



REVISTA

*educare*

*Órgano Divulgativo de la Subdirección de Investigación y Postgrado  
del Instituto Pedagógico de Barquisimeto "Luis Beltrán Prieto  
Figueroa"*

**BARQUISIMETO – EDO. LARA – VENEZUELA**

**NUEVA ETAPA  
FORMATO ELECTRÓNICO  
DEPOSITO LEGAL: ppi201002LA3674  
ISSN: 2244-7296**

**Volumen 15 Nº 3  
Septiembre-Diciembre 2011**

**LAS COMPETENCIAS COMO VÍNCULO ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL  
MUNDO LABORAL**

***THE COMPETENCES AS A LINK BETWEEN EDUCATION AND THE  
WORKING WORLD***

**Sigrít Colmenárez de Pérez**  
Universidad Nacional Experimental Politécnica  
"Antonio José de Sucre"  
Vicerrectorado de Barquisimeto

## LAS COMPETENCIAS COMO VÍNCULO ENTRE LA EDUCACIÓN Y EL MUNDO LABORAL

### *THE COMPETENCES AS A LINK BETWEEN EDUCATION AND THE WORKING WORLD*

#### REVISION DOCUMENTAL

Sigrit Colmenárez de Pérez\*  
UNEXPO

Recibido: 13-09-11

Aceptado: 02-12-11

#### RESUMEN

El artículo se presenta como una revisión documental que pretende reflexionar sobre la formación por competencias como vehículo potenciador de la disminución del asincronismo existente entre la educación y el mundo laboral, en virtud que las empresas orientan sus objetivos a una optimización de la calidad de sus productos y servicios, lo cual demanda que sus trabajadores sean cada vez más competentes. Entre los aspectos tratados, se aborda la relación mercado laboral-formación profesional, lo polisémico del término competencias, se revisan el por qué formar por competencias y algunos tipos de competencias laborales, y finalmente se establecen las condiciones que debe poseer el docente y la necesaria vinculación entre las instituciones educativas y laborales. Como conclusión se resalta que la parcelación disciplinaria, la visión errada de las profesiones, la desconexión docentes-práctica laboral, la resistencia al cambio y limitaciones presupuestarias orientan la necesidad de integrar mecanismos de acción consensuados entre los gerentes del sistema educativo y el ente empresarial.

**Palabras clave:** Competencias, educación por competencias, vinculación educación-mundo laboral.

#### ABSTRACT

This paper is presented as a documental review with the purpose of reflecting on the formation by competences as a vehicle that enhance the lack of synchrony between education and the working world, because the enterprises guide aim to optimize the quality of their products and services which demands from their workers a higher competence. It discusses on the relation between labor market and professional development, and also presents that "competence" as a polysemous word. Moreover, there is a revision about the importance to educate for gaining competences and shows some types of labor competences. It finally specifies the teacher's skills and the relationship between educational institutions and working places. As a conclusion the author highlighted that the division of disciplines, the wrong perception of professions, the disconnection between teachers and labor practice, the resilience to changes, budget deficit guide the need to integrate action mechanism with a consensus between education system managers and the business organization.

**Keywords:** Competence, Education by Competences, Relationship between Educational Institutions and Working Places.

---

\* Ingeniero Electrónico, egresada del Instituto Universitario Politécnico de Barquisimeto (IUP). MSc. en Ingeniería Electrónica egresada de la Universidad Nacional Experimental Politécnica "Antonio José de Sucre" (UNEXPO), Mención Cum Laude. Docente Asociado de la UNEXPO, VR Barquisimeto en Pregrado y Postgrado, adscrita al Departamento de Ingeniería Electrónica, Sección de Control y Computación. Doctorando en Ciencias de la Educación de la Universidad Fermín Toro. [scolmena@unexpo.edu.ve](mailto:scolmena@unexpo.edu.ve)

