

La Administración por competencias de la FCA-SJR Campus San Juan del Río. UAQ

CORTÉS, Yolanda*†, ESTRELLA-VELÁZQUEZ, Rafael, PÉREZ-BRAVO, Julia y VELASCO-ROJAS, Jazel Moises

Universidad Autónoma de Querétaro. Río Moctezuma núm. 249, San Cayetano, 45 C.P. 76806 San Juan del Río, Qro.

Recibido 1 de Julio, 2015; Aceptado 24 de Agosto, 2015

Resumen

Este trabajo está enfocado en realizar un análisis sobre la administración por competencias planteada por el autor Aldape (2008) para el nivel superior en la Facultad de Contaduría y Administración Campus San Juan del Río. El enfoque utilizado fue el cualitativo. Algunos hallazgos encontrados fue que los documentos rectores tanto el Estatuto Orgánico de la Univaersidad Autónoma de Querétaro, como el Contrato Colectivo del Sindicato Único del Personal Académico de la Univearsidad plantean lineamientos de apoyo para que los maestros desarrollen competencias.

Competencia, docente administración

Abstract

This research is focused on an analysis of management competence raised by the author Aldape (2008) for the top level in the Faculty of Accounting and Administration Campus San Juan del Río. The approach was qualitative. Some findings was that the official documents both the Constitution of La Universidad Autónoma de Queretaro, as the Contrato Colectivo del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro are supporting the development of competences in the teachers.

Competence, teacher, Management

Citación: CORTÉS, Yolanda, ESTRELLA-VELÁZQUEZ, Rafael, PÉREZ-BRAVO, Julia y VELASCO-ROJAS, Jazel Moises. La Administración por competencias de la FCA-SJR Campus San Juan del Río. UAQ. Revista de Sistemas y Gestión Educativa 2015, 2-4: 676-692

* Correspondencia al Autor (Correo Electrónico: finanzasycobrazas@hotmail.com)

† Investigador contribuyendo como primer autor

Introducción

Es preciso comenzar este trabajo con el siguiente proverbio: “la suerte florece cuando las semillas que se han plantado son buenas”. Entonces los alumnos no asisten a la escuela para repetir lo que ya saben, sino para ampliar su horizonte. Un profesor con el conocimiento, entusiasmo y la sabiduría que su propia experiencia le han brindado será quien siembre semillas para que los alumnos florezcan de acuerdo a las necesidades de la sociedad.

De acuerdo con Aldape (2008) la Educación Superior enfrenta las demandas de:

1. Mejor calidad
2. Mayor cobertura, sistemas de información y tecnologías de educación vanguardistas
3. Más acercamiento y aplicabilidad al ambiente laboral,
4. Alianzas estratégicas,
5. Certificaciones de calidad.
6. Garantizar que los estudios que se imparten sean equiparables a nivel internacional.

Para cubrir estas exigencias, las Instituciones Universitarias demandan entonces docentes con:

1. Competencias académicas
2. Competencias administrativas
3. Competencias humano-sociales.

Un docente debe ser capaz de realizar su trabajo efectiva y eficientemente, enfocado principalmente en el proceso educativo de enseñanza-aprendizaje de calidad y efectuar funciones, investigación, exigencias administrativas de la institución y metas que se le asignen, Esto cubrirá lo que hoy en día requieren las sociedades.

Revisión de literatura

Las Competencias

El término *competencias* es muy utilizado en todos los ámbitos. Zabala (2007) las define como las acciones eficaces frente a situaciones y problemas de distintos tipos, que obligan a utilizar los recursos con los que cuenta un individuo.

En el mundo de la globalización incluso se ha llegado a plantear el término de competencia digital refiriéndose a la herramienta para el trabajo integrada por componentes que incluyen la información, comunicación en entornos digitales, creación de contenido, seguridad y solución de problemas, *características* indispensables para todo ser humano (Torres-Coronas y Vidal-Blasco, 2015).

Sin embargo es preciso ilustrar que para que una persona cuente con determinadas *características* no es tan sencillo como se expresa puede llegar a exponer.

Los estudios de competencias basados en las conductas se apoyan en los trabajos de McClelland (1975: p. 3) definiendo el término de competencias como: “competencias son indicadores de conducta o conductas observables que se presuponen necesarias para el desempeño de un puesto. Al tratarse de una percepción, el sujeto observador está sujeto a cierta subjetividad: puede «interpretar lo que ve» añadiendo o desechando información respecto del candidato. Esto puede sumar o restar oportunidades al candidato”

Para Spencer & Spencer (1993: p. 25) la competencia es: “Una característica subyacente en un individuo que está causalmente relacionada a un estándar de efectividad y/o a una ejecución exitosa en un trabajo o situación”.

Este autor indica cinco tipos de componentes que conforman las mencionadas características subyacentes, o dicho de otra forma, los aspectos que conforman las competencias son:

Componente	Definición
1.Rasgos	Son las características físicas y naturales de carácter estable que posibilitan un mayor o menor grado de realización al tomar una decisión, en una palabra, se refieren a los rasgos físicos y de personalidad.

Tabla 1 Componente rasgos

Ejemplo:

Rasgo físico: altura (de 2 mts.). Posibilita acercar las manos a una canasta de baloncesto. Rasgo de Personalidad: temperamento explosivo. Dificulta controlarse ante una provocación.

Componente	Definición
2.Autoconcepto	Corresponde a las actitudes, valores y autoimagen que influyen en una predisposición mental para realizar una acción.

Tabla 2 Componente autoconcepto

Ejemplo:

La autopercepción de valentía y los valores patrióticos predisponen a tomar decisiones heroicas en favor de otros ciudadanos.

Componente	Definición
3.Motivos	Deseos profundos que impulsan la acción hacia unas conductas y la alejan de otras.

Tabla 3 Componente motivos

Ejemplo:

El deseo de aprobar un examen, incita a poner tenacidad en el estudio que abarca el mismo y dejar a un lado actividades encaminadas a la diversión.

