

## **Teoría y realidad del capital humano en México: alcances y consecuencias de la educación por competencias**

Guerrero Olvera, Miguel

*Universidad Autónoma del Estado de Morelos, México*

 mguerreroolvera\_2002@yahoo.com.mx

 ORCID ID: 0000-0003-0206-1117

*Artículo recibido:* 27 febrero 2020

*Aprobado para publicación:* 29 abril 2020

---

### **Resumen**

En el presente documento se reflexiona sobre la viabilidad en la aplicación de la teoría del capital humano y del modelo educativo por competencias en México, utilizando como referencia las aportaciones de Michel Foucault, Gary Becker y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico; la propuesta de competencias de la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea, y el modelo educativo de una universidad pública en México. Se concluye que el mercado de trabajo en México, integrado en más de un 90% por micro, pequeñas y medianas empresas, con un tiempo de vida de 5 años y poco afectas a operar por competencias, presenta restricciones para ser receptivo del recurso humano formado bajo el modelo educativo por competencias y dificulta la validez de la teoría del capital humano sobre los montos de la renta obtenida por su inserción en el mercado de trabajo.

### **Palabras clave**

Capital humano; competencias; modelo educativo; inserción laboral; mercado de trabajo

---

### Abstract

This document analyzes the feasibility in the application of the theory of human capital and the educational model by competencies in Mexico, using as reference the contributions of Michel Foucault, Gary Becker and the Organization for Economic Cooperation and Development; the proposal of competencies of the Directorate General of Education and Culture of the European Commission, and the educational model of a public university in Mexico. It is concluded that the labor market in Mexico, integrated in more than 90% by micro, small and medium enterprises, with a life time of 5 years and little affected to operate by competences, presents restrictions to be receptive to the trained human resource under the educational model by competences and hinders the validity of the theory of human capital on the amounts of income obtained by its insertion in the labor market.

### Key words

Human capital, skills, educational model, labor insertion, labor market.

---

## Introducción

El presente documento se refiere al tema del capital humano y al modelo educativo por competencias. El primero por corresponderse con la tendencia actual de encausar la formación y desempeño de los recursos humanos para hacer de las empresas unidades productivas y competitivas en un mercado que ha hecho de la competencia el atributo principal para su éxito económico, pasando a conceptualizar a los recursos humanos como una forma de capital cuya productividad y beneficios derivarán de la inversión realizada en temas de educación, afecto, salud, tecnología, etc. Haciendo del modelo educativo por competencias el mecanismo idóneo para la formación de estos recursos.

El interés de este tema, tras veinte años de su operación en México, es porque resulta difícil observar en el día a día de las empresas la presencia de las competencias, y en el beneficio de los profesionistas, tras su inserción en el mercado de trabajo, los montos de renta enunciados por la teoría del capital humano. Todo ello induce a la pregunta sobre la viabilidad de estos modelos en países distantes a las condiciones culturales, económicas, políticas y sociales de sus países de origen.

Para llevar a cabo esta investigación se partió de las aportaciones realizadas en torno al capital humano por Michel Foucault, Gary Becker y la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), así como del modelo por competencias impulsado desde la OCDE y la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea, y operacionalizado en su modelo educativo por la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), para finalmente contrastar estos referentes teóricos con la realidad empresarial en México, y de los profesionistas preparados bajo este modelo cuando se insertan en el mercado de trabajo.

Para tal fin, el presente documento se organizó mediante la presentación de diversos apartados. En los tres primeros se da cuenta de la interpretación del capital humano realizada por Foucault, Becker y la OCDE; en el cuarto se presentan los rasgos generales del modelo educativo por competencias, y en el quinto se hace referencia a las generalidades contempladas al respecto en el modelo

universitario de la UAEM, para finalmente, en el último apartado, contrastar todo esto con el tipo de empresa y con las posibilidades de inserción exitosa de los profesionistas formados bajo este modelo en México.

### **Michel Foucault y el capital humano**

Teniendo como referente la crítica al keynesianismo, en el siglo XX se manifestaron dos propuestas de recomposición del liberalismo clásico: el Ordoliberalismo alemán y el Neoliberalismo norteamericano; propuestas de naturaleza económica que Michel Foucault en sus obras Seguridad, población, territorio (2007) y Nacimiento de la biopolítica (2007), hizo transitar al terreno político como modelo de gobierno construido a partir de la libertad de los actores económicos; sin embargo, por ahora sólo se hará referencia al tratamiento y reflexión que a Michel Foucault le mereció el neoliberalismo en su vertiente del capital humano.

De acuerdo con Foucault (2007), el Ordoliberalismo alemán parte de la libertad de mercado para conformar lo que sería el principio organizador del Estado, que logrará su legitimidad por ser garante de la ausencia de prácticas monopólicas y por estar organizado y regulado por la lógica del mercado, quien a su vez deberá estar organizado no por el intercambio, sino por la competencia:

*El gobierno debe acompañar de un extremo a otro una economía de mercado. Ésta no le sustrae nada. Al contrario, señala, constituye el índice general sobre el cual es preciso poner la regla que va a definir todas las acciones gubernamentales. Es preciso gobernar para el mercado y no gobernar a causa del mercado. (Foucault, 2007:154)*

La participación del Estado en este contexto de libre competencia deberá darse lejos de prácticas de planificación, de fijación de precios, de creación de empleos o de inversión pública directa. Contrariamente, deberá propiciar que los sujetos que integran a la población adquieran ciertas características que les permitan insertarse de forma positiva y productiva en el mercado, por lo que no se trata de crear sujetos subsidiados buscando establecer un criterio de igualdad entre ellos, sino de propiciar que estén en las mejores condiciones de competir y se hagan responsables de sus riesgos individuales, enfermedades o accidentes, sin estar a expensas de la protección gubernamental por contar con un ingreso suficiente por la práctica de las cualidades o competencias adquiridas en su proceso de formación:

*No se trata, en suma, de asegurar a los individuos una cobertura social de los riesgos, sino de otorgar a cada uno una suerte de espacio económico dentro del cual pueda asumir y afrontar dichos riesgos. (Foucault, 2007:178)*

Con lo anterior, se pretende que lo característico de la sociedad no sea el intercambio de mercancías, sino los mecanismos de la competencia, es decir, se busca no una sociedad de supermercado, sino una sociedad de empresas, o en otras palabras, no se busca un individuo consumidor, sino un individuo que sea empresario de sí mismo (Foucault, 2007:211)

Para Foucault, el modelo de neoliberalismo norteamericano trasciende las propuestas del Ordoliberalismo Alemán por hacer de la lógica del mercado el principio rector de toda actividad social de

los sujetos, por ejemplo, en el proceso de formación que permita generar sujetos con ciertas características derivadas del cuidado que les otorgue la madre cuando niños, de su educación formal, de su alimentación, del cuidado de su salud, etc., lo que se manifestará como una inversión que al paso del tiempo dará dividendos no en forma de salario, sino de renta, convirtiendo a los sujetos en una forma de capital. En un capital humano que al paso del tiempo obtendrá una renta relacionada con la inversión realizada desde su infancia, es decir, todos aquellos aspectos que se hayan invertido en su formación.

