de este artículo es dar a conocer la permanente y estrecha relación entre las instituciones de Educación Superior en México y el mercado laboral en cuestión de las competencias que se requieren. Se llevó a cabo una investigación de tipo descriptivo conociendo las teorías y conceptos relacionales. Los resultados observados fue que existe un divorcio entre los organismos anteriormente mencionados, ya que actualmente las competencias no son desarrolladas de una manera formal, ya que en diversas instituciones se encontraron que las aptitudes, habilidades y conocimientos son diferentes con la realidad, pero existe un tercer elemento también muy importante que es la familia. En conclusión, estos tres elementos deben llevarse a cabo a través de la simbiosis.

*Palabras claves— Simbiosis, Mercado laboral, Competencias, Educación Superior, Familia*

## I. INTRODUCCIÓN

El termino simbiosis está conformado por la unión del prefijo sin que significa “conjuntamente” y el vocablo bios que puede traducirse como “vida” y del sufijo osis que equivale a “impulso”, El término nos pareció adecuado para nuestro articulo ya que de los tipos de simbiosis se asemeja a lo llevado a cabo por el profesionista.

En primer término, tenemos la simbiosis Mutualismo, En este caso las dos especies se beneficia claramente de la relación que se establece entre ambas lo que supone que vean mejoras en su aptitud. Lo asemejamos a la integración entre Institución Educativa y Organización.

El segundo tipo Comensalismo, es la interacción entre dos en la que uno se beneficia del otro sin que este segundo se vea perjudicado en ningún momento. Tomando en cuenta nuestro tema ambas se benefician tanto la institución como la organización sin perjudicarse una a la otra.

Y por último tenemos al Parasitismo, en este tipo una de las partes se ve perjudicada y la otra se beneficia.

En lo que respecta al término Competencia Mc Clelland, (1973) aludiera explícitamente como aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo, es decir, aquellos elementos que inciden al alza sobre los resultados inicialmente esperados, largo ha sido el debate sobre su interpretación.

Las competencias son los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes requeridas, para que una persona realice cualquier actividad productiva, social o de gobierno, con un nivel de alto desempeño, definidos por los propios sectores (CONOCER).

Buscando un punto de unión con la propuesta trazada anteriormente, el modelo que, a continuación, se propone, describe a las competencias siempre desde nuestra percepción particular en dos bloques interrelacionados entre sí, las individuales y las grupales, ambas concebidas como el “espíritu” que da sentido armonioso y coherente a la proyección personal y profesional del individuo en el conjunto de la organización.

Esto pone de manifiesto como las competencias individuales (iniciativa y proactividad; adaptación y flexibilidad; liderazgo personal; análisis de problemas y toma de decisiones) y las competencias generales (comunicación efectiva; trabajo en equipo; negociación; motivación intergrupala), se convierten en los resortes que sustentan el modelo de clima organizacional a través de los escenarios descritos (contexto organizativo, contenido del trabajo, significado del grupo y apreciación personal).

## II. CONCEPTO DE FAMILIA Y TIPOS

La familia como institución social ha ido cambiando de acuerdo con las condiciones socioculturales y económicas, por lo cual sus expresiones varían con el devenir del tiempo.

De igual manera, ha sido conceptualizada de diversas maneras y de distintas perspectivas a lo largo del tiempo, atendiendo a diversos criterios, bien sea de consanguinidad, relación legal, convivencia, lazos emocionales, entre otros.

La gran variedad de tipos de familia que en la actualidad existen en la sociedad, dificulta la elección de una definición única y general.

Puede adoptarse el concepto de familia como un grupo de personas relacionadas entre si biológica, legal o emocionalmente y comparten una historia común, unas reglas, costumbres y creencias básicas en relación con distintos aspectos de la vida.

Lo que no se ha transformado ni siquiera hoy en día, es su como núcleo esencial, al ser considerado siempre como la expresión primera y fundamental de la naturaleza social del hombre.