Componente	Definición
4.Conocimientos	Es la formación e información que se dispone sobre algo que es susceptible de ser aplicado al comportamiento, aunque no necesariamente se haga.

Tabla 4 Componente conocimientos

Ejemplo:

El conocimiento teórico de las técnicas de investigación (encuesta, entrevista, observación, etc.) que se aplica (o no) cuando se realiza un proyecto de investigación.

Componente	Definición
4.Destrezas	Son las habilidades que se tienen para realizar determinadas tareas. Se dividen en físicas y mentales.

Tabla 5 Componente destrezas

Ejemplo:

Destrezas mentales: facilidad para recordar los números telefónicos, realizar operaciones matemáticas mentalmente.

Destrezas físicas: el buen pulso que realiza un estilista al efectuar un delineado permanente de ojos, cejas, etc.

Con lo anterior se considera que las competencias incluyen la autoimagen, valores, motivos, rasgos personales, actitudes, cualidades, experiencias y conocimientos que activan comportamientos que se ejecutan de manera habitual en una posición profesional y que propician determinados resultados (Rabago,2010).

También puede agregarse que en su forma más sucinta la competencia es “la capacidad de actuar con eficiencia y valor al utilizar una variedad de recursos”.

Se agregó a esta definición el término de valor, porque se requiere de una gran competencia para no caer en la corrupción, en la drogadicción, en la extorsión, en el robo, en una palabra en los delitos, tan es así que se encuentra mucha gente corrupta muy bien educada con lo que se quiere decir que se pretende incluir modales, cooperación, tolerancia, etc. Aspectos no tan fáciles de inculcar en una persona.

Para la Secretaría de Educación Pública en México (SEP, 2010:19) las competencias son el : “Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales”.

Fomentar las competencias es el propósito de los programas educativos, las competencias son capacidades que la persona desarrolla, en forma gradual a lo largo de todo el proceso educativo y son evaluadas en diferentes etapas. Pueden estar divididas en competencias relacionadas con la formación profesional general (competencias genéricas) o con un área de conocimiento (específicas de un campo de estudio).

Por consiguiente se puede definir como competencia la capacidad de poner en práctica de forma íntegra aquellos conocimientos adquiridos, aptitudes y rasgos de personalidad que permiten resolver situaciones diversas.

El concepto de competencia va más allá del “saber” y el “saber hacer” ya que incluye el “saber ser” y el “saber estar”.

El hecho de ser competente exige más que la simple adquisición de conocimientos y habilidades. Las competencias implican la capacidad de utilizar estos conocimientos y habilidades en contextos y situaciones diferentes.

Esta aplicación requiere comprensión, reflexión, criterio, valor, educación y discernimiento, siempre considerando la dimensión social de las acciones, acompañadas de una expresión comunicativa efectiva cuando así se requiera.

Competencias para los docentes

De acuerdo con Aldape (2008:16) si un docente desea tener éxito en su cargo y además demostrar sus calidades personales, debe cubrir las siguientes competencias:

1. Competencias académicas
2. Competencias administrativas
3. Competencias humano-social.

Competencias Académicas: Permiten al docente dominar los conocimientos y habilidades específicas sobre su materia incluyen: los métodos, los equipos y las tecnologías para la enseñanza-aprendizaje. Con estas competencias el profesor podrá entender mejor qué se espera de su rol como actor en el proceso educativo. Por lo tanto, algunas competencias académicas pueden ser: Tecnología para el aprendizaje.

- a) Visión sistémica
- b) Manejo de grupos
- c) Diagnóstico
- d) Solución de problemas
- e) Toma de decisiones

Tecnología para el aprendizaje: Como una necesidad es vital desarrollar esta competencia ya que hoy en día las Universidades han implementado la educación a distancia y al no atenderla perdería trabajo, además en el aspecto de consulta de bibliografía, resulta para las Universidades menos costoso si se realizan los planes de clase con bibliografía directa de estos medios y se complementan con los disponibles en las bibliotecas.

Visión Sistémica: El profesor debe contar con una visión de esta naturaleza dado que debe percibir el impacto de sus decisiones y acciones en los diversos subsistemas y en el subsistema total ya que existen conexiones entre diversos departamentos, entidades o los propios alumnos. Cabe señalar lo que menciona el autor Muller (2007:45) “El profesor-tutor asume entonces dos roles: El de docente de su asignatura y el de tutor-orientador”.

Manejo de Grupos: Siendo un requerimiento de la Sociedad la Cobertura y un pilar de la propia SEP.

En el sistema educativo se tienen grupos que van desde un promedio de 3 a 25 alumnos.

Debe mencionarse que el docente, sobre todo en el nivel profesional y posgrado, adquiere un nuevo rol, el de investigador, que le invita a realizar actividades de proyectos por lo que adicional debe saber como elaborar presupuestos, manejo de personal, control de costos y gastos, aplicación correcta de la metodología de investigación científica, dentro y fuera de sus responsabilidades en el área administrativa y docente.

Debe subrayarse la importancia de las competencias administrativas, ya que dentro de cada institución educativa, todo el personal trabaja para lograr la preparación integral (personal y profesional) del alumno, para que participe en la sociedad globalizada, hoy en día, con las herramientas necesarias que le permitan ser útil y sobresalir.

Competencias humano-sociales: son los conocimientos y habilidades específicas relacionadas con la capacidad del profesor, para trabajar de manera grata con su grupo de clase, sus compañeros de trabajo, los padres de familia y cualquier ente involucrado en el entorno de la enseñanza.

Debe tener capacidad para dirigirse y comunicarse eficazmente, concientizarse que es parte de un sistema y debe estar a la expectativa de responder a los que le rodean. Esto implica que cuente con un autodesarrollo personal, la comunicación, seguridad, fiabilidad al hablar, manejo político, poder de convocatoria, flexibilidad de comportamiento y resistencia al estrés, son necesarios.