La participación que tendrá el poder público en la formación de este capital será la de ofertar recursos humanos que contengan en sí una mayor cantidad y calidad de competencias para insertarse de manera lo más productiva posible en los procesos de producción, por lo que la participación del poder público en la formación de esos recursos deberá juzgarse desde una relación costo-beneficio, que será el parámetro de evaluación de sus diversos programas sociales relacionados con la educación y la salud, dado que sus costos deberán ser menores a los beneficios en la formación de los recursos humanos, esto es, del capital humano, de lo que deriva la visión del hombre económico en donde toda acción que se realice, encaminada a la mejora de sus competencias, habrá de ser evaluada por su impacto productivo una vez que se inserten en el mercado:

*El problema de la identificación del objeto del análisis económico con cualquier conducta, que por supuesto implicaría una asignación óptima de recursos escasos a fines alternativos, lo cual es la definición más general del objeto del análisis económico tal como la planteó, a grandes rasgos, la escuela neoclásica. (Foucault, 2007:306-307)*

De lo anterior, derivará que todo proceso educativo debe percibirse como una forma de asignación óptima de recursos escasos para la obtención de un beneficio a mediano y largo plazo que dé lugar a sujetos altamente productivos por la adquisición de las capacidades o competencias que se harán presentes una vez que se inserten en el mercado de trabajo, lo que dará lugar a la necesidad de que estos sujetos manifiesten libremente sus capacidades adquiridas, por lo que lejos de generar procesos de intervención en su comportamiento, lo que deberá de proceder es un “dejarlos hacer”; un dejarlos hacer que para evitar que derive en procesos anárquicos o de desorden, deberá ser encausado desde el proceso de formación a una forma de condicionamiento sobre su comportamiento para que actúe siempre en función de su propio interés, de un interés que se ha venido formando y formulando a partir del proceso educativo en el que se vio inmerso desde su infancia:

*Se trata, por lo tanto, de elecciones irreductibles e intransmisibles para el sujeto. Ese principio de una elección individual, irreductible, intransmisible, ese principio de una elección atomística e incondicionalmente referida al sujeto mismo es lo que se llama interés. [...] La idea de un sujeto de interés, y me refiero a un sujeto como principio de interés, como punto de partida de un interés o lugar de una mecánica de los intereses. [...] Lo importante es que el interés aparece, y por primera vez, como una forma de voluntad, una forma de voluntad a la vez inmediata y absolutamente subjetiva. (Foucault, 2007:313)*

Será un interés construido desde el proceso de formación en que se introdujo al sujeto para la adquisición no sólo de competencias, sino también de una interpretación de la realidad desde una

perspectiva que gire en torno al mercado, esto es, el sujeto habrá sido formado desde una visión eminentemente mercantil, lo que hará que su interés no pueda contravenir al interés del sistema, por el grado de correspondencia entre la interpretación del sistema y la interpretación que el sujeto hace de su realidad en la búsqueda de la atención a su propio interés:

*Y no sólo cada uno puede seguir su propio interés, sino que es preciso que lo haga, que lo siga hasta el final en procura de elevarlo al máximo, y entonces se encontrarán los elementos sobre cuya base el interés de los otros no sólo se preservará, sino que incluso se incrementará. (Foucault, 2007: 317)*

Este proceso de acoplamiento social de los intereses, que se manifiesta como resultado del proceso formativo de los sujetos, es lo que pasa identificarse con la presencia de la mano invisible del mercado, por lo que cuando el sujeto actúa pensando solamente en función de su interés, en realidad estará también contribuyendo al interés de los otros (Foucault, 2007), de lo que deriva la pertinencia del principio del “dejar hacer”, esto es, de dar libertad a que los sujetos actúen en el campo de decisión eminentemente personal, dado que, como se ha mencionado, la búsqueda de su beneficio implicará la obtención del beneficio de todos, considerando el interés compartido que ellos tienen como resultado del proceso de formación de que fueron objetos al ser depositarios de la inversión que desde el poder público, a través de la educación, y de dar atención a otros procesos como la alimentación y la salud, fueron manifestándose en ellos como forma de inversión pública y privada.

### **Gary Becker y las competencias**

De acuerdo con Gary Becker (1993) existe un tipo de capital que sin ser físico o financiero, genera ingresos y otros productos útiles durante periodos largos; es un tipo de capital derivado de aspectos como: la escolarización, un curso de capacitación en informática, los gastos en atención médica y las conferencias sobre las virtudes de la puntualidad y la honestidad. Aspectos imposibles de separar de la persona, y que son importantes porque incrementan sus ingresos durante gran parte de su vida.

De todos estos aspectos, para Becker el más importante es la educación, por lo que: “Los ingresos de las personas más educadas casi siempre están muy por encima del promedio, aunque los beneficios son generalmente mayores en los países menos desarrollados.”<sup>1</sup> (Becker, 1993: capítulo 2, sección 2, párrafo 1) En consecuencia, quien no cuenta con una educación universitaria seguramente encontrará dificultades para insertarse en las economías modernas, por lo que éste debería de ser un aspecto permanentemente atendido por el poder público para mejorar la calidad de los ofertantes de trabajo.

Cabe señalar que para Becker el proceso educativo debe ser permanente y en constante evaluación, hoy llamados procesos de certificación, por lo que este autor se manifiesta en contra del llamado “credencialismo” que sólo da cuenta de la adquisición de conocimientos en tiempos pasados y en

---

<sup>1</sup> La traducción es propia.

forma particular en su proceso educativo formal, pero no así de las habilidades obtenidas en su vida laboral, razón por la cual recomienda:

*Una forma más económica y eficiente de proporcionar información a los empleadores es que los adolescentes ingresen directamente en la fuerza laboral, como lo hicieron antes de la revolución industrial. Se aprendería mucho más sobre sus habilidades relacionadas con el trabajo y otras características después de seis años de experiencia laboral que después de seis años adicionales de escolaridad.<sup>2</sup> (Becker, 1993: capítulo 2, sección 2, párrafo 16)*

Lo hasta aquí señalado no demerita el papel que en la formación del sujeto desempeñan otros factores, como el familiar, sea en un sentido negativo, por ejemplo, el maltrato de los padres hacia sus hijos, o positivo, al proporcionarles un espectro solidario y firme para motivarlos. Es por esto que el papel de la familia resulta relevante en el apoyo brindado para que el individuo se inserte en un proceso permanente de educación formal, pero cuando ésta no pueda por restricciones presupuestales, una alternativa sería que el gobierno facilite este acceso mediante el otorgamiento de préstamos a los estudiantes para financiar su educación universitaria.