Según F. Engels (2011) “El concepto de familia proviene del latín, significa “Gens” o el derecho de gentes, haciéndole referencia así, a la autoridad del jefe sobre la vida de sus subalternos: hijos, esposas, sirvientes.

Según Levi Strauss: “La formación de la familia se presente en el centro mismo del proceso de la humanización, es una institución conformada en la cultura, para resolver el problema de la subsistencia y reproducción de la especie, además de estar articulada y vinculada con la sociedad, es fundamental para la existencia misma”.

La Organización Mundial de la Salud señala que por familia se entiende, “a los miembros del hogar emparentados entre sí, hasta un grado determinado por sangre, adopción y matrimonio.

El Diccionario de la Lengua Española señala que, por familia, se debe entender “al grupo de personas que viven juntas bajo la autoridad de una de ellas”.

### *A. Tipos de Familias*

La familia es una institución históricamente cambiante, sólo en el último cuarto de siglo se han ido acumulando grandes cambios demográficos, sociales y culturales que han perjudicado a su configuración. Aquí examinaremos cuatro estilos básicos de familia:

Familia nuclear, padres e hijos tenidos en común, todos bajo el mismo techo; también se conoce como «círculo familiar»;

Familia extensa, además de la familia nuclear, incluye a los abuelos, tíos, primos y otros parientes, sean consanguíneos o afines en estrecha relación afectiva y de convivencia;

Familia monoparental, en la que el hijo o hijos vive(n) solo con uno de los padres;

Otros tipos de familias o Familias actuales, aquellas conformadas únicamente por hermanos, por amigos (donde el sentido de la palabra "familia" no tiene que ver con un parentesco de consanguinidad, sino sobre todo con sentimientos como la convivencia, la solidaridad y otros), etcétera, quienes viven juntos en el mismo espacio por un tiempo considerable.

### *B. Competencias que debe asumir la familia*

El desarrollo emocional y de la autoestima. La familia es el escenario donde el individuo se construye como persona adulta con una determinada autoestima y un sentido de sí mismo, que le proporciona un cierto nivel de bienestar psicológico para enfrentarse a la vida cotidiana, a los conflictos y situaciones estresantes.

Dicho bienestar está relacionado con la calidad de las relaciones de apego que las personas adultas han tenido en su niñez. Es, por tanto, a través de la familia desde donde se empieza a formar la idea que el sujeto tiene de sí mismo (auto concepto) y la valoración de uno mismo que resulta de dicha idea (autoestima). Así, se define la autoestima como la satisfacción personal del individuo consigo mismo, la eficacia de su propio funcionamiento y una actitud evaluativa de aprobación que siente hacia sí mismo.

La maduración psicológica y el desarrollo de la personalidad. Elementos considerados como herramientas básicas para la vida futura donde se deberá afrontar retos, así como asumir responsabilidades y compromisos que orientan a los adultos hacia una vida fructífera, plena de realizaciones y proyectos e integrada en el medio social.

La transmisión de valores y de la cultura. Aspectos que hace de puente entre el pasado (la generación de los abuelos y anteriores) y hacia el futuro (la nueva generación: los hijos). Los principales elementos de enlace entre las tres generaciones (abuelos, padres e hijos) son, por una parte, el afecto y, por otra, los valores que rigen la vida de los miembros de la familia y sirven de inspiración y guía para sus acciones.

El apoyo emocional. Elemento vital para enfrentar diversas vicisitudes por las que pasa el ser humano. La familia puede ser un "seguro existencial" que permanece siempre a mano y un elemento de apoyo ante las dificultades surgidas tanto fuera de la familia como dentro de ella.

## III. LAS COMPETENCIAS LABORALES EN MÉXICO

En México, el tema de competencias es reciente. En otras latitudes, el término tiene antecedentes de varias décadas principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Canadá, Alemania y Australia. Las competencias aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido

muy acelerado, por lo mismo se presentó la necesidad de capacitar de manera continua al personal, independientemente del título, diploma o experiencia laboral previos (Huerta, Pérez y Castellanos, 2000).

