

Los Profesionistas. Temas Centrales para una Agenda Contemporánea

Jorge A. Fernández Pérez*
 Guadalupe Barajas Arroyo**
 Lilia M. Alarcón Pérez***

Resumen: Recientemente, con el impacto de los nuevos sistemas económicos y sociales en el marco de la globalización, las profesiones se han visto fuertemente influidas por las nuevas tecnologías propiciando el surgimiento de nuevas profesiones y la reorientación de otras ya existentes. Las profesiones, tal como son ahora, sólo tienen con el pasado la continuidad simbólica con el grupo ocupacional de referencia de la Edad Media (Dingwall, 1996). En este contexto, y ante las condiciones que los nuevos ordenamientos del mercado de trabajo han venido estableciendo, actualmente la profesión es definida como un grupo de individuos de una disciplina quienes se adhieren a patrones éticos establecidos por ellos mismos, que son aceptados por la sociedad como los poseedores de un conocimiento y habilidades especiales obtenidos en un proceso muy reconocido de aprendizaje derivado de la investigación, educación y entrenamiento de alto nivel, y quienes están preparados para ejercer este conocimiento y habilidades en el interés hacia los otros. Este trabajo intenta presentar una reflexión sobre la importancia que representa para las profesiones actuales, una serie de temas que se han constituido como una agenda inmediata a la cual los profesionistas deben de responder, tales como la formación, sus competencias, la educación continua, la estructura de las profesiones y la certificación. **Palabras clave:** orientación profesional, nuevas profesiones, profesiones del futuro.

Sobre la formación profesional

Actualmente, para responder a los desafíos de la globalización es necesario preparar a los profesionistas para un mundo del trabajo, donde las tareas que van a desempeñar estarán en constante evolución, la toma de iniciativa predominará sobre la obediencia y la ampliación de los mercados más allá de las fronteras, los volverá complejos. Por esta razón, el proceso de formación profesional debe de estar encauzado de tal manera que ayude a los egresados a realizar tareas para las cuales no fueron formados, a prepararse para una vida profesional que se torna diversa, a mejorar su aptitud para trabajar en equipo, utilizando la información de manera autónoma, con improvisación, así como con creatividad. En el contexto actual, el concepto de formación o más aún el perfil profesional de egreso ha cambiado, debido a que se vive en un mundo globalizado donde se exige capacidad productiva, profesionales que sepan lo mismo redefinir que vol-

ver a aprender contextualizando siempre, trabajando en equipo interdisciplinario y multidisciplinario sabiendo hacer, y dentro de una competitividad constante.

La formación en la era tecnológica habrá de sustentarse en valores como la flexibilidad, la creatividad, la autonomía, la innovación, la rapidez de adaptación al cambio, el estudio permanente y el trabajo cooperativo. El hombre se verá constantemente enfrentado a los desafíos de la adaptación, el dominio de situaciones nuevas, la responsabilidad, la participación, el pluralismo y el cambio de valores, debiendo estar preparado física, intelectual y afectivamente para lidiar con estas exigencias. Los trabajadores de la era post-industrial de alta tecnología requerirán nuevas habilidades para trabajar y aprender, más relacionadas con el análisis simbólico que incluyen: abstracción, pensamiento sistémico, investigación experimental y colaboración (Trahtemberg, 1995). Más que formar para el empleo

* Doctor en Educación. Coordinador del Centro de Estudios Universitarios de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Correo: jafp58@avantel.net

** Doctora en Educación. Profesor-Investigador del Centro Internacional de Prospectiva y Altos Estudios, A. C. Correo: gpebar1@avantel.net

*** Aspirante a Doctor en Ciencias de la Educación. Profesor-Investigador del Centro de Estudios Universitarios de la Facultad de Filosofía y Letras de la Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. Correo: liliaap@hotmail.com

se trata ahora de formar para responder a un fenómeno de empleabilidad (Tunnermann, 2002).