Según Corredor (2011) en la actual sociedad del conocimiento y de las comunicaciones, diversos medios y recursos comunicativo-tecnológicos, las denominadas TIC's –tecnologías de la información y la comunicación- invaden los ambientes sociales y educativos, puesto que, representan el motor principal del siglo XXI, revolucionando a su máxima potencia la productividad y eficiencia en cada actividad y dimensión de la vida humana. Lo anterior supone que se cuenta con alumnos cuya vida son el chat, correo electrónico, USB, MP4, el internet, etc.

Se pueden listar algunos ejemplos de estas competencias:

1. Desarrollo personal
2. Motivación
3. Liderazgo
4. Comunicación
5. Trabajo en Equipo
6. Negociación
7. Responsabilidad Social

Estrategias para desarrollar las competencias de los docentes del Siglo XXI.

Encaminados a satisfacer los requerimientos de los alumnos, y a la vez de la sociedad globalizada, las instituciones deben ejercer acciones para que los docentes se encuentren listos para la contribución efectiva en el proceso de enseñanza- aprendizaje. A continuación se proporcionan algunas de estas acciones:

1. Cerciorarse de que el personal docente tenga las habilidades, conocimientos, competencias, estudios, entrenamiento e información que le ayuden a mejorar su trabajo.
2. Fijar una relación de ayuda, aprobación, apoyo, retroalimentación, respeto y estímulo entre los diferentes niveles (jefe-subordinado-compañero).
3. Asegurarse de que cuente con los recursos materiales, humanos y de capital para mejorar su trabajo.
4. Mantener comunicación hacia arriba-abajo-lateral efectiva.

Para desarrollar las competencias en los docentes es necesario:

1. Lograr que se involucren en diversos proyectos o áreas
2. Generar compromiso de su parte hacia la institución
3. Darles poder para tomar decisiones
4. Capacitarlos continuamente para estar actualizados en todas las áreas.
5. Rotarlos en diferentes departamentos y funciones para que adquieran una visión global.

Las siguientes estrategias se plantean con la intención de que apoyen a los docentes a afrontar los retos del nuevo milenio:

- a) Instruir políticas claras
- b) Ofertar estudios cortos, modulares o a distancia

- c) Formar equipos de proyectos para saberes integrados y cambios curriculares, equiparar cátedras, estudios y competencias y diversificación de la forma y estructura de los contenidos y métodos de enseñanza-aprendizaje
- d) Instituir redes de actualización docente
- e) Realizar alianzas estratégicas y vinculaciones pertinentes y útiles con otras instituciones, asociaciones, sociedades civiles, empresarios y con el gobierno.
- f) Flexibilizar las currículas
- g) Utilizar equipos de enseñanza con diferentes estilos
- h) Promover la patente y comercialización de ideas nuevas y valiosas
- i) Publicar aquellos trabajos de investigación o literarios que contribuyan a la generación de conocimiento.
- j) Crear premios a la calidad docente o postular, de entre el personal, candidatos a premios a la educación ya establecidos
- k) Promover un ambiente participativo
- l) Establecer enlaces con instituciones de investigación. Participar en proyectos en conjunto con otros países
- m) Asignar tiempo para el desarrollo de la profesión.
- n) Participar en comités locales, nacionales e internacionales de vanguardia
- o) Coordinar foros para compartir las mejores prácticas.
- p) Detectar necesidades de investigación en los centros de trabajo y la sociedad en general.
- q) Solicitar apoyo financiero de proyectos a nivel local, nacional e internacional.

- r) Capacitar, desarrollar y educar continuamente al personal de acuerdo a un diagnóstico y en base a metas estratégicas de la institución
- s) Rotar los roles y los puestos.

La Administración

Es importante partir del concepto de esta palabra que para la Universidad y los maestros es vital en el desarrollo de su noble labor, por tanto se puede definir que la administración es el proceso de planificar, organizar, dirigir y controlar el uso de los recursos y las actividades de trabajo con el propósito de lograr los objetivos o metas de la organización de manera eficiente y eficaz. (Chiavenato, 2004), (Robbins y Coulter, 2005), (Diez del Castillo, et. Al , 2001), (Koontz y Weilhrich, 2004) y (Oliveira, 2002).

Esta palabra de administración tiene diferentes significados, de acuerdo al calificativo que lo acompañe denotará la naturaleza del campo en el cual se ejecuta, así se tiene, Administración Pública, Administración Militar, Administración de Negocios, Administración Internacional, Administración Hospitalaria, Administración por Objetivos, Administración de Justicia y la que nos ocupa pudiera denominarse Administración Universitaria.

Para la Administración Universitaria, se podría considerar las denominaciones de los siguientes autores:

Para Garza (2006) la Administración es “la tarea de conducir el esfuerzo y el talento de los demás para el logro de resultados.

Por su parte Schell (2010) menciona que la Administración “más que un método de pensamiento, requiere una filosofía. Más que una tarea, es una forma de vida.

Más que una forma de hacer, es una forma de ser. Más que una cuestión de cuerpo y mente es una cuestión de espíritu. Más que una forma de liderazgo, es una forma de responsabilidad y confianza.”

Considerando entonces que el futuro de cualquier organización depende de la calidad de su gente, entonces la gestión por competencias se convierte en prioridad para toda Institución, en el ámbito educativo prioridad igual para cada maestro ya que permite analizar las competencias clave para llevar a cabo la estrategia institucional, evaluar el potencial de las competencias existentes y enriquecer las que posee el personal en un tiempo y espacio determinado.

La Institución

Como base fundamental en el presente proyecto es preciso que se manifiesten:

Visión de la UAQ.

La UAQ es una institución de educación superior con pertinencia social, financieramente viable, que centra la atención en la formación de sus estudiantes para asegurar su permanencia y su desarrollo integral, con programas educativos reconocidos por su buena calidad.

Genera y aplica el conocimiento, forma recursos humanos en investigación, con cuerpos académicos consolidados, integrados en redes de colaboración a nivel nacional e internacional; con procesos de gestión, eficaces y eficientes, contribuyendo a la preservación y difusión de la cultura, estrechamente vinculada con los diferentes sectores de la sociedad, promoviendo la pluralidad y libertad de pensamiento.

Misión de la UAQ.