Ha decir de Gary Becker, el ingreso permanente de los ingresos de un país es derivado del permanente y creciente aumento de la educación y la capacitación de sus recursos humanos, por lo que:

*Presumiblemente, la respuesta radica en la expansión del conocimiento científico y técnico que aumenta la productividad del trabajo y otros insumos en la producción. La aplicación sistemática del conocimiento científico a la producción de bienes ha aumentado en gran medida el valor de la educación, la educación técnica y la capacitación en el trabajo a medida que el crecimiento del conocimiento se ha incorporado a las personas: científicos, académicos, técnicos, gerentes y otros contribuyentes a la producción.<sup>3</sup> (Becker, 1993: capítulo 2, sección 4, párrafo 2)*

En síntesis, para este autor, la relevancia del capital humano es tal, que sus bondades no sólo se reflejan en el ámbito personal del trabajador, sino se hacen extensivas al crecimiento científico y tecnológico de un país, dado que cuando existen trabajadores más y mejor educados, y con mayor capacitación en el trabajo, y no sólo para el trabajo, los sectores productivos progresan permanentemente.

### **La OCDE, capital humano y competencias**

En esta misma línea de reflexión sobre el capital humano, se encuentra lo señalado por la OCDE, para quien: “El éxito económico depende de manera crucial del capital humano: el conocimiento, habilidades, competencias y atributos que le permiten a la gente contribuir a su bienestar personal y social, así como el de su país.” (Keeley, 2007:5)

---

<sup>2</sup> La traducción es propia

<sup>3</sup> La traducción es propia

Al igual que para Becker, la OCDE considera a la educación como un elemento clave para la formación del capital humano, por considerar que cuando los individuos obtienen mejor educación, al paso del tiempo, y en su calidad de fuerza de trabajo, obtendrán mejores ingresos, lo que también habrá de verse reflejado en el crecimiento económico de los países. Su trascendencia será mayor al incidir directamente en el incremento de los niveles de salud, por lo que:

*En vista de su importancia para el desarrollo económico y social, el capital humano ha sido durante mucho tiempo una prioridad de la OCDE, organización muy involucrada en la educación: se ha esforzado por entender cómo se puede educar y aprender mejor en el aula y ha ayudado a los sistemas educativos de los países miembros a aprender de los éxitos y los fracasos de otros. Tal vez el más conocido es el programa PISA, que mide las competencias de estudiantes de 15 años de edad en más de 40 países de todo el mundo. Pero la OCDE también aborda temas como la escolaridad de mañana, el cuidado infantil, la educación, el aprendizaje de por vida y la educación superior. (Keeley, 2007:5)*

Para esta Organización, el rendimiento de la inversión para la formación del capital humano es a largo plazo, por lo que la atención a temas de salud resulta también prioritaria.

Partiendo del proceso permanente y continuo del cambio de la realidad económica, política y social, nunca podrá decirse que el capital humano está formado por siempre y para siempre, sino que, rechazando también la idea del “credencialismo”, al igual que Gary Becker, señala la OCDE que el proceso de actualización deberá acompañar permanentemente a los individuos para adquirir las competencias que el mercado laboral le demande, lo que da lugar al surgimiento de la llamada economía del conocimiento, en donde:

*[...] el valor del conocimiento y la información en todas sus formas se está volviendo cada vez más aparente, y la rápida difusión de la tecnología de la información de alta velocidad está facilitando esta tendencia. El resultado final es que el cerebro, y no el músculo, es cada vez más valioso, lo que contribuye a ampliar la brecha de ingresos entre los que tienen altos niveles de educación y los que no. (Keeley, 2007:16)*

Es por ello, y a diferencia del pasado, en donde la economía dependía en demasía de los activos físicos, y por lo tanto del esfuerzo físico de los trabajadores, hoy día la fuente principal del crecimiento económico depende de un bien intangible: la información, lo que demanda del factor trabajo que cuente con nuevas habilidades y conocimientos para transformar la información en factor del crecimiento económico.

Resalta en este sentido la definición que da la OCDE sobre el capital humano: [son] los conocimientos, habilidades, competencias y atributos incorporados en los individuos y que facilitan la creación de bienestar personal, social y económico.” (OCDE, 2007: 13) Si bien en esta definición está implícita la idea de que sólo una fuerza educada habrá de posibilitar el crecimiento económico, también nos señala el hecho de que toda inversión en la formación del individuo habrá de redituarse ganancias personales en forma de renta, e igualmente, aquella idea que nos refiere al bienestar colectivo por propiciar que los individuos participen en grupos colectivos de apoyo a la comunidad.

De acuerdo con la OCDE:

*[...] para que la educación sea realmente eficiente se necesita ofrecer un conjunto más amplio de competencias que ayuden a la gente a sortear su camino por el mundo moderno. Una competencia es más que un simple conocimiento y más que una simple habilidad. Incluye elementos de ambos, pero también involucra actitudes. (Keeley, 2007:67)*

Por lo anterior, la propia OCDE hace la recomendación de las siguientes categorías de competencias que habrán de estar cubiertas en los objetivos de toda educación:

- La habilidad para utilizar eficientemente “herramientas” tales como el lenguaje y las computadoras.
- La habilidad para interactuar con gente de culturas y orígenes diferentes.
- La habilidad para manejar nuestras propias vidas. (Keeley, 2007: 68)

Derivado de estos objetivos, las habilidades que se habrán de impulsar, relacionadas con el uso de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) son las siguientes:

- Habilidades funcionales TIC, que incluyen habilidades relevantes para un buen uso de las diferentes aplicaciones;
- Habilidades TIC para aprender, que incluyen habilidades que combinan las actividades cognitivas y de orden superior con habilidades funcionales para el uso y manejo de estas aplicaciones;
- Habilidades propias del siglo XXI, necesarias para la sociedad del conocimiento donde el uso de las TIC no es una condición necesaria. (OCDE, 2010: 5-6)

Las competencias por enseñar deberán darse en tres dimensiones:

**1. La dimensión de la información.** De acuerdo con los procesos de información y conocimiento, esta dimensión incluye dos divisiones:

- *Información como fuente:* búsqueda, selección, evaluación y organización de la información.
- *Información como producto:* la reestructuración y modelaje de la información y el desarrollo de ideas propias (conocimiento). (OCDE, 2010: 7-8)

**2. La dimensión de la comunicación.** Esta dimensión posee a su vez, otras dos subdimensiones:

- *La comunicación efectiva.* Una vez que se han completado los primeros pasos del trabajo con información y comunicación, compartir y transmitir los resultados de la información es muy importante para el impacto del trabajo en sí.
- *Colaboración e interacción virtual.* Las TIC suministran herramientas para el trabajo colaborativo entre iguales dentro y fuera de la escuela (OCDE, 2010: 8-9)

**3. La dimensión ética e impacto social.** Como las dimensiones anteriores, ésta también se divide en dos subdimensiones éticas:

- *Responsabilidad social.* La responsabilidad social implica que las acciones de los individuos puedan tener impacto sobre la sociedad en su conjunto, en un sentido positivo (por ejemplo, la responsabilidad de actuar) y en un sentido negativo (la responsabilidad de abstenerse de llevar a cabo ciertas acciones).
- *Impacto social.* Esta dimensión atañe al desarrollo de una conciencia sobre los retos de la nueva era digital. (OCDE, 2010: 9)

En este sentido, cobra relevancia el modelo educativo por competencias encaminado a dotar al individuo de los atributos, habilidades y competencias necesarias, se dice, para insertarse de forma exitosa en el mercado de trabajo que está en espera de recursos humanos competentemente preparados, de lo cual pasaremos a ocuparnos a continuación.