Desde esta perspectiva, formar para la empleabilidad requiere que los futuros profesionistas adquieran conocimientos, habilidades y destrezas flexibles que le permitan al egresado estar preparado para responder con responsabilidad, creatividad, innovación y conocimientos a un mercado laboral en un constante cambio. Dado que la flexibilidad constituye un nuevo aspecto en la educación, la formación flexible es una cualidad de apertura en todos los aspectos de la formación tradicional, repercutiendo en los diferentes desempeños dentro de un mercado laboral diversificado.

Dentro de este contexto, se considera que las instituciones de educación superior deben tener muy en cuenta los cambios y analizar las grandes direcciones del mundo del trabajo. Si examinamos las propuestas formuladas en diversos países por los empleadores, quienes estudian el futuro de la educación superior y la mayoría de los investigadores que analizan las vinculaciones entre la educación superior y el trabajo, puede verse que la demanda de la UNESCO (2000) es:

- Sean flexibles.
- Sean capaces de contribuir a la innovación y a ser creativos, y estén dispuestos a ello.
- Sean capaces de hacer frente a las incertidumbres.
- Estén interesados en el aprendizaje durante toda la vida y preparados para ello.
- Hayan adquirido sensibilidad social y capacidades de comunicación.
- Sean capaces de trabajar en equipos.
- Estén dispuestos a asumir responsabilidades.
- Estén animados de un espíritu de empresa.
- Se preparen para la internacionalización del mercado laboral mediante una comprensión de diversas culturas.
- Sean polifacéticos en capacidades genéricas que atraviesen diferentes disciplinas, y tengan nociones en campos de conocimiento que constituyen la base de diversas capacidades profesionales, por ejemplo, las nuevas tecnologías.

Para esto es importante establecer estrategias para conseguir los propósitos de una formación integral de profesionistas altamente capacitados, permitiendo la transformación de los programas de formación rígidos, recargados de conocimientos y limitantes de la autoformación a unos programas flexibles, lo que implica el desarrollo de estrategias diversas como lo es el fomentar la responsabilidad en los alumnos con la fi-

nalidad de que ellos se hagan responsables de su proceso de formación, que sean más participativos, por lo que se les brinda la posibilidad de elegir la forma, el lugar, los tiempos de acuerdo a sus posibilidades e intereses, con estrategias de autoaprendizaje, pero dentro de ese elegir implica una libertad que conlleva una responsabilidad de sí mismos.

La formación flexible implica cambios y autonomía, tanto para las instituciones como para los alumnos de éstas, pero finalmente son cambios, alternativas en la formación que por permitir esa autonomía origina diversidad, pero con una serie de características fundamentales, como las tutorías a los estudiantes, opciones estratégicas de los estudiantes de acuerdo con sus necesidades de tiempo, lugares, diferente rutas, dentro de una movilidad para su formación. En cambio las instituciones ofrecen mayores oportunidades de formación para quienes, por sus condiciones de existencia, les es imposible cursar una formación convencional, para lo cual tienen la posibilidad de ampliar los programas, medios de aprendizaje y servicios de apoyo a un mayor sector de la población que demanda igualdad en su educación (Díaz, 2002).

Asimismo, exige a la educación superior profundas transformaciones tanto político-culturales, como organizativas y administrativas que proporcionan nuevas propuestas de integración del sistema, de transmisión del conocimiento, de modalidades, con diferentes itinerarios o rutas de formación, con tiempos y lugares de aprendizaje de acuerdo a sus necesidades, así como con nuevas modalidades en el aprendizaje y el estimular la formación a lo largo de la vida revalorando en forma permanente las competencias para responder a los nuevos conceptos y formas de trabajo y profesión

Si se toma en cuenta que las instituciones de educación superior son diferentes en su naturaleza, misión, objetivos y propósitos, en aspectos cualitativos y cuantitativos, fundamentadas en diversas concepciones de la sociedad, pueden variar las percepciones de la flexibilidad, por lo que es necesario considerar que la inscripción, adaptación y adecuación de las propuestas que se derivan del principio de flexibilidad originan transformaciones desiguales, pudiendo ocurrir en diferentes grados, en diferentes aspectos y con diferentes dinámicas. Por tanto, se ofrecen una diversidad de formas, tiempos y espacios con lo cual se brinda una formación flexible pero siempre con la búsqueda de la calidad.