Impartir educación universitaria de calidad, en sus distintas modalidades en los niveles medio superior y superior; formar profesionales competitivos al servicio de la sociedad; llevar a cabo investigación humanística, científica y tecnológica, generadora de bienestar y progreso en su ámbito de influencia; difundir y extender los avances del humanismo, la ciencia, la tecnología y el arte, contribuir en un ambiente de participación responsable, apertura, libertad, respeto y crítica propositiva al desarrollo al logro de nuevas y mejores formas de vida y convivencia humana.

Política de Calidad

En un ambiente de integridad y orden en la Universidad Autónoma de Querétaro, nos comprometemos a ofrecer educación media, superior e investigación con calidad, nos esforzamos por superar las expectativas en competencias profesionales y éticas de nuestros estudiantes.

Nos dedicamos a mejorar continuamente los procesos y servicios para que tanto los alumnos como los egresados, logren a través de su formación académica el bienestar de su familia y de la sociedad.

Valores

Verdad, honor, lealtad, democracia, responsabilidad, apertura y respeto a la diversidad, tolerancia, trabajo colaborativo, libertad de pensamiento, respeto a los derechos humanos, pluralidad, ejercicio pleno de las libertades consagradas en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Reglamento de Estudiantes de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Artículo 15. Los contenidos académicos de todas las asignaturas ofrecidas por la Universidad, deberán establecer con claridad los *conocimientos* y *habilidades* mínimas que debe demostrar el alumno para cubrir los créditos del curso, así como las formas de ser evaluado.

Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Artículo 8. La libertad de investigación incluye la potestad del investigador de buscar libre, objetiva y sistemáticamente nuevos conocimientos o reinterpretar los ya existentes.

Artículo 276. El personal académico tendrá los derechos y obligaciones siguientes:

I. Impartir sus cursos e investigar con libertad de cátedra e investigación.

II. Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las materias que impartan, así como realizar trabajos de investigación

III. Entregar a los alumnos y a la Dirección de la Facultad, Escuela o Instituto al iniciar el ciclo escolar, el programa de su cátedra.

En los casos de investigadores entregar sus reportes técnicos en el tiempo previsto.

IV. Concurrir puntualmente a sus labores académicas cumpliendo con las medidas que se dicen para su debido control.

V. Presentarse a su clase dentro de los diez minutos siguientes a su inicio, transcurridos quince, los alumnos podrán retirarse.

VI. Participar en los programas de tutorías de los estudiantes.

VII. Desempeñar los servicios académicos de acuerdo con los programas aprobados por el Consejo Universitario.

VIII. Concluir íntegramente con el programa de la asignatura.

IX. Mantener el orden y la disciplina de los estudiantes durante su cátedra y al efecto, de acuerdo con la naturaleza y gravedad de la falta, podrá amonestarlos o suspenderlos hasta por un máximo de cinco días, haciéndolo del conocimiento del Director de la Facultad, Escuela o Instituto.

En caso de reincidencia o cuando la falta amerite sanción más enérgica, el Mestro informará por escrito al Director de la Facultad, Escuela o Instituto para que éste proceda en los términos correspondientes.

X. Informar al director de la Facultad, Escuela o Instituto, el último día de clases que los alumnos tienen o no derecho a examen ordinario y la fundamentación.

XI. Votar para la integración de los Consejos Universitario y Académicos, en los términos de la Legislación Universitaria.

XII. Integrar los Consejos Universitario y Académicos en los términos de la Legislación Universitaria.

XIII. Abstenerse, dentro de la Universidad de actos de proselitismo partidista o religioso.

XIV. Desempeñar las comisiones que el Consejo Universitario, el Rector o el Director de la Facultad, Escuela o Instituto correspondiente le asigne y

XV. Las demás que le asignen la legislación universitaria, el Rector y en su caso el Director de la Facultad, Escuela o Instituto.

Contrato Colectivo de Trabajo del Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Cláusula 20.

Funciones del personal académico.

Son funciones del personal académico, bajo el principio de libertad de cátedra y de investigación, impartir la educación, realizar investigaciones y estudios; desarrollar actividades conducentes a la difusión de la cultura y extensión de servicios y participar en la organización, *administración* y dirección de las actividades mencionadas.

Cláusula 22.3

Con el objeto de profesionalizar la enseñanza, la Universidad impartirá cursos de posgrado y de formación de profesores de conformidad con el plan general de desarrollo de la Istitución.

Cláusula 31.2

A realizar su trabajo académico con la más amplia libertad de investigación y de cátedra con la garantía de contar con las condiciones adecuadas para realizar dichos trabajos dentro de los planes y programas aprobados en las respectivas dependencias de adscripción.

Obligaciones directamente académicas.

Cláusula 37.1 Realizar su plan de actividades académicas y presentar, anual o semestralmente, el informe correspondiente ante las autoridades de su dependencia.

37.2 Integrar, salvo excusa fundada, comisiones y jurados de exámenes y emitir oportunamente la documentación respectiva.

37.3 Enriquecer y actualizar sus conocimientos en las áreas académicas en que laboren.

37.4 Impartir la enseñanza y evaluar los conocimientos de las/los alumnos (as) sin consideraciones de sexo, raza, nacionalidad, religión o ideas políticas.

37.5 Indicar su adscripción a una dependencia de la Universidad en aquellas publicaciones que contengan resultados de los trabajos hechos dentro de la misma.

Realizar los exámenes y entregar resultados en las fechas y lugares que fijen las autoridades correspondientes.

Cláusula 38.

El personal académico de tiempo completo, tiene la obligación de impartir su cátedra y de realizar investigación, preparación, estudio y evaluación del curso o cursos que imparte, aplicación de exámenes, dirección de tesis, prácticas, consultas y orientaciones a las/los alumnos (as) y demás actividades que fije su programa académico.

Cláusula 53. Accidentes de trabajo y primeros auxilios: La Universidad tendrá en todo tiempo y en los lugares de trabajo, los medicamentos y útiles indispensables para la atención inmediata de cualquier accidente que sufra un/a trabajador(a) académico(a) durante el ejercicio de sus labores.