El concepto de competencia no es nuevo, siendo McClellan por el año 1973 primero en acuñar el término. Este autor afirmó que, para el éxito en la contratación de un individuo, no era suficiente con el título que aportaba y el resultado de los test psicológicos a los que se le sometía, sino el desempeño que tiene dependía más de las características propias de la persona y sus competencias que de sus conocimientos, currículo, experiencia y habilidades (Zarazúa, 2007).

En los enfoques tradicionales de competencias como el funcionalismo y conductismo, las competencias se abordan ante todo como actividades y conductas para responder a requerimientos del contexto. Desde la socioformación, en cambio, las competencias trascienden las actividades y conductas; se definen como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto, con idoneidad, compromiso ético y mejoramiento continuo, desarrollando y aplicando de manera interrelacionada el saber ser, el saber convivir el saber hacer y el saber conocer (Tobón, 2009a; 2009b; 2010; 2011a; 2011b, 2013a).

En nuestro país se han ido implantando diversas políticas gubernamentales tendientes a impulsar la Educación basada en normas de competencias. Este modelo de Educación surgió a partir de un acuerdo combinado entre la Secretaría de Educación Pública (SEP) y la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STYPS) con las consultas a organismos empresariales sindicales y civiles, aunque siguiendo las directrices técnicas y financieras del Banco Mundial. La política oficial se concreta en 1993 en un proyecto de Educación Tecnológica y Modernización de la capacitación definido por la SEP y la STYPS (1993) con la colaboración de corporaciones de trabajadores y empresarios, se crea el Sistema Normalizado por Competencias Laborales y el Sistema de Certificación Laboral, sistemas derivados del proyecto general sobre Educación Tecnológica y Modernización de la Capacitación.

A dicho proyecto siguió el establecimiento del Sistema Normalizado de Competencias Laborales (SNCL) en 1995, dos de cuyos enlaces son el Sistema de Certificación de Competencia Laboral (SCCL) y el Sistema Nacional de Capacitación para el Trabajo (SNCT).

A través del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, (CONOCER) y la Secretaría del Trabajo como instancias coordinadoras, el gobierno federal impulsa el Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC). El PMETyC forma parte de la respuesta que proporciona la SEP a las exigencias de la integración económica global; tomando en cuenta primordialmente la creación de valor, la adquisición y conservación de ventajas competitivas, y el talento humano; se trata de reformar y modernizar los sistemas de capacitación y formación encaminado a crear un Sistema Normalizado y de Certificación de Competencia Laboral. (DOF 2 de agosto 2005).

En el caso del sistema de competencias laborales que se instrumenta en México, la certificación constituye uno de los aspectos centrales, en vinculación con las normas técnicas nacionales, pues ahí es donde radica el control de calidad de todo el proceso y, por lo tanto, la fuente de su credibilidad y aceptación social. Es importante aclarar que el CONOCER, al igual que la SEP, emite normas para la educación y capacitación de las personas, a diferencia de las normas de la Secretaría de Economía, que son para procesos y productos, por lo que su naturaleza es diferente.

Desde los inicios del Proyecto, se consideró que la certificación debía ser voluntaria, pues de lo contrario, no se estaría contribuyendo al funcionamiento más ágil de los mercados de trabajo. Para ello,

y con el fin de que toda persona pudiera adquirir las competencias deseadas, se debía desarrollar una oferta educativa y de capacitación idónea, como se describe más adelante.

Otro factor importante es que la certificación la realizan terceros especialistas (organismos certificadores), a fin de evitar conflictos de intereses entre la parte que contrata y la que certifica, como entre quien expide la certificación y quien asume la formación o la capacitación. De tal modo, la independencia, o más bien, la inter-independencia de los actores involucrados garantiza la credibilidad de los mecanismos y procesos que conforman el Proyecto.