## El modelo educativo por competencias

Un modelo educativo por competencias parte del supuesto que en todo proceso de enseñanza-aprendizaje es importante que el conocimiento tenga sentido para el docente y para el alumno, dado que este proceso deberá fortalecer las capacidades de ambos participantes, estimulando su creatividad e imaginación para resolver los problemas que enfrenten en la vida cotidiana y laboral, por lo que más que sustentarse en la transmisión de información, deberá estar encaminado a generar soluciones a los diversos problemas en estos ámbitos.

En este proceso de enseñanza-aprendizaje compartido, se tendrá como objetivo que el alumno aprenda a aprender, a ser y a convivir, por lo que será de gran impacto en los ámbitos individual y social de los participantes, desempeñando en ello un papel relevante el conocimiento de las nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC).

Al interior de este modelo prevalece la consideración de las competencias proporcionada por la Dirección General de Educación y Cultura de la Comisión Europea (2006), para la cual una competencia es la combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y la inclusión de la disposición para aprender además del saber cómo, posibilitándose que el educando pueda generar un capital cultural o desarrollo personal, un capital social que incluye la participación ciudadana, y un capital humano o capacidad para ser productivo. Para esta Dirección las 8 competencias clave son las siguientes:

1. Comunicación en la lengua materna;
2. Comunicación en lenguas extranjeras;
3. Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología;
4. Competencia digital;
5. Aprender a aprender;
6. Competencias sociales y cívicas;
7. Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa, y
8. Conciencia y expresión culturales. (p. 3)

De acuerdo con Rosario Ortega (2008), el educando no sólo debe saber manejar sus saberes (conocimientos), sino que también debe tener bajo su control sus interacciones sociales, sus emociones y sentimientos, así como sus actividades y, además, debe ser capaz de reconocer, interpretar y aceptar las emociones y sentimientos de los demás; lo que nos induciría a pensar en este modelo como altamente creativo, innovador y estimulador para que el ser humano sea mucho más de lo que cotidianamente es, para que esté en condiciones de resolver problemas y se comporte conforme a lo significativo de su existencia, en la vida y en el trabajo, adquiriendo y manifestando de forma permanente un espíritu emprendedor e innovador.

## **El modelo por competencias en acción**

Presentemos a continuación los rasgos generales del modelo universitario<sup>4</sup> de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos (UAEM), formulado por competencias. Cabe señalar que la UAEM realiza tres funciones: a) docencia, b) investigación y c) difusión de la cultura y extensión de los servicios, y que su modelo responde a las siguientes condiciones:

---

<sup>4</sup> Modelo Universitario es el conjunto de finalidades, principios, lineamientos y postulados que definen la posición de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos frente al entorno y orientan su quehacer académico” (Samarán 7),

**Cuadro 1. Condiciones del desarrollo de las universidades y la posición de la UAEM**

| Condiciones  | Posición de la UAEM   |
|--|---|
| <b>1. Se fortalecen los ideales democráticos y la defensa de los derechos humanos.</b>                                     | Participa activamente en ese proceso. Con un sentido incluyente y de apertura al otro, promueve la diversidad entendida como la circunstancia de coexistir los iguales en derechos, pero diferentes en distintos aspectos. Reivindica los derechos humanos: los civiles, sociales y culturales.   |
| <b>2. La sociedad de la información es una realidad y se promueve el avance hacia las sociedades del conocimiento.</b>     | Opta por una sociedad del conocimiento al servicio del desarrollo humano; reúne una masa crítica de investigadores y apuesta a la generación de saberes científicos, tecnológicos, artísticos y humanísticos, aprovechando todos los recursos e incluyendo las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), para contribuir de manera innovadora y creativa a resolver los grandes problemas de la humanidad. |
| <b>3. Gestión del trabajo centrada en una organización adaptable al mercado, que demanda calificaciones laborales.</b>     | Elige trabajar un enfoque de formación en el que las competencias son un ingrediente necesario, pero subordinado al desarrollo integral de la persona y a la preparación de profesionales y ciudadanos comprometidos con el desarrollo sostenible y la dignidad humana.   |
| <b>4. Los medios de comunicación tienen enorme impacto en la vida humana; determinan valores y fomentan el consumismo.</b> | Opta por la producción de conocimientos objetivos y de crítica ética cultural; frente a la racionalidad funcional del mercado, mantiene un sentido humanista y compromiso social. Fomenta el conocimiento de las culturas mediáticas para hacer un uso crítico de los medios con fines de divulgación y comunicación.   |
| <b>5. Calidad y evaluación, base del financiamiento universitario, promueven rivalidad y aislamiento.</b>                  | Traduce los procesos de evaluación en oportunidades de aprendizaje y crecimiento, al tiempo que teje redes y aprende de los otros y de sus culturas, dando lo mejor de sí misma en aras de su finalidad.  |
| <b>6. Demanda social por la educación a lo largo de la vida.</b>   | La UAEM contribuye a la creación de una sociedad del conocimiento orientada a configurarse como sociedad de la educación.   |

Fuente: Elaboración propia con información contenida en Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2010)

Para los efectos del presente artículo, de las cuatro dimensiones que integran al modelo: Formación, Generación y aplicación del conocimiento, Vinculación y comunicación con la sociedad y gestión, se resaltaré sólo la primera: la formación. En el numeral 1.1 del modelo se señala lo siguiente:

*En la UAEM, el proceso de formación está centrado en el sujeto (en su aprendizaje, adquisición y desarrollo de competencias y proceso formativo) es por ello que en el Modelo se entenderá como “sujeto en formación”. En torno a ese centro, se organizan tres esferas: el perfil del sujeto en formación, el currículo y la mediación formativa que se desarrollan en función de los cambios en el contexto sociocultural y el progreso de los campos disciplinares y profesionales (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2010: 11)*

En el siguiente cuadro se presenta el perfil de egreso pretendido por el modelo:

**Cuadro 2. Perfil del sujeto en formación de la UAEM en congruencia con los rasgos del Modelo Universitario**

| Rasgos del Modelo Universitario | Perfil del universitario de la UAEM   |
|---------------------------------|---|
| <b>Humanismo crítico</b>        | <i>Sujeto autoformativo con sentido de humanismo crítico.</i> Con capacidad para aprender a aprender, hacerse cargo de su desarrollo integral y construir un proyecto profesional, ciudadano y personal orientado a procurar el desarrollo humano.  |
| <b>Compromiso social</b>        | <i>Sujeto crítico, ético y con compromiso social.</i> Con la capacidad para ejercer la profesión u oficio y la ciudadanía con honestidad y con capacidad para la crítica sociocultural y la defensa de la democracia y los derechos humanos, con sentido de justicia y equidad.   |
| <b>Generadora de saberes</b>    | <i>Sujeto productor de saberes, innovador y creador.</i> Con competencias para aplicar y/o producir saberes (científicos, tecnológicos, humanísticos o artísticos); con capacidad para manejar de manera responsable y crítica la información y las TIC, así como para emprender proyectos y solucionar creativamente problemas en su campo profesional con visión inter y transdisciplinaria, en favor del desarrollo sostenible y la vida digna para todos. |
| <b>Abierta al mundo</b>         | <i>Sujeto abierto a la diversidad.</i> Con actitud de aprecio a todas las culturas, incluyendo la propia; con manejo de diversos idiomas y competencias para generar redes académicas nacionales y extranjeras, así como con capacidad para valorar y fomentar la diversidad con sentido de inclusividad y equidad.   |

Fuente: Elaboración propia con información contenida en Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2010)

Para lograr lo anterior se señalan las siguientes características generales contempladas en el diseño y construcción del currículo:

- Currículo innovador y generador de saberes
- Currículo integrador de la formación universitaria
- Currículo centrado en el sujeto en formación
- Currículo abierto y flexible
- El currículo, favorecedor de la adquisición de competencias. (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2010)

Finalmente señalamos las estrategias contempladas en el modelo para lograr su implementación:

- Trabajo de revisión documental (revisión de todo tipo de documentos, fichas bibliográficas, hipertexto, y reseñas que contribuyan a un estado del conocimiento).
- Uso de tecnologías de información y comunicación (simuladores computacionales, software especializado, entre otros).

- Estancias de inducción a la investigación (dentro y fuera de la UAEM).
- Visitas de investigadores nacionales y extranjeros.
- Actividades científicas y humanísticas (ferias, mesas, encuentros, tianguis, universidades, exposiciones, talleres, etcétera).
- Programas de intercambio estudiantil (nacionales y extranjeros).
- Estancias de investigación (en el ámbito nacional y en el extranjero).
- Reuniones científicas (conferencias, simposios, seminarios, congresos).
- Prácticas profesionales (incluye trabajo de campo).
- Trabajo recepcional (informe crítico de práctica, memoria, disertación, ensayo).
- Tesis de licenciatura.
- Tesis de posgrado (con sus especificidades, dependiendo de la orientación profesional o para la investigación y los niveles). (Universidad Autónoma del Estado de Morelos, 2010)

Si bien el modelo señala estar más allá de la formación de sujetos bajo criterios exclusivamente mercantiles, en lo general responde a los supuestos y finalidades de las teorías del capital humano, aderezados con un toque humanista.

Con base a lo hasta aquí señalado difícilmente se podrían objetar las bondades de la teoría del capital humano y del modelo educativo por competencias, ya que a todas luces los beneficios colectivos e individuales son por demás pertinentes y necesarios, sin embargo, la pregunta que habrá de realizarse, ante este sobrado optimismo, no es si una realidad como la hasta aquí enunciada es deseable, sino la pregunta a realizar debe ser si esta realidad enunciada es posible, máxime cuando la reflexionamos a la luz de países con realidades culturales, económicas, sociales y políticas radicalmente distintas y distantes a las existentes en los países de origen de modelos como los hasta aquí tratados. De ello pasaremos a ocuparnos a continuación.

## **Realidad de la empresa y del mercado de trabajo en México**

Un rasgo característico del mercado laboral en México es el papel que desempeñan las pequeñas y medianas empresas (Pymes) en la generación de empleo a nivel nacional y en la integración del Producto interno bruto (PIB) del país, pues a decir de Julio César Romano Gutiérrez (2018) su participación en el primer rubro es del 78% , en tanto que su participación en el PIB es del 52%, cubriendo para ello un 99.8% del total de unidades económicas, que ascienden a 4.2 millones. Cabe resaltar que, de acuerdo con el citado autor, y no obstante el importante papel que desempeñan al interior de la economía nacional, su tiempo de vida es sólo de 5 años, pues debido a diversos factores, el 70% de ellas no sobreviven más de este tiempo.

Por su parte, el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo social (CONEVAL) nos dice:

*En 2017, en los micronegocios sin establecimientos (26.5%) y con establecimientos (21.1%) se concentró casi la mitad de los ocupados (47.5%), en la pequeña empresa, 18.4%, en la mediana,*

*12.1% y en la grande, 10.9%. Por su parte, el gobierno representó 5.1%, con relación a 2009; apenas se observa un muy leve crecimiento en el caso de las pequeñas, medianas y grandes (p. 31)*

Resalta en este sentido la ausencia de la empresa grande y de la gran empresa en México, con las implicaciones no sólo económicas que ello tiene, sino también en el terreno de opciones de existencia de un comportamiento encausado a la obtención de la mayor productividad posible, pues de acuerdo con Víctor Landa Uribe (2005) las siguientes son las características del perfil del trabajador mexicano en la empresa micro, pequeña y mediana

- Sus valores y actitudes se basan en las tradiciones culturales, entre otros: dependencia, resistencia al cambio, impulsividad resignación y sumisión.
- Asume una actitud individualista como forma de diferenciarse de los demás y lograr una mejor posición.
- Es sumamente idealista, en el trabajo se establece objetivos muchas veces inalcanzables.
- Considera el trabajo sólo como un medio para satisfacer necesidades y no como elemento para su superación, la motivación hacia el mismo, solo se da cuando logra satisfacer sus necesidades básicas.
- Generalmente no se identifica con los objetivos organizacionales y en consecuencia asume una actitud poco comprometida con los mismos.
- Su forma de pensar es generalmente a corto plazo, le falta una visión estratégica.
- Actitud individualista que impide asumir compromisos de tipo grupal.
- Valores particularistas; intereses personales sobre las obligaciones; relaciones para superarse en el trabajo; pensar a corto plazo.
- Énfasis en respetar los niveles de autoridad.