Acondicionará y mantendrá un local en cada dependencia a fin de prestar los primeros auxilios y la atención médica necesaria.

Cláusula 54. Servicios de apoyo académico.

La Universidad se obliga a poner a disposición de las/los trabajadores(as) académicos(as) las condiciones que garanticen la eficiencia de su trabajo, como son (enunciativa pero no limitativamente) cubículos, laboratorios, oficinas de servicios fotostáticos sin límite de alguno en cuanto al número de veces siempre cuando su finalidad sea estrictamente académica, equipo audiovisual, circuito cerrado de televisión, centro de cómputo y sus periféricos e implementos necesarios para coadyuvar en su formación y capacitación permanente. La Universidad publicará electrónicamente la información de los libros y software adquiridos y de los ya existentes, integrándose el fichero correspondiente; tanto uno como otros deberán aparecer en un límite no mayor del día primero de cada mes a partir de la firma de este contrato.

Cláusula 56 Número de alumnos (as) por cada grupo.

Será obligación de la Universidad velar porque los grupos académicos no excedan del número de alumnos(as) contemplado en el Reglamento Interior de Trabajo, y en todo caso, se proporcionará el material necesario que requieran las/los maestros(as) para atender sus respectivos grupos.

Cláusula 57. De la Formación de Profesores(as)

Con objeto de que la Universidad esté en posibilidad de garantizar una efectiva superación de los niveles académicos y de investigación, la Universidad se compromete a apoyar económicamente un programa de formación de profesores(as) debidamente conducido.

Cláusula 58. Obligaciones de la Universidad.

58.2 Practicar descuentos de su caja de ahorros del SUPAUAQ.

58.3 La UAQ entregará al inicio de cada período lectivo, el material de trabajo que requiera el/la trabajador(a) para cumplir con su función docente. En cada período lectivo, la Universidad dispondrá de 30 (treinta) días para su entrega.

58.3.1 Otorgará la Universidad exención de pago total a cursos, estudios formales y trámites administrativos de cualquier naturaleza para la/el trabajador(a), su cónyuge e hijos(as), hermanos(as), madres y padres que dependan de ella/el, en las Facultades y Escuelas de la propia Universidad, quedando en el caso de las/los hermanos (as) sujeta la exención de pago a nivel de posgrado a su rendimiento académico que implique un promedio superior a 8 (ocho) en las Facultades y Escuelas de la propia Universidad. En el caso de la/el trabajador(a) académico(a) le proporcionarán gratuitamente el servicio de fotocopiado que requiera, en donde la UAQ tenga instalado y/o contratado este servicio.

58.3.2. En el caso de profesores(as) investigadores(as) la Universidad se obliga a proporcionar el material, equipo, bibliografía y servicio de apoyo necesarios para el desempeño de su trabajo, aprobado por la/el Coordinador(a) respectivo(a), en calidad de préstamo y por el tiempo que le sean necesarios.

58.4 La Universidad se obliga a otorgar créditos a los/las trabajadores(as) académicos (as) de tiempo libre, medio tiempo, y tiempo completo sindicalizados(as), en la compra de libros y otros materiales en la Librería Universitaria.

58.6 La Universidad, dentro de sus posibilidades, se obliga a proporcionar anticipo a cuenta de los salarios de las/los trabajadores(as) académicos(as), debiéndose tramitar este servicio a través del Comité Ejecutivo dando prioridad a los casos que éste señale.

58.8 A otorgar licencia a la/el Trabajador (a) académico(a), con goce de salario íntegro en los casos de:

Defunción de la madre, padre, hijas, hijos, por matrimonio así como ayuda económica de por lo menos para estos casos 60 días de salario, independientemente de las prestaciones del IMSS.

58.11 a gestionar junto con el Sindicato, la dotación de terrenos y casa habitación para las/los trabajadores académicos(as) así como el otorgamiento de éditos para construcción, liberación de gravámenes, etc.

58.12 Contratar un seguro de Vida de forma grupal

58.12.1 Contratar un seguro de vida adicional al de 58.12 para la/el trabajador (a) académico(a) que así lo solicite, cuyo estado civil sea soltero(a) y haya acreditado fehacientemente la UAQ que su madre o su padre son sus dependientes económicos, cuya suma asegurada será el equivalente a 12 (doce) meses de salario de la/el trabajador.

58.13 A Pagar a los deudos en caso de fallecimiento de un/a trabajador(a) académico(a), además de las prestaciones a que tenga derecho, la cantidad correspondiente a 90 (noventa) días del 100% de las percepciones que recibe la/el trabajador.

58.14. Cuando el personal del SUPAUAQ, quede incapacitado por enfermedad o accidente de cualquier naturaleza, la Universidad le cubrirá el 100% por ciento de su salario.

58.15 A otorgar el 100% del costo total de aparatos ortopédicos para la/el trabajador (a) académico, su cónyuge y/o hijos(as) cuando lo requieran. Servicios dentales, 100% de gasto de adaptación y readaptación de anteojos y lentes de contacto de su cónyuge y/o hijos.

58.16 Establecer servicio de guardería para los hijos de los trabajadores (as).

58.17 A entregar gratuitamente a cada Trabajador(a) Académico(a) los boletos personales que soliciten para el acceso a cualquier actividad científica, cultural o deportiva de los eventos promovidos por la propia Universidad.

58.18 A convenir con las empresas distribuidoras de vehículos automotores la venta de unidades a precios especiales y las mejores condiciones de crédito para los académicos (as).

58.19 A proporcionar cuando el trabajo así lo requiera los uniformes, batas al inicio de cada semestre.

58.21 A realizar las gestiones necesarias ante la Secretaría de Educación Pública y Gobierno del Estado, para que se otorgue el derecho de inscripción en las Escuelas Primarias y Secundarias Oficiales de los(as) hijos(as) de los trabajadores académicos. En caso de Facultades y Escuelas de la UAQ.