Para poder realizar estos cambios, la tecnología ha tenido un papel muy importante para aprender en forma autónoma y flexible. Estas nuevas tecnologías en

la educación han transformado el aprendizaje, originando educación a distancia, bien sea permanente o continua. Es por esto que debe tener mayor vinculación tanto con la evolución de la tecnología y su impacto en el conjunto de habilidades que orientan el desempeño profesional, como con las exigencias de un mercado ocupacional que enfrenta cambios radicales (Díaz Barriga, 1999).

Entre las características más notorias que conforman la formación flexible se encuentra: el que los estudiantes seleccionen la forma, el tiempo y lugar de su aprendizaje, de acuerdo con sus intereses, necesidades y posibilidades; apoyo a los estudiantes con tutorías y diferentes medios o formas que favorezcan el aprendizaje autónomo; posibilidad de los estudiantes a diferentes opciones estratégicas que oferte la institución, así como la posibilidad de negociar los propósitos y contenidos de formación, involucrándose así en su formación y actualización permanente, así como acceder a diferentes rutas de formación. De esta manera, la formación flexible, con todas sus características, exige a la educación superior profundas transformaciones político-culturales, de organización y de administración, originándose la necesidad de replantear el currículo con el enfoque de la flexibilidad.

Sobre las competencias profesionales

El surgimiento del concepto laboral aplicado a las políticas de formación profesional se relaciona con las transformaciones estructurales ocurridas a partir de los ochenta en todo el mundo, cuando se concede importancia a la formación general, al carácter evolutivo de las exigencias de las tareas y a la movilidad de puestos. En los inicios de la década de los ochenta se confirmaba la fundamentación de la competencia laboral en un saber-hacer no técnico; además las nuevas tecnologías hacían evidente cómo la adquisición de competencias para la comprensión de la innovación no descansaba únicamente sobre la formación de base, sino que exigía revincular la experiencia productiva a los contextos sociales y culturales en que se realizaba, por lo que el concepto competencia empieza a tomar auge por la necesidad de diferenciar formación básica y formación profesional.

Para lo cual, se establecieron dos puntos fundamentales: el primero se refiere a que se puede aprender y adquirir una competencia indistintamente como antecedente o consecuente de otra, y, el segundo, se refiere a la irrelevancia relativa de las competencias y saberes previos al proceso de formación, esto es que como todos poseen y dominan competencias, todos pueden aprender. Dentro de este contexto, se considera que

cada persona procesa la información que recibe de su medio ambiente de acuerdo a las competencias que posee, por esto en el campo de la educación se puede decir que siempre se adquieren competencias, porque existe un conjunto de competencias que la persona domina y sobre estas se instaura la formación. Desde esta perspectiva, «la competencia es un conjunto de conocimientos técnico-disciplinares y de sentido común, que debe ser objeto de una decodificación en cada situación real en que opera»; esa decodificación requiere capacidades formales, y abstractas basadas en recursos lógicos, lingüísticos y matemáticos, utilizados siempre en relación con otros conocimientos, adecuados al contexto y la situación; este es el rol que juegan las competencias básicas en toda competencia laboral.

Dentro de este marco, actualmente se exige cada día más a las instituciones de educación superior una participación eficiente en la formación profesional de sus egresados, pero sobre todo se les pide que esa formación sea congruente con los cambios que se presentan desde la organización del trabajo y los avances en la tecnología, hacia un mercado laboral en constante movimiento, influenciado por las políticas económicas de cada país, así como por las políticas internacionales a través de los diferentes tratados. La OIT ha definido el concepto de competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello. Los conceptos competencia y calificación, se asocian estrechamente, debido a que la calificación se considera una capacidad adquirida (Barrón, 2000).