A esta caracterización del desempeño del trabajador de las llamadas MIPYMES, se le suma el desinterés o desconocimiento de estas unidades económicas para proceder en sus procesos productivos y de gestión de acuerdo a un modelo de competencias, que bien podría ser el referido por el Consejo Nacional de normalización y certificación de competencias Laborales (CONOCER), que es una instancia del Gobierno Federal responsable del desarrollo, implementación y promoción del Sistema Nacional de Competencias para contribuir a mejorar la empleabilidad, productividad y competitividad de México, y cuya propuesta de competencias deseables es la siguiente (Conocer, 2017):

- *Organizacionales y gerenciales*
  - Planeación estratégica
  - Integración de equipos de trabajo
  - Desarrollo organizacional y calidad
  - Ventas y mercadotecnia
  - Comunicación efectiva
  - Liderazgo
  - Eficiencia administrativa
  - Visión estratégica y de negocio
  - Gestión del conocimiento
  - Gestión del cambio
- *Técnicas*
  - Actualización
  - Dominio de procesos
  - Aseguramiento de la calidad
- *Socioemocionales*
  - Empatía y compañerismo
  - Autoregulación
  - Motivación
  - Orientación al servicio
  - Inteligencia emocional
- *Digitales*
  - Comunicación, marketing y publicidad digital.
  - Conocimiento de lenguajes y plataformas de última generación
  - Industria 4.0
  - Redes sociales y mercadotecnia (p. 10-12)

Cabe señalar que esta instancia del Gobierno Federal, por carecer de información sobre el grado de penetración del enfoque de competencias entre los distintos sectores productivos del país, aplicó en el 2017 un cuestionario de captación de información con la finalidad de conocer las principales características de las empresas e instituciones participantes en la encuesta y su demanda de competencias; para investigar el grado de penetración del enfoque de competencias en estas organizaciones, y finalmente, para saber en qué medida estas organizaciones conocen y aplican el Sistema Nacional de Competencias del CONOCER, y los beneficios y problemática a la que se enfrentan.

Entre algunos de los resultados obtenidos, resaltan, para los fines del presente estudio, los siguientes:

- a. Se reunieron un total de 304 casos de organizaciones que contestaron la encuesta, de las cuales 56 (25.3%) participan actualmente en el Sistema Nacional de Competencias; 34 utilizan competencias pero no las emitidas por el CONOCER (15.4%). Con ello, se cuenta con 90 organizaciones que utilizan el enfoque de competencias laborales en sus procesos. Finalmente 131 organizaciones que representan 59.3% de las que contestaron la pregunta sobre uso de competencias manifestaron no utilizarlas. (fig. 1)

**Figura 1. Razones por la que no utiliza competencias**



Fuente: Conocer (2017: 7)

- b. En cuanto al origen del capital de las organizaciones y el uso de competencias laborales, resalta que cuando el capital es predominantemente de origen extranjero el uso de competencias alcanza el 75% de las organizaciones en la muestra. Este porcentaje baja hasta 37.5% cuando la organización tiene capital de origen nacional en su totalidad o 33.3% cuando tiene participación de capital extranjero pero menor al 50 por ciento. (fig. 2)

**Figura 2. Porcentaje de organizaciones que utilizan competencias según el origen del capital**

Fuente: Conocer (2010: 12)

- c. Entre las dificultades que enfrentan las organizaciones para el uso de estándares de competencia destaca que 44.1% señala una falta acoplamiento entre los estándares y los procesos y necesidades particulares de su propia organización. Este elemento refleja la aspiración que tienen las organizaciones a contar con estándares emanados directamente de sus procesos y la dificultad de resumir en un estándar los criterios de desempeño a nivel rama o industria.

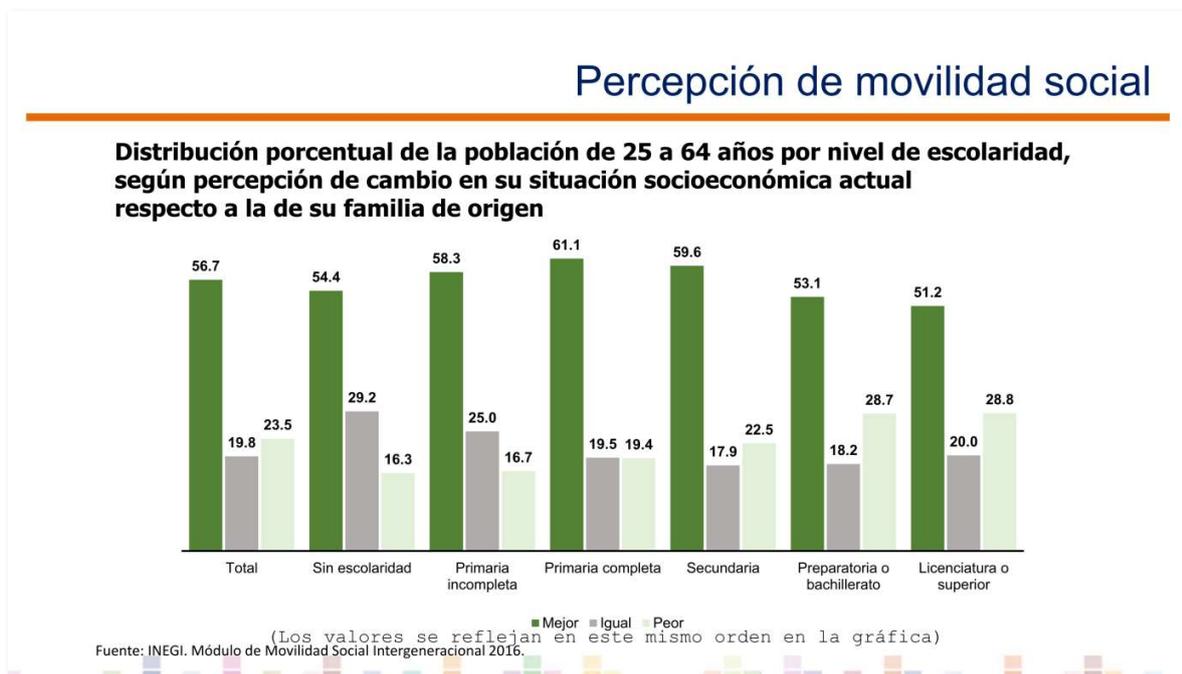
En lo hasta aquí señalado resalta la dificultad manifiesta del mercado de trabajo en México para ser receptivo de sujetos formados bajo el modelo de competencias.