Se otorgarán las facilidades necesarias, para ello deberán contar con un promedio de 8.5 (ocho punto cinco; en el caso de las escuelas incorporadas, se harán las gestiones para obtener las becas respectivas de manera preferente para las/los hijos(as) de los/las trabajadores(as) académicos(as).

58.23 A promover el deporte entre las/los trabajadores(as) académicos(as) sindicalizados(as), proporcionándoles todos los recursos necesarios, razonables. Los uniformes se entregarán una vez al año a los deportistas representativos del SUPAUAQ. Esta gestión será tramitada por el Comité Ejecutivo.

58.25 A proporcionar directamente al sindicato:

1. El 70% del costo total de las actividades que se celebren con motivo del día del personal académico
2. A regularizar las plazas del personal administrativo adscrito al SUPAUAQ.
3. Creará un sistema de estímulos que se otorgarán por conducto del Sindicato en la primera quincena del mes de diciembre de cada año.
4. Ayuda para compra de juguetes por cada maestro. \$260.00
5. Otorgar 16 (dieciséis) computadoras con características recientes y 1 impresora multifuncional tipo offset.

Cláusula 60. Profesionalización de la enseñanza.

La Universidad y el Sindicato convienen en planificar y desarrollar una política tendiente a la profesionalización de la enseñanza universitaria.

Esta política consistirá en el progresivo y sistemático otorgamiento de nuevas plazas de profesores(as) investigadores(as) de carrera a aquellas/aquellos trabajadores(as) que reúnan los requisitos establecidos por la Comisión Dictaminadora, en la misma forma se favorecerá el apoyo que la Universidad esté brindando a quienes cursan grados de maestría y doctorado en las diversas especialidades académicas y profesionales de acuerdo a los planes y desarrollo de la Universidad.

Metodología

El enfoque utilizado para el presente trabajo corresponde a lo que se le denomina la metodología cualitativa establecida por Hernández, et al (2006) a través del estudio de caso descriptivo de la Administración por competencias de la Universidad Autónoma de Querétaro, Campus San Juan del Río y su actuación en cuanto a las competencias, resaltando de acuerdo con Balcazar (2005) que se pretendió lograr resultados sobre el proceso de administración lo más acercado a su realidad y particularidad en el entorno laboral.

Resultados

De acuerdo a lo exhibido en el apartado de revisión literaria en cuestión de las demandas de las sociedades globalizadas indicadas por el autor Aldape (2008) se encontró que la Universidad Autónoma de Querétaro, es una institución que desde su visión, misión, política de calidad y valores expresa que está cubriendo en gran parte estas demandas ya que:

Su visión expresa que la UAQ: “centra la atención en la formación de sus estudiantes para asegurar su permanencia y su desarrollo integral *con programas educativos reconocidos por su buena calidad, con cuerpos académicos consolidados, integrados en redes de colaboración a nivel nacional e internacional*”.

En su Misión indica: “formar profesionales competitivos al servicio de la sociedad, contribuir en un ambiente de participación responsable, apertura, libertad, respeto y crítica propositiva al desarrollo al logro de nuevas y mejores formas de vida y convivencia humana.”.

Su política de calidad señala: “....mejorar continuamente los procesos y servicios....”

La Universidad Autónoma de Querétaro y su Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro (SUPAUAQ) son un gran aporte hacia el desarrollo de las competencias académicas en los docentes dado que:

En el Estatuto Orgánico de la Universidad en su artículo 276 las Fracciones II y IX expresan el derecho que el profesor tiene de enriquecer y actualizar sus conocimientos, así como la implementación del método para el control y manejo de los grupos.

En el contrato colectivo del SUPAUAQ se encuentran establecidas las siguientes cláusulas que apoyan muy preciso el desarrollo de las competencias académicas de los profesores:

Cláusula	Apoyo para Desarrollo de competencia académica.
57	Programa de formación de profesores
58.3	Entrega de material de trabajo (Plumones, borradores) Cada salón contar con equipo de proyector, pantalla, vocinas, internet.
58.3.1	Exención de pago <i>total</i> a los cursos y estudios formales.
58.3.2	Apoyo para investigadores de material, equipo, bibliografía y cubículos.
58.19	Uniformes y batas de laboratorio al inicio de cada semestre.

Tabla 6 Aportes para el desarrollo de competencias académicas del contrato colectivo de trabajo del SUPAUAQ.

En relación con el desarrollo de las competencias administrativas, la UAQ y el SUPAUAQ han establecido procesos diversos para llevar a cabo la administración.

La administración se aplica en cuatro pasos, atendiendo a los expertos que se indicaron en la revisión literaria en el apartado de la administración. El proceso inicia con la asignación de las materias por parte de la coordinación y que en forma colaborativa el profesor continúa hasta lograr que los alumnos cuenten con toda la información para llevar a cabo un buen desarrollo del programa de cada materia por semestre.

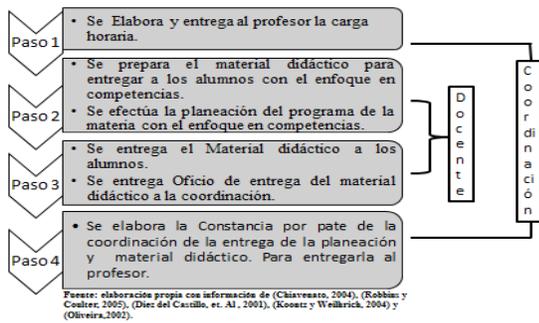


Figura 1 Proceso Administrativo de inicio de semestre FCA-SJR

La Fig. 1. Muestra el proceso que está fundamentado con el Estatuto Orgánico de la UAQ, en su Artículo 276. Fracc. III, en el Contrato Colectivo del SUPAUAQ, Cláusula 37.1 y en el Reglamento de estudiantes de la UAQ, en su artículo 15. Como pudo precisarse y con los correspondientes fundamentos, sería entendido por todo profesor que los alumnos deberían recibir al inicio del semestre, por parte del maestro de cada asignatura a cursar, el programa de la materia a desarrollarse durante el período. En las figuras 2 y 3 se evidencian los documentos como prueba de la ejecución del proceso administrativo diseñado arriba.