Esto ha originado reorganizar, reestructurar, planear e implementar nuevas propuestas educativas que respondan a las exigencias del nuevo mercado de trabajo para poder vincular los conocimientos y la práctica, en donde la formación de profesionales tiende a privilegiar la perspectiva empresarial, por lo que la fuente teórica natural es la perspectiva del capital humano, donde se busca la vinculación de la economía con la producción del conocimiento. Mediante esta alternativa, lo que se busca es desarrollar en el futuro profesionalista la capacidad de aprender a resolver situaciones concretas, con los recursos disponibles en estrategias de integración, análisis y solución de problemas, con enseñanzas que permiten el aprendizaje para la vida, teniendo presente en todo momento que el aprender significativamente es una actividad progresiva, que sólo puede valorarse cualitativamente (Díaz Barriga, Arceo, 1998). Las propuestas de Braslavsky sobre las competencias necesarias para una formación profesional integral son (Barrón, 2000):

- a) Competencias comunicacionales, para utilizar diferentes códigos (lengua propia y lengua extranjera, computadora, fax, videos, etcétera)
- b) Competencias sociohistóricas o de conciencia de la historia, profunda formación ética, para orientar y complementar la comprensión de los parámetros temporales con una conciencia moral.
- c) Competencias matemáticas, para razonamientos en la construcción del conocimiento.
- d) Competencias científicas, para propiciar el desarrollo de métodos sistemáticos de investigación y conocimiento, en las áreas de las ciencias naturales, exactas y sociales.
- e) Competencias tecnológicas, orientadas hacia una dimensión global e integral, comprendiendo todas las etapas del trabajo productivo y todos los ámbitos del desarrollo humano.
- f) Competencias ecológicas, procurando el equilibrio en la utilización de tecnologías y el cuidado en la preservación de la naturaleza.
- g) Competencias críticas y creativas que propicien el análisis y valoración de las situaciones, condiciones y posibilidades para el desempeño laboral, con el objetivo de desarrollar la capacidad para identificar y solucionar problemas en contextos cambiantes, de efectuar trabajo en equipo y, en general, de actuar en situaciones de incertidumbre.

Desde esta perspectiva se trata de conformar a los profesionales con mayor nivel de flexibilidad y con la finalidad de vincularlos a competencias de distinta naturaleza, tendencia que actualmente se ha puesto en práctica en el mundo del trabajo, enseñándoles a vincular el «saber» con el «saber hacer», «saber ser» y el «saber convivir». Asimismo, se está conformando y caracterizando al modelo de educación por competencias por una formación polivalente, bajo una cultura de calidad, productividad, creatividad, flexibilidad, capacidad de investigación, integración y organización con aptitudes y valores asociados al desempeño profesional requerido, con conocimientos, habilidades y destrezas necesarias, bajo la concepción de una educación permanente. De esta forma se busca que el profesionista tenga un desempeño eficiente que responda a su educación y a su formación.

Sobre la estructura profesional

La asociación profesional constituye un elemento táctico dentro de la lucha que sostienen las profesiones para obtener mayor autonomía y reconocimiento social. Asociarse significa una responsabilidad por medio de la cual el asociado se compromete a trabajar y

defender los intereses de la agrupación. La importancia de asociarse representa, para cualquier gremio, tener la posibilidad de levantar la voz para formular sus metas, ejercer presión como grupo, proteger sus intereses y encontrar planteamientos y/o soluciones a problemas determinados (Verdugo, 1991). La organización gremial está ligada directamente con el desarrollo de las profesiones actuales.