Para evitar distorsiones en la emisión de los certificados que pudieran ocasionar confusiones en la toma de decisiones en el mercado laboral y desorientar a los sujetos productivos la certificación tiene validez nacional y formato único. El propósito principal de la certificación consiste en flexibilizar el mercado laboral y elevar su eficiencia, mediante la reducción de costos de transacción que resultan de las deficiencias de información en dicho mercado, entre las que destaca la asimetría de información que suele existir entre el solicitante de empleo y el patrón potencial.

En ausencia de información adecuada, los trabajadores competentes subsidian con su desempeño a los que no lo son; los menos capaces, por su parte, al no ser fácilmente reconocibles, empujan hacia abajo la remuneración de los otros. En consecuencia, ante una menor remuneración esperada, muchos trabajadores que podrían elevar sus habilidades mediante la capacitación, no se ven motivados a hacerlo. Ante tal situación, parece razonable pensar que:

- a) El nivel general de calificación de la fuerza de trabajo, en un ambiente como el descrito, es inferior al que podría alcanzarse si cada trabajador tuviera acceso a los instrumentos para hacer constar fehacientemente sus capacidades.
- b) En consecuencia, el contar con una referencia uniforme, sencilla y conocida por todos los participantes como el SNCL, así como con un árbitro neutral el SCCL, favorecerá el desarrollo de un mercado laboral más eficiente y dinámico, facilitando la movilidad tanto horizontal como vertical de la fuerza de trabajo.

La certificación de competencia laboral tiene como base el proceso de evaluación, mediante el cual se recogen evidencias sobre el desempeño laboral de un individuo para determinar si es competente, o todavía no, para realizar una función laboral. La evaluación de la competencia laboral representa un punto de enlace entre los procesos de normalización y los de certificación, de ahí que constituya un factor esencial para el aseguramiento de la calidad del sistema.

Los organismos certificadores están facultados por el CONOCER para acreditar a personas morales, como centros de evaluación, y a personas físicas, como evaluadores independientes, siempre y cuando califiquen, en términos de capacidad técnica y administrativa.

Por tratarse de una actividad totalmente novedosa en el ámbito mexicano, y por no existir un mercado desarrollado para la certificación de competencia laboral, el negocio entraña importantes riesgos, de ahí que el diseño del PMETyC contempló el apoyo financiero temporal a los primeros organismos certificadores en la etapa inicial de su funcionamiento.

El reconocimiento social y la confianza en los procedimientos, por parte de los diferentes sectores involucrados, resulta vital para el desarrollo de mecanismos que aseguren la calidad de los procesos de acreditación, evaluación y certificación. La participación en estas tareas ha ido en aumento: a la fecha existen 32 organismos certificadores y 1,022 centros de evaluación acreditados. El primer organismo certificador se creó en 1997.

#### IV. METODOLOGIA

La investigación que llevamos a cabo fue de tipo descriptiva, ya que el objetivo general fue determinar las competencias que poseen los estudiantes de las instituciones de Educación Superior en la Ciudad de Tampico, Tamaulipas, México; en este sentido, se buscó identificar y caracterizar las competencias personales y profesionales, resaltando las cualidades y características de estas, requeridas para incursionar en el mercado laboral.

De igual manera, se trata de un estudio de campo, en razón de que se desarrolló dentro de las instituciones de educación superior seleccionada, permitiendo obtener la información requerida a través de los propios involucrados, es decir, alumnos, docentes, familia.

La población en estudio conformada por sujetos, específicamente, por cincuenta (50) alumnos, tres (3) directores, veinte (20) docentes y diecisiete (17) padre de familia para un total de noventa (90) encuestados.