Dra. YOLANDA CORTES ALVAREZ
 Prolong. Del Roble Núm. 45
 Barrio de la Cruz, San Juan del Río, Qro.
 Tel. Cel. 01 427268119

San Juan del Río, Qro, a 11 de agosto de 2014.

UNIVERSIDAD AUTONOMA DE QUERETARO
 FACULTAD DE CONTADURIA Y ADMINISTRACION
 CAMPUS SAN JUAN
 SAN JUAN DEL RIO.
 ATN: **M.C. HÉCTOR CASTRO FERRUZZA**
 COORDINADOR.

Quien suscribe, DRA. EN ADMINISTRACIÓN YOLANDA CORTES ALVAREZ, con la presente estoy anexándole la planeación del curso de FORMACIÓN HUMANA, materia que me fue asignada este semestre julio-diciembre 2014 en el TERCER semestre de la carrera de CONTADOR PÚBLICO.

Hago de su conocimiento que con fecha 29 de julio del presente año, esta servidora entregó a cada alumno e incluido el jefe de grupo de este semestre en comento, el PROGRAMA DEL CURSO, así como la ANTOLOGÍA DE LA MISMA que incluye: Recopilación e integración de material de lectura selecto, objetivos, el contenido de la materia integrado en unidades, actividades a realizarse. Lo anterior con el enfoque en competencias, así como la bibliografía utilizada para la elaboración del mismo. Se anexa lista de firma de recibido del grupo.

La Forma de **EVALUACION** en el semestre será la siguiente:
 El semestre se dividirá en tres periodos parciales, los cuales tienen que acreditarse de la siguiente manera:
 40% Porcentaje se asignará a las actividades realizadas.(tarear, prácticas, investigaciones etc.)
 30% del porcentaje a la aplicación de examen.
 30% para la ejecución de entrega del portafolio de evidencias del curso.

Para la **ACREDITACION** de la materia, la calificación mínima aprobatoria será de 6 (SEIS). Para **EXENTAR** la materia el alumno deberá tener un promedio numérico mínimo de 8 (OCHO) y no haber reprobado ningún periodo parcial.

Para presentar examen final el alumno deberá contar con el 80% de asistencia y 80% de Trabajos. Así como entregar el portafolio de la materia.

Material requerido para la materia: indispensable un cuaderno de uso exclusivo.

Por lo antes señalado y sin otro particular, quedo en espera de que elabore y entregue a esta servidora la constancia que corresponde.

A T E N T A M E N T E

Vo. Bo., Recepción de Programa y antología:

Dra. Yolanda Cortés Álvarez.

Jefe de Grupo (nombre y firma)

Figura 2 Oficio que corresponde al paso 3 del proceso administrativo

Universidad Autónoma de Querétaro
 Facultad de Contaduría y Administración
 Campus San Juan del Río, Qro.

Afiliada a ANECA
 Certificada por CIEES

JCA/SJR/CRU/ 003 - 15

A QUIEN CORRESPONDA:

El que suscribe, hace CONSTAR que la M.A. YOLANDA CORTES ALVAREZ con clave de trabajador (4261) catadrática de esta facultad hizo entrega del PORTAFOLIO DIDÁCTICO, de las siguientes Materias que impartió en el Semestre 2014-2.

Nombre de Materia	No. Materia	Semr.	Area
TÉCNICAS DE LA INVESTIGACIÓN	817	1	CON10
TÉCNICAS DE MERCADOTECNIA BÁSICA	831	3	LAF09
FORMACIÓN HUMANA	826	3	CON10

Sin otro particular por el momento y a solicitud de la interesada se extiende la presente para los fines legales que a la misma convengan en la ciudad de San Juan del Río, Qro., a los diez días del mes de enero del año dos mil quince.

A tentamente
 "Educo en la Verdad y el Honor"

M.A. HÉCTOR CASTRO FERRUZZA
 Coordinador

C.c.a.*Anexo

Av. Río Moctezuma No. 249 Col. San Cayetano Tel./ Fax: (427) 2 74 12 43

Figura 3 Oficio que corresponde al paso 4 del proceso administrativo

En el ámbito del desarrollo de la competencia humano-social.

La UAQ tiene establecido que cada salón deberá contar con las mínimas TIC's que exige la docencia y esto es un cañón, computadora, pantalla y mínimo equipo de audio.

Con esto se puede decir que hoy en día en la Facultad de Contaduría y Administración el uso de las TIC's únicamente está limitado en lo que es el alcance de la señal de internet. Las figuras 4, 5 y 6 muestran como los docentes utilizan las competencias digitales para la impartición de cátedra.



Básica	Aplicada
También denominada pura, teórica o dogmática, este tipo de investigación parte de un marco teórico y pertenece a él.	También denominada práctica o empírica. Busca la aplicación o utilización de los conocimientos que se adquiere
La finalidad de esta clase de investigación es formular nuevas teorías y modificar las que existen, además de incrementar los conocimientos científicos y filosóficos.	

Fuente: elaboración propia con datos de Pardini (2005)

Figura 6 Exposición en clase

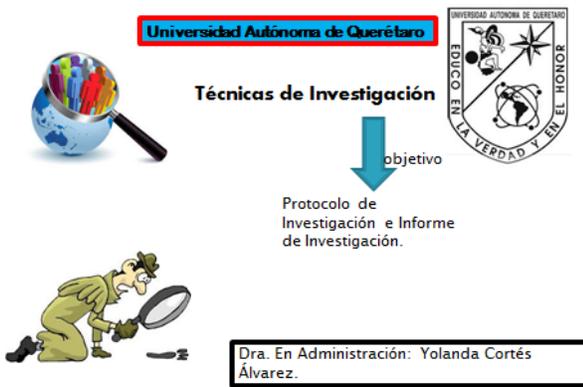


Figura 4 Exposición en clase

Unidad 1



De acuerdo con Hernández, et al (2006) la investigación es un conjunto de procesos sistemáticos, críticos y empíricos que se aplican al estudio de un fenómeno.