En nuestro país, los profesionistas han adoptado diversas formas de organización, Asociaciones, Colegios, Sociedades y hoy en día, Consejos. El hecho de que un individuo se desarrolle en una sociedad plural, implica interactuar con grupos diferentes en intereses, características, propósitos y finalidades; como consecuencia tiende a relacionarse con otros individuos en grupos o sociedades que se organizan libremente para la gestión y consecución de algunos intereses comunes, con el propósito de estar en mejor posición de defenderlos ante la sociedad en general, y el Estado y otros en particular. Carr-Saunders y Williams (Gómez, 1982) establecieron en 1939 las motivaciones que llevan a los individuos para formar agrupaciones profesionales, siendo estas:

- a) La definición de una línea de demarcación entre personas calificadas y no calificadas.
- b) El mantenimiento de altos niveles de carácter profesional o práctica honorable.
- c) La elevación del estatus del grupo profesional.
- d) El deseo de la profesión de ser reconocida por la sociedad como la única plenamente competente para realizar su tarea particular.

Tomando en cuenta el origen de las asociaciones profesionales, a estos grupos les corresponde velar por los intereses de la profesión, impulsar la legislación que normará a ésta, promover el desarrollo de sus miembros, determinar quien puede o no ejercerla, entre otras actividades.

Sobre la educación continua

Se señala que los primeros hombres letrados y con suficiencia para preparar a otros, oficialmente fueron los clérigos quienes instauran en el siglo XI las primeras instituciones de educación superior para formar personal especializado con grado académico. El siglo XVII es el principal periodo en el que se identifica la acumulación del conocimiento en el ámbito mundial, con el advenimiento de la Revolución Industrial, y una nueva fase de cambio para la humanidad. A partir de estos tiempos se comienza a identificar la necesidad de buscar nuevas opciones para afrontar los retos que

se imponían constantemente (Dirección de Educación Continua de la UNAM, 2000).

Aparentemente la necesidad de la existencia de la educación continua para los profesionistas nació hacia finales del siglo XIX en las universidades alemanas, involucrando el ideal de Humboldt de la unidad de investigación y educación. Posteriormente, este modelo pasó la idea a las universidades norteamericanas, donde se le adaptó a las condiciones e idiosincrasias locales. Sin embargo, es en la primera década del Siglo XX cuando en el contexto educativo se da cabida a la educación continua y a otras opciones, para orientar sus esfuerzos en pro de la actualización de los adultos que no contaban con la suficiente preparación para responder a las exigencias del ámbito laboral.

En 1915, se funda la primera asociación que fomentaría los intereses de sus miembros hacia la educación continua en pro de la comunidad. La insuficiencia de profesionales para atender las temáticas que día a día se incrementaban en diferentes ámbitos aumenta después de la Primera y Segunda Guerra Mundial cuando diversas naciones requieren de trabajadores especializados para intervenir en las formulas de defensa, de ataque y de la provisión de insumos correspondientes. La ampliación de posibilidades de medios de comunicación promovió la instauración de diversas opciones para formar personal calificado y para actualizar a los que estaban en ejercicio. Con los avances de la ciencia y la tecnología, no tardó mucho en que los conocimientos que poseían aquellos profesionales comenzaran a ser obsoletos. A raíz de la Segunda Guerra Mundial, la extensión de la educación continua fue particularmente rápida y se convirtió pronto en un patrón de referencia mundial.

Más adelante, en el seno de la UNESCO en 1965, se trató por vez primera el tema de la educación continua o permanente y en 1970, durante el Año Internacional de la Educación, el mismo organismo propuso que la educación continua fuera la piedra angular de la política educativa. La educación continua que inicia propiamente cuando termina la educación formal, surgió después de replantear y poner a discusión la noción tradicional de educación, la cual no había reparado en el desequilibrio progresivo que ocurre entre los conocimientos adquiridos por un alumno dentro de su proceso de formación profesional y aquellos que se van obteniendo como producto del avance de las distintas disciplinas profesionales.