A la par con estas dificultades, se manifiesta también la que experimentan los profesionistas para insertarse en el mercado de trabajo de forma congruente con el criterio de capital humano, derivado de la situación ocupacional en México, en donde:

*[...] en 2005, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), con base en los resultados del Censo General de Población y Vivienda del año 2000, presentó una serie de estudios monográficos por entidad federativa sobre la situación ocupacional de los profesionistas. Sus resultados permitieron apreciar lo siguiente: a) cerca de 80 por ciento de los profesionistas formaban parte de la población económicamente activa; b) las tasas de desempleo no eran mayores a 2 por ciento; c) las ocupaciones que desempeñaban algunos de ellos (aproximadamente 14 por ciento) no correspondían a su nivel de formación; d) los profesionistas se concentraban en el sector servicios de la economía (cerca de 70 por ciento); y e) la situación ocupacional de los profesionistas no era homogénea, pues tendía a variar en función de las diferentes entidades federativas del país, las características de los sujetos (género y grupo de edad, por ejemplo) y la disciplina en que se formaron. (Márquez, 2001: 170)*

A la par con esta caracterización, que nos permite interrogarnos sobre la validez del modelo del capital humano en un país como México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía presentó en el 2016 el siguiente resultado (gráfica 3) que da cuenta del impacto generacional que la educación tiene en el terreno de la movilidad social:

**Gráfica 3. Percepción de movilidad social. Distribución % de la población de 25 a 64 años por nivel de escolaridad según percepción de cambio en su situación socioeconómica actual.**



Fuente: INEGI Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017)

Lo anterior, nos habla de las tendencias que existen en la percepción de la movilidad social, cuyo impacto restrictivo resulta menor en los niveles educativos de primaria completa y secundaria, que, si bien el propio estudio refiere una diferencia en términos de percepciones entre estos y el nivel de licenciatura o superior, no es una diferencia que nos permita validar el modelo del capital humano y las bondades del modelo educativo por competencias en un país como México, pues lejos de ello:

*Resulta contradictorio que los profesionistas vean cada vez más limitadas sus oportunidades laborales, pues una de las formas a través de las cuales pueden contribuir al desarrollo del país es, precisamente, mediante el ejercicio de su carrera profesional. En este sentido, aunque hay diversas propuestas para entender las causas de los problemas que aquejan la participación de los profesionistas en el sector productivo, [...] todo apunta a considerar que el problema tiene un origen estructural cuya solución necesariamente involucra la participación de diferentes actores (IES, empresas y gobierno) y no a alguno de ellos en particular. En este sentido, la*

*propuesta de la triple hélice constituye una solución posible; sin embargo, se requiere vencer muchos obstáculos para no quedar sólo como un “deber ser” y constituirse realmente en una medida viable para solucionar los problemas de desvinculación entre las IES y el sector productivo. (Márquez, 2001: 170)*

Tal es la realidad de países como México, en donde lejos de que la aplicación de modelos pretendidamente exitosos en otros países, deriven en mejoras sustantivas en aspectos tales como la productividad nacional, el crecimiento económico y las mejoras individuales de los sujetos participantes, da lugar a efectos contraproducentes, como es el caso del llamado lumpen profesional, referido por Marcos Kaplan (2002):

*La revelación de la contradicción entre demandas crecientes de educación superior y recursos menguantes para satisfacerlas, el consiguiente desvanecimiento de esperanzas de ascenso mediante el estudio y la profesionalización, crean o refuerzan fenómenos y tendencias de conflictividad en el seno de la Universidad. Surge y crece la categoría del lumpen intelectual o lumpen profesional, compuesta por aquellos a quienes se les da, la ilusión, sobre todo, y poco o nada la realidad, de una formación y de una carrera académico-profesional, y del derecho por capacidad y status profesionales, al empleo, el ingreso, el rango, el consumo, la realización personal y la participación social y política. (p. 157)*

Estos son, entre otros, los efectos derivados de la aplicación de un modelo ajeno a los rasgos culturales, económicos, políticos y sociales del país de origen, en donde los rasgos propios del país en el que se pretende su aplicación, derivan en situaciones no sólo distintas, sino incluso contraproducentes, tales como el desempleo, el subempleo y la frustración de aquellos sujeto formados bajo criterios distintos y distantes de las condiciones en que habrán de desempeñarse en el mercado de trabajo, como lo es el caso de México, país eterno de aplicación de modelos extraños a su idiosincrasia y realidad política, económica y social.

## **A manera de conclusión**

La teoría del capital humano se corresponde con una sociedad que ha hecho del conocimiento un factor de producción, arribando por ello a una economía del conocimiento en donde la educación se transforma en una mercancía que habrá de dotar a quien la consume de mayores cualidades o competencias para insertarse en el mercado de trabajo de forma más competitiva por la nuevas cualidades adquiridas; pero habrá de ser este recurso humano un algo siempre perfectible y por lo tanto en permanente formación, lo que la transforma en una educación para el mercado y en el mercado, en una sociedad de emprendedores y para emprendedores, y de empresas que han hecho de la productividad y del impulso a las competencias una constante.

El rasgo característico de este recurso humano es el de ser un sujeto siempre innovador capaz de producir bienes y/o servicios de manera creativa y efectiva, por lo que en su desempeño habrá siempre de manifestarse un alto grado de libertad vinculado con un dejar hacer en el que será su interés

el móvil principal, pero que no por personal habrá de confrontarse con el interés de los otros, dado el hecho de su correspondencia con el interés de un mercado autorregulado por la competencia como principio rector de todos sus actos.

A decir de los defensores de esta teoría, complementada con el modelo por competencias, en este sistema se encuentra el óptimo deseable y posible, dada la presencia de un mercado de trabajo dotado de las capacidades necesarias para gratificar mediante el éxito a los sujetos formados y practicantes de las competencias necesarias para alcanzar el nivel de innovación y de competitividad requerido por toda empresa y por ser el propio recurso humano en un empresario de sí mismo, sin requerir nunca más de factores externos.

Vista en sí misma, esta teoría del capital humano y el modelo educativo por competencias resultan sumamente deseables y poco descalificables, pero ¿qué sucede cuando les vemos a la luz de países en donde los supuestos requeridos para su éxito están ausentes? en un país en donde lo propio del mercado de trabajo no es la presencia de las grandes empresas innovadoras sujetas a procesos de alta tecnología, ni al uso de competencias organizacionales, técnicas o socioemocionales, sino empresas micro, pequeñas y medianas sujetas a criterios de liderazgo autoritario y a rutinas de trabajo que garantizan la continuidad de estas empresas en un mercado en donde no es la productividad ni la competitividad lo que prevalece, sino acuerdos de carácter monopólico y de un fuerte proteccionismo gubernamental, legal o no.

De un país en donde históricamente la movilidad social poco depende de la educación adquirida, sino que las más de las veces enfrentan al sujeto a procesos de frustración por la inaplicabilidad de las competencias adquiridas y proporcionadas sin consideración alguna de la ausencia de un mercado de trabajo capaz de ser receptivo de esos sujetos, y que sin embargo, ha dado lugar a que las propias universidades se piensen a sí mismas como un santuario de formación de sujetos formados en competencias, dando con ello lugar a lo que bien podríamos nombrar como falacia educativa. ➤