Se presenta la clasificación de la investigación en forma general en siguiente tabla.



Figura 5 Exposición en clase

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE CONTADURÍA Y ADMINISTRACIÓN
CAMPUS SAN JUAN DEL RÍO, QRO.
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE TUTORÍAS
COORDINACIÓN DE TUTORÍAS
SEMESTRE ENERO-JUNIO 2015

San Juan del Río, Qro., Enero 23 de 2015

DRA. YOLANDA CORTÉS ÁLVAREZ
Docente de a.F.C.A.
Presente

Con fundamento en el Programa Institucional de Tutorías (PIT) de la Universidad Autónoma de Querétaro, se le informa que ha sido nombrado tutor para fortalecer la actividad académica de la Facultad y le fueron asignados los siguientes alumnos:

Nº	EXPEDIENTE	TUTORADO	CARRERA	GRADO	SALON
1	248571	GUERRERO UGALDE SHALMA ALEJANDRA	ADMINISTRACION	PRIMERO	2 A
2	248563	RODRIGUEZ ANAYÁ MARIANA	ADMINISTRACION	PRIMERO	2 A

A sus tutorados les aplicará las tutorías, que constarán de 5 sesiones, estableciendo horarios y calendario de atención (Entre las 14 y 16 Horas), el calendario se entregará del lunes 26 Enero al jueves 29 Enero 2015, a esta Coordinación de Tutorías.

Las Sesiones deben llevarse a cabo en los cubículos de la Coordinación de Tutorías.

Solicito a usted el ejercicio cabal de la actividad tutorial realizada (Artículo 5°. Se entiende por tutoría, el acompañamiento y apoyo docente con carácter individual, que se ofrece a los estudiantes como una actividad más de su currículo formativo.) Ya que ésta dará fortalecimiento a nuestra facultad y cumplimiento a nuestros objetivos del Programa Institucional de Tutorías.

Agradezco como siempre su atención y disposición ante nuestras actividades para el mejoramiento de la Facultad.

Sin más por el momento quedo a sus órdenes.

23 ENE. 2015

ATENTAMENTE
PROGRAMA INSTITUCIONAL DE TUTORÍAS
"EDUCO EN LA VERDAD Y EN EL HONOR"

M.A. José Alberto Héctor Castro Ferruzca
Coordinador
Facultad de Contaduría y Administración

C.P. Sandra Adriana Camachó Mota
Coordinadora de Tutorías
Facultad de Contaduría y Administración

Figura 7 Asignación de tutorados en el semestre 2015-1

Los documentos anteriores son prueba de que en la FCA-SJR se está trabajando procurando en lo posible cubrir el enfoque en competencias para el nivel superior.

Conclusiones

En esta investigación se ha dado a conocer algunos apartados de los lineamientos que rigen el actuar dentro de la Universidad Autónoma de Querétaro, en específico para la FCA-SJR.

Pudo identificarse que los documentos oficiales: Estatuto Orgánico de la UAQ, Reglamento de Alumnos de la UAQ y Contrato del SUPAUAQ, poseen apartados que en mucho cooperan con lineamientos hacia un enfoque en las competencias para ser desarrolladas por los profesores.

Las figuras muestran que el proceso administrativo que se diseñó para este apartado está aplicándose y de esta forma también este actuar muestra cómo las partes involucradas: Universidad-Sindicato-Docente buscan día con día mejorar la calidad de la docencia como exigencia a la sociedad globalizada.

Referencias

Aldape, T. (2008) Desarrollo de las competencias del docente. Demanda de la aldea global siglo XXI. México: Ed. Libros en Red pag. 16

Balcazar, P. (2005) *La investigación cualitativa*. México 1ª. Edición Universidad del Estado de México

Chiavenato, I (2004) Introducción a la Teoría General de la Administración México: Mc.Graw-Hill. 7ª. Edición.

Contrato Colectivo del Sindicato Único del Personal Académico de la Universidad Autónoma de Querétaro 2013-2015.

Corredor, J. (2011) Competencias comunicativas: Cátedra esencial en la formación del estudiante universitario. Colombia consultado en: www.redalyc.org/articulo.oa?id=322227526009

Diez de Castro, E., García del Junco, J. Martín, F. Periañez, C. (2001) Administración y Dirección. México: Mc.Graw-Hill

Estatuto Orgánico de la Universidad Autónoma de Querétaro. Aprobado en Sesión Extraordinaria del H. Consejo Universitario de la UAQ. Celebrada el día 18 de octubre de 2007.

Garza, J. (2006) Administración Contemporánea México: Mc. Graw-Hill

Hernández, S.R., Fernández, C.C. y Baptista, L.P. (2006). *Metodología de la investigación*. (4ª. ed.). México: Mc.Graw-Hill.

Koontz, H. y Weilhrich, H. (2004) Administración una perspectiva global México: Mc.Graw-Hill 12ª. Edición.

McClelland, D. (1975). "Desarrollo de Competencias Directivas. Ajuste de la Formación Universitaria a la realidad empresarial". *Boletín Económico ICE* (2795), 3.

Muller, M. (2007) Docentes tutores. Buenos Aires: Bonum pag. 45

Oliveira, R. (2002) Teorías de la Administración. México: Thomson Editores, S. A. de C. V.

Programa de formación docente de educación media superior. (2009). *Competencias docentes en el nivel medio superior*. México.

Reglamento de Estudiantes de la Universidad Autónoma de Querétaro.

Rabago, E. (2010) Gestión por competencias. Netbiblo, S. L. España, pag. 23-32

Robbins, S. y Coulter, M. (2005) Administración. México: Pearson. 8va. Edición.
Schell, (2010) Management thought and action USA

SEP. (2010). *Reforma Integral de la Educación Media Superior*. México.

Spencer, y Spencer S. (1993) Diccionario de Competencias, New York.

Torres-Coronas, T. y Vidal Blasco, M. (2015) Percepción de estudiantes y empleadores sobre el desarrollo de competencias digitales en la educación superior. *Revista Educación*, No. 367. Enero-Marzo. España.