En México, los primeros trabajos relacionados con el proceso de actualización de los profesionistas se presentan en 1933. En aquel entonces no se le denomi-

naba educación continua pero las características de la forma y propósitos de los trabajos desarrollados nos permiten hoy, llamarle así, aunque los antecedentes formales sobre la educación continua pueden fijarse desde finales de los setenta, fecha en que se iniciaron los primeros esfuerzos dentro del campo de la actualización profesional por parte de las instituciones de educación superior. Ya para los ochenta, como consecuencia del incremento de programas de este tipo en las universidades y en centros de enseñanza no universitaria, existía un gran interés sobre las actividades de actualización profesional.

En los diferentes ámbitos profesionales, se fue dando en forma evidente y generalizada la demanda tanto individual como por parte de los diferentes medios laborales, de superar la obsolescencia del conocimiento del profesionista que se presenta como consecuencia del cambio de la sociedad de entonces hacia patrones tecnológicos y de desarrollo acelerado de la investigación científica. Esta necesidad propició la incorporación del concepto actualización profesional como un elemento esencial dentro del desarrollo de las profesiones. De hecho, el mismo término educación continua para las profesiones, ha llegado a ser sinónimo de cursos, congresos, etcétera.

Tradicionalmente, las universidades han sido responsables de proveer de forma inicial el conocimiento profesional, ya que durante algún tiempo fueron las únicas en desempeñar un papel de agentes de cambio y de líderes en lo relacionado a fijar los estándares bajo los cuales deberían regirse las profesiones. Sin embargo, en la última década y más a partir de la puesta en vigor de los Tratados de Libre Comercio, las asociaciones de profesionistas toman un papel relevante para tomar esta responsabilidad, al ofrecer por diversos conductos programas de actualización de la formación profesional de sus miembros.

Sobre la certificación profesional

La globalización y regionalización de los servicios profesionales están condicionando un nuevo modelo de profesiones, ya que desde la década de los noventa del siglo pasado, y en este inicio de siglo XXI, los profesionistas tendrán que asumir transformaciones en un mundo económico, social y políticamente diferente, así como promover el desarrollo y cambio social en una realidad que día a día va transformándose. La apertura económica del país ha condicionando también una nueva cultura de ejercicio profesional, de la cual pueden distinguirse algunos rasgos como la certificación y actualización continua de profesionistas, el inicio de una etapa inédita en la vida de los colegios y asocia-

ciones profesionales con la educación superior, en la que se aporte experiencia y conocimientos para elevar su calidad, y la adopción de una nueva interpretación teórico-práctica del papel de los colegios profesionales en la transformación social (Ramos, 1996).

Los profesionistas independientes y aquellos que pertenecen a organizaciones tienen maneras formales e informales de evaluar sus procesos para verificar si funcionan bien y si producen los resultados esperados. Estas formas de evaluación están basadas en mediciones de datos concretos o en opiniones de clientes, usuarios de servicios profesionales y/o de los mismos profesionistas, y permiten certificar la calidad del servicio ofrecido. Se asume que la certificación y recertificación de profesionales forman parte de un conjunto de estrategias tendientes a estimular la calidad en el trabajo profesional.

En ese sentido, ambos mecanismos forman parte de un proceso de complejidad creciente en el desempeño laboral de los profesionistas, en y para la sociedad. En ellos se confrontan diversos intereses, reconociendo en su origen aspectos éticos, jurídicos, sociales, políticos, profesionales, tecnológicos y económicos que inciden en la calidad de los servicios prestados a la comunidad. Ambos procesos forman parte de lo que pudiera representar una respuesta estatal, social y participativa de carácter integral a los problemas relacionados con la calidad de los servicios prestados a la comunidad. El éxito, se basa en la participación constante y colectiva de los actores sociales vinculados con la salud y en la generación e implantación de mecanismos para tomar decisiones objetivas basadas en el consenso.