Para recabar la información se aplicó un cuestionario estructurado en veinte y cinco (25) ítems a través de la escala Likert de respuesta: siempre, muy frecuentemente, frecuentemente, pocas veces y nunca. (Anexo)

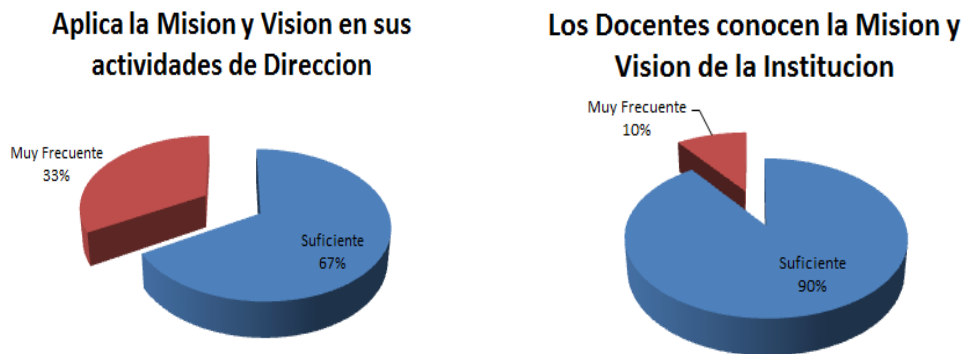
El análisis de la información se realizó utilizando estadística descriptiva, específicamente medidas de tendencia central como frecuencias y promedio de los indicadores. Lo resultados se interpretan de acuerdo al Sistema SPSS versión 15.

#### V. RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

En este apartado se presentan y analizan los resultados derivados de la aplicación del cuestionario a los padres de familia, directores, alumnos y docentes. Para tal efecto los datos obtenidos para la variable de competencia personal familiar se encontraron las siguientes competencias como son la socialización, desarrollo psicológico y afectivo, así como garantizar el desarrollo físico e intelectual, teniendo en cuenta que en el seno familiar se forma, orienta y dirige el comportamiento de los jóvenes al estilo familiar para que se integre a la sociedad u organización.

Y los indicadores con respecto a esta competencia la interpretamos que un 86% de los jóvenes siempre reciben el apoyo de sus padres, logrando con esto su autorrealización en el sector productivo.

Entretanto los directores de las instituciones de educación superior poseen un alto dominio de las competencias profesionales que son requeridas por las entidades económicas hacia los procesos de excelencia y calidad.





Las competencias que las instituciones están forjando en los estudiantes son la de reforzar la actitud que proviene del seno familiar, pero otras como la capacidad de resolución de problemas, trabajar en equipo, responsabilidad, organización y autonomía en el trabajo que son requeridas por la organización.

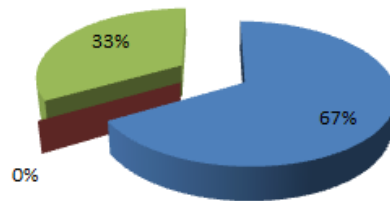
En relación a lo anterior nos permite afirmar que los directores, empresas se apoyan en sus vivencias y características personales para dirigir las organizaciones a su cargo, lo que implica, siguiendo a Senge (1997) que los directores, docente tienen metas intrínsecas; visión personal y profesional sustentando en la evaluación como estrategia que les permita desempeñar y lograr vencer los obstáculos que día con día se presentan en el camino y en el ejercicio de sus labores u cargo.

Según se observa en los resultados, las instituciones de educación superior a través de sus docentes y directores están llevando a cabo las competencias que son de suma relevancia para el desarrollo personal y profesional de sus alumnos. Esas cualidades o características le dan un toque al dominio suficiente para guiar y orientar a los alumnos en la búsqueda de la resolución de problemas que puedan presentárseles, además les permite coadyuvar a la consecución de las metas u objetivos de las organizaciones.

Los resultados informan que, según la opinión de los directores, docentes, padres de familia, los alumnos cuentan con las competencias requeridas por la organización, lo cual se ve reflejado en un desarrollo proactivo hacia la excelencia académica y así nuestros alumnos puedan incursionar en el mercado laboral.