## Referencias/References

- Becker, Gary (1993). Human capital. A theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to WEducation, Third Edition, Chicago: The University of Chicago and London, edición Kindler.
- Conocer (2017). Encuesta anual sobre competencias en México. Informe de resultados 2017. Disponible en [https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2018/06/informe\\_de\\_resultados\\_encuesta\\_anual\\_de\\_competencias\\_2017.pdf](https://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2018/06/informe_de_resultados_encuesta_anual_de_competencias_2017.pdf) (consultado el 17 de noviembre del 2019).
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (2018). Estudio diagnóstico del derecho al trabajo 2018. Ciudad de México: CONEVAL.
- Dirección General de Educación y Cultura (2006). Competencias clave para el aprendizaje permanente - Un marco europeo. Disponible en <https://www.mecd.gob.es/dctm/ministerio/educacion/mecu/movilidad-europa/competenciasclave.pdf?documentId=0901e72b80685fb1> (consultado el 02 de noviembre del 2019).
- Foucault, Michel (2007). El nacimiento de la biopolítica, Argentina: FCE.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2017). Módulo de Movilidad Social Intergeneracional 2016. Principales resultados y bases metodológicas. Disponible en [https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/mmsi/2016/doc/principales\\_resultados\\_mmsi\\_2016.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/mmsi/2016/doc/principales_resultados_mmsi_2016.pdf) (consultado el 20 de noviembre del 2017).
- Kaplan, Marcos (2007). La universidad pública: problemas, retos y dilemas, en Valencia Carmona, Salvador (coordinador) (2007). Educación, Ciencia y Cultura. Memoria del VII Congreso Iberoamericano de Derecho Constitucional. México: UNAM
- Keeley, Brian (2007). Percepciones de la OCDE. Capital humano. Cómo influye en su vida lo que usted sabe, México: Ediciones Castillo, Biblioteca integral.
- Landa, Víctor (2005). Administración de micro, mediana y pequeña empresa. Disponible en <http://fca-sua.contad.unam.mx/apuntes/interiores/docs/2005/administracion/optativas/0091.pdf> (consultado el 14 de noviembre del 2019).
- Márquez, Alejandro (2011) "La relación entre educación superior y mercado de trabajo en México. Una breve contextualización", *Perfiles Educativos*, vol. XXXIII, número especial, 2011, IISUE-UNAM pp. 169-185.
- OCDE (2010). Habilidades y competencias del siglo XXI para los aprendices del nuevo milenio en los países de la OCDE. España, Instituto de tecnologías Educativas.
- Ortega, Rosario (2008). Competencias para una educación cosmopolita. Disponible en <http://redined.mecd.gob.es/xmlui/bitstream/handle/11162/264/00120123000119.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (consultado el 04 de noviembre del 2019)
- Romano, Julio (2018). En México las Pymes aportan 56% del PIB; pocas sobreviven. Disponible en <https://www.24-horas.mx/2018/06/28/en-mexico-las-pymes-aportan-56-del-pib-pocas-sobreviven/> (consultado el 10 de noviembre del 2019).
- Universidad Autónoma del Estado de Morelos (2010). Órgano Informativo universitario de la Universidad Autónoma del Estado de Morelos "Adolfo Menéndez Samará" número 60. Disponible en [https://www.uaem.mx/sites/default/files/secretaria-general/rectorado-2007-2012/menendez\\_samara\\_60.pdf](https://www.uaem.mx/sites/default/files/secretaria-general/rectorado-2007-2012/menendez_samara_60.pdf) (consultado el 10 de noviembre del 2019).

### Sobre el autor/About the author

Miguel Guerrero Olvera es Doctor en Ciencias Políticas y sociales, con orientación en administración pública. Es Profesor investigador de Tiempo Completo en la Universidad Autónoma del Estado de Morelos. Pertenece al sistema Nacional de Investigadores, nivel I. Es miembro fundador de la Comunidad de Investigadores del Programa Nacional de Investigación en Rendición de Cuentas y Combate a la Corrupción (Comunidad PIRC) del Centro de Investigación y Docencia Económicas. Su línea de investigación es gestión pública y gobernanza

### URL estable Artículo/Stable URL

<http://www.riesed.org>

*RIESED es una publicación semestral de UNIVDEP - Universidad del Desarrollo Empresarial y Pedagógico (México) desarrollada en colaboración con IAPAS - Academia Internacional de Ciencias Político Administrativas y Estudios de Futuro, A.C. y GIGAPP - Grupo de Investigación en Gobierno, Administración y Políticas Públicas. RIESED es un Journal Electrónico de acceso abierto, publicado bajo licencia Creative Commons 3.0.*

*RIESED is a biannual publication of UNIVDEP - University of Business Development and Pedagogical Development ( Mexico) in collaboration with IAPAS - International Academy of Politico-Administrative Sciences and Future Studies and GIGAPP - Research Group in Government, Public Administration and Public Policy. RIESED is an electronic free open-access Journal licensed under 3.0 Creative Commons.*



[www.riesed.org](http://www.riesed.org)



[riesed@riesed.org](mailto:riesed@riesed.org)



[@RIESEDJournal](https://twitter.com/RIESEDJournal)



Año 7, Vol. 2: Núm. 10 (2020)



# Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas Educativos International Journal of Studies in Educational Systems

Número Especial

## Diez números de RIESED

### ■ Presentación

*Luis Alberto Fernández Fuentes*

### ■ Artículos

Educación inclusiva: Lo que piensan los profesores sobre la inclusión  
*Eladio Sebastián y María Odete de Mattos*

Políticas públicas educativas brasileñas y género: Más mujeres en la administración escolar  
*Gisele Dantas y Carla Sabrina Xavier Antloga*

Abandono escolar en la Educación Media Superior: Un problema por atender en México  
*Adriana Plasencia Díaz*

Teoría y realidad del capital humano en México: alcances y consecuencias de la educación por competencias  
*Miguel Guerrero Olvera*

La inclusión de jóvenes universitarios en el mercado laboral: Tensiones y contradicciones en la educación superior  
*Mónica Eugenia Zenil Medellín*

Planejamento para o desenvolvimento e o cumprimento da agenda 2030 no âmbito da educação brasileira: nos caminhos da prospectiva estratégica  
*Urânia Flores da Cruz-Freitas y Felipe Portela Bezerra*

Procesos de certificación para la profesionalización docente  
*Alejandro Méndez Méndez y Guadalupe Barajas Arroyo*

Poder, política, actores e instrumentos. Un modelo para analizar la formulación de la política educativa  
*Daniel Poblano Chávez*

Identification of learning styles in undergraduate students: the case of bachelor students in Business Administration and in Tourism in Mexico  
*María del Refugio García Calderón et al.*

### ■ Reseña

Ciencia de la Educación Comparada. Una Introducción  
Adick, Christel (2008) "Vergleichende Erziehungswissenschaft. Eine Einführung"  
*María Cecilia Plested Álvarez y Laura Patricia Cruz Ruiz*

RIESED. Revista Internacional de Estudios sobre Sistemas Educativos  
*International Journal of Studies in Educational Systems*  
(2019), Vol. 2: Núm. 9. (ISSN 2007-9117).

Journal Electrónico publicado bajo Licencia Internacional Creative Commons 3.0.  
RIESED es una publicación semestral de la Universidad del Desarrollo Empresarial y Pedagógico UNIVDEP, México

www.riesed.org

riesed@riesed.org

@RIESEDJournal



UNIVERSIDAD DEL DESARROLLO  
EMPRESARIAL Y PEDAGÓGICO