A manera de cierre

Las circunstancias económicas, políticas y sociales que caracterizan la situación actual del país están propiciando el desarrollo de nuevas estrategias por parte de las instituciones de educación superior y sus procesos de formación, a fin de responder a las demandas de una sociedad cambiante y de un mercado laboral cada vez más exigente y competitivo. La globalización de la economía y la apertura de los mercados, a partir de los tratados de libre comercio firmados por México, han provocado una competencia en el campo de la educación que ha impactado a todas las profesiones y carreras, dando origen a cambios profundos en los procesos de formación profesional en un intento de responder a las exigencias que plantea actualmente el mundo del trabajo, tratando de eliminar los rezagos de la educación, a través de ampliar la cobertura de servicios para satisfacer las demandas sociales

e impartir una educación con calidad, a fin de que pueda competir en la formación de profesionales competitivos en los ámbitos nacional e internacional.

Las Instituciones de Educación Superior están enfrentando una revolución global de la ciencia y la tecnología, así como la necesidad de crear y transmitir conocimientos con calidad y la responsabilidad de ofrecer profesiones pertinentes. En este sentido, se debe reconocer que los contenidos de muchas carreras profesionales han entrado en un proceso de obsolescencia, tanto de sus procesos como de sus contenidos, en relación con el mercado laboral. Bajo esta premisa, existen posturas de que la cultura y la formación profesional deben ser sometidas al funcionamiento del mercado, siendo éste el que determina las acciones y la orientación de las instituciones en la formación de los individuos.

Actualmente, se exige a las instituciones de educación superior formar profesionistas que logren alcanzar la preparación necesaria para competir con calidad. El perfil planteado en cualquier ámbito profesional exige una educación sólida y que ésta sea competente y flexible, lo que obliga a las instituciones a asumir y responder ante la responsabilidad de responder en la formación de nuevos cuadros. Las formas estandarizadas de formación profesional, organizadas alrededor de las habilidades específicas para trabajos específicos, salvo en aspectos muy particulares, ha quedado absolutamente anacrónica. La noción de aprendizaje permanente o educación a lo largo de la vida, se inscribe en este marco de una economía basada en el conocimiento. El aprendizaje permanente ya no es sólo un aspecto de la educación y la formación; tiene que convertirse en principio director para la oferta de servicios y la participación a través del conjunto indivisible de contextos didácticos.

Por otra parte, es necesario reconocer que la organización profesional es parte esencial de la vida de todo profesionista, ya que si realiza sus actividades en forma aislada, corre el riesgo de que sus conocimientos se vuelvan obsoletos y pierda su eficiencia profesional. En ese sentido, la estructura organizativa de cualquier profesión debe responder a las diferentes visiones e ideologías que evolucionan dentro de los procesos que la humanidad construye. La conducta del profesionista del siglo XXI, como toda conducta humana está condicionada principalmente por la presión social a través de sus instituciones y sus grupos.

A medida que el conocimiento se ha tecnificado, la influencia de la sociedad en general sobre la conducta profesional pierde valor, y en ocasiones la necesidad de reconocimiento, de admiración y de poder, sólo

puede ser satisfecha por el propio grupo profesional organizado, por que es el único o por lo menos el más preparado para valorar las capacidades técnicas y científicas del profesionista. De ahí la importancia de las asociaciones profesionales, puesto que estos organismos son uno de los mejores mecanismos para la superación profesional, ya que a través de sus agremiados se contribuye a que la sociedad disponga de profesionistas con la calidad requerida (Martínez, 1995).

En este trabajo subyace la concepción de la formación profesional desde una perspectiva histórico social del desarrollo humano, en virtud de lo cual se entiende que las competencias profesionales son el resultado de un proceso de formación cuyo objetivo es el desempeño profesional eficiente, flexible y responsable, mismo que no termina con el egreso del estudiante de la institución educativa, sino que lo acompañara durante todo el proceso de su desarrollo profesional y en el ejercicio de su profesión. Dentro de este orden de ideas, cabe resaltar que los profesionistas que dispongan de los conocimientos, habilidades, destrezas y aptitudes necesarios para el ejercicio de su profesión, podrán resolver los problemas profesionales de manera autónoma y flexible, además de estar preparados para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo.