### Se implementan estrategias de Interacción con la Organización

■ Suficiente ■ Muy Frecuente ■ Frecuentemente ■ Poca Veces ■ Nunca



## VI. DISCUSIÓN Y CONCLUSIÓN

Los resultados son lo bastante claros para mostrar que la muestra analizada de las competencias es un determinante fundamental de integración al mercado laboral.

Las competencias tienen un impacto positivo en la eficacia tanto de las instituciones de educación superior, como las organizaciones analizadas. En consecuencia, en ambos tipos es deseable que quien asume este rol sea capaz de lograr que la:

Misión y Visión sea compartida entre instituciones de educación superior y organización

Conocer los objetivos a corto y largo plazo de las organizaciones

Aceptar con entusiasmo los desafíos profesionales y el rol que les plantea la organización.

Estos resultados, refuerzan la idea que las competencias profesionales son relevantes en las organizaciones, la capacidad de influir en los demás, el talento y el carisma para proporcionar una visión futura y lograr el compromiso de sus subordinados pueden explicar la diferencia en los resultados de las organizaciones. Es por lo tanto urgente que el conocimiento sea adaptado a la sociedad para compartir experiencias de éxito por diferentes medios para la sociedad contemporánea con pertinencia y sentido crítico, empleándose en soluciones de problemas. Esto requiere de un proceso educativo centrado en los estudiantes para aprender a aprender y emprender por medio de proyectos de sentido social.

Por lo tanto, no solo las instituciones de educación superior, organizaciones o el seno familiar definen la rentabilidad u eficacia de nuestros alumnos, estos deben coadyuvar esfuerzos para ser un alumno completo e integrador.

## REFERENCIAS

- ANUIES (2003), Mercado Laboral de profesionistas en México, ANUIES, México.
- Diario Oficial de la Federación 2 de agosto 1995. Donde se da a conocer la creación del Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral, (CONOCER)
- Engels, F. (2011), Origen de la familia, propiedad privada y el Estado, Editorial Colofón, S.A. de C.V. México. Reimpresión.
- Huerta J, Pérez S, Castellanos AR (2000). Desarrollo Curricular por Competencias. Profesionales Integrales. Educar. México.
- Lévi-Staruss, C.; Spiro, M.E. & Gough, K. (1956). Polémica sobre el Origen y la Universalidad de la Familia. Barcelona: Anagrama.
- McClelland, D. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28 (1), p. 1-14.
- Senge, Peter. (1997). La quinta disciplina. Mc Graw Hill, México.
- Tobón, S. (2009a). La formación humana integral desde el proyecto ético de vida y el enfoque de las competencias. En E. J. Cabrera (Ed.), *Las competencias en educación básica: un cambio hacia la reforma*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Tobón, S. (2009b). *Proyectos formativos: didáctica y evaluación de competencias*. En E. J. Cabrera (Ed.), *Las competencias en educación básica: un cambio hacia la reforma*. México: Secretaría de Educación Pública.
- Tobón, S. (2010). *Proyectos formativos: metodología para el desarrollo y evaluación de competencias*. México: Book Mart.
- Tobon, S. (2011a). La evaluación de las competencias por medio de mapas de aprendizaje: una propuesta frente a los métodos tradicionales de evaluación. En Moya, J. y Luengo, F. (coords.), *Estrategias de cambio para mejorar el currículum escolar: Hacia una guía de desarrollo curricular de las competencias básicas* (pp. 135-149). Madrid: Ministerio de Educación. Disponible en: <http://www.cife.ws/comunidad>
- Tobón, S. (2011b). *El currículo por competencias desde la socioformación. ¿Cómo podemos cambiar nuestras prácticas educativas para asegurar la formación integral?* México: Noriega Editores.
- Tobón, S. (2013a). *Formación integral y competencias: pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ed.). Bogotá: Ecoe.
- Zarazúa J. (2007) *Capacitación y Evaluación del Desempeño por Competencias Recopilación en un enfoque de sistemas a las competencias laborales* Instituto Politécnico Nacional Dirección de Publicaciones Tres guerras, México.