Bibliografía

- Barajas Arroyo, G. (2004). «Las Exigencias de Formación y la Demanda de Trabajo ante el Espejo de la Flexibilidad. El caso de la profesión odontológica». Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Tlaxcala. México.
- Barrón Tirado, C. (2000). «La Educación Basada en Competencias en el Marco de los Procesos de Globalización»; en Valle Flores, A. *Formación en competencias y certificación profesional*. Colección Pensamiento Universitario. 91: 28. Centro de Estudios Sobre la Universidad (UNAM). México.
- Cleaves, P. S. (1985). *Las profesiones y el estado: El caso de México*. Colección Jornadas. El Colegio de México. México.
- Díaz Barriga, A. (1999). «Flexibilización Profesional y su Impacto en los Planes de Estudio». Ponencia preparada para el Congreso Nacional de Investigación Educativa. Consejo Mexicano de Investigación Educativa. Aguascalientes, México.
- Díaz-Barriga Arceo, F. Hernández Rojas, G. (1998). *Estrategias docentes para un aprendizaje significativo*. McGraw Hill. México. Pp. 13-28.
- Díaz Villa, M. (2002). *Flexibilidad y educación superior en Colombia*. Instituto Colombiano para el Fomento y Desarrollo de la Educación Superior. Bogotá.
- Dingwall, R. (1996). *Professions and Social Order in a Global Society*. ISA Working Group 02 Conference. University of Nottingham.
- _____ et al. (1985). *The Sociology of the Professions: Lawyers, Doctors and others*. The MacMillan Press Limited. Londres.
- Fernández Pérez, J. A. (2003). *Estructura y Formación. El caso de la profesión médica*. Fomento Editorial. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla. México.
- Gómez Campo, V. M. (1982). «Educación Superior, Mercado de Trabajo y Práctica Profesional: análisis comparativo de diversos estudios en México»; en *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*. XII, 3: 57-84. Centro de Estudios Educativos. México.
- González, M. R. (1995). «Colegios, Gremios y Asociaciones en la Historia de México»; en Reunión Nacional Regulación de las Profesiones. Situación Actual y Prospectiva. *Memoria*. 97-102. Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica/Dirección General de Profesiones. México.
- Marquina Sánchez, M. S. (1995). «La Asociación Profesional en Beneficio de las Profesiones»; en Reunión Nacional Regulación de las Profesiones. Situación Actual y Prospectiva. *Memoria*. 91-96. Subsecretaría de Educación Superior e Investigación Científica/Dirección General de Profesiones. México.
- Ruiz de Chávez, S. (1998). «Certificación Profesional como oportunidad para la Educación Continua»; en VIII Congreso Internacional de la Asociación Mexicana de Educación Continua. México.
- Sánchez Medina de Rota, G. (1979). «Reflexiones sobre las Tendencias de la Educación Continua para las Profesiones»; en *Revista de la Educación Superior*. <http://www.anuies.mx/revsup/res030/txt6.htm> (octubre de 2006).
- Trahtemberg, L. (1995). *La Educación en la Era de la Tecnología y el Conocimiento (el caso peruano)*. Editorial Apoyo. Lima.
- Tünnermann Berheim, C. (2003). *La Universidad ante los Retos del Siglo XXI*. México: Universidad Autónoma de Yucatán.
- _____ (2002). *Tendencias Contemporáneas en la Transformación de la Educación Superior. Marco General*. Vicerrectoría de Docencia (Benemérita Universidad Autónoma de Puebla). México.
- UNESCO. (1998). «La Educación Superior en el Siglo XXI. Visión y acción». Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. Documento de Trabajo. París.
- Verdugo Sánchez, J. A. (1991). «La Función de los Colegios de Profesionistas: El caso del Colegio Nacional de Bibliotecarios», en revista *Colegios y Profesiones*. 4: 6-11. Dirección General de Profesiones (SEP). México.



En la ciudad de Durango, Dgo.

Compre la REMO en:

«Librería Vargas», calle Zaragoza # 317 Sur.
Col. Centro. Teléfono (618) 811-85-37.