## INTRODUCCIÓN

Al realizar una retrospectiva de la formación profesional y su relación con el mercado laboral, con sólo remontarnos a la segunda mitad del siglo XX, se puede reconocer la congruencia que existía entre ambos, ya que durante los procesos de formación se impartían los conocimientos y desarrollaban habilidades dirigidos a satisfacer los requerimientos de una ocupación específica, lo cual aumentaba la posibilidad de que un egresado del sistema educativo pudiera insertarse al mercado laboral de una manera fácil, debido a que la dinámica del mercado de trabajo era relativamente estable a nivel de países desarrollados y con mayor énfasis en los no desarrollados como es el caso de Venezuela.

Hoy día, gracias a la rapidez y facilidad con la cual se tiene acceso a la información, los avances tecnológicos y la tendencia a la globalización tanto en la economía como en otros aspectos, las empresas orientan sus objetivos a una optimización de la calidad de sus productos y servicios. Todo esto, con el fin de incrementar su competitividad incorporando los avances que aceleradamente se presentan, lo cual demanda que sus trabajadores deban estar mejor capacitados y calificados, que demuestren habilidades y facilidad de adaptación a las nuevas tecnologías, que sean personas competentes.

Lo anteriormente dicho, queda establecido en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI (1998) cuando determina:

En un contexto económico caracterizado por los cambios y la aparición de nuevos modelos de producción basados en el saber y sus aplicaciones, así como en el tratamiento de la información, deberían reforzarse y renovarse los vínculos entre la enseñanza superior, el mundo del trabajo y otros sectores de la sociedad. (Artículo 7).

Los profesionales actuales tienen que estar preparados para enfrentar grandes desafíos, por lo que es necesario hacer una revisión y replantear las metodologías y contenidos que demanda la formación profesional en el contexto social y económico que se vive actualmente, tal como lo plantea Fabré (2003, referido en Hernández 2006) al hablar de la relación entre la vinculación académica universitaria y el sector productivo:

La universidad es una institución social que se caracteriza por ser centro de formación cultural y de generación y transferencia de conocimientos científicos, tecnológicos y humanísticos a la sociedad. Como institución social, la universidad organiza y estructura su actividad académica e investigativa a partir

de patrones socioculturales y axiológicos que hacen que su vínculo con la sociedad no sea de forma lineal y mecánica. (p.45).

Desde el planteamiento anterior lo que se persigue, es lograr la conexión entre el mundo laboral, la educación y la dinámica social y económica en procura de una mejor calidad de vida, ya que hoy se presenta un distanciamiento, pues la educación se ha mantenido apoyada en los sistemas tradicionales de educación-formación. Esto ha traído como consecuencia que el distanciamiento se haga cada vez mayor, percibiéndose un asincronismo entre lo que ofrece la educación y lo que requiere el mundo laboral, trayendo como consecuencia un desaprovechamiento de los recursos empleados en educación.

El propósito de la educación actual debe ser brindar las herramientas para el desarrollo de capacidades que le permitan enfrentar desafíos e incertidumbres, con una rápida, efectiva y eficiente capacidad de respuesta valorando las implicaciones individuales, morales, sociales y ecológicas para lograr una calidad de vida apropiada. En correspondencia a lo establecido en la Declaración Mundial sobre la Educación Superior en el siglo XXI (ob. cit.):

La pertinencia de la educación superior debe evaluarse en función de la adecuación entre lo que la sociedad espera de las instituciones y lo que éstas hacen. Ello requiere normas éticas, imparcialidad política, capacidad crítica y, al mismo tiempo, una mejor articulación con los problemas de la sociedad y del mundo del trabajo, fundando las orientaciones a largo plazo en objetivos y necesidades societales, comprendidos el respeto de las culturas y la protección del medio ambiente. (Artículo 6 a).

En el desarrollo laboral en este contexto globalizado, más que ser un trabajador especializado y calificado se requiere ser polivalente, poseer la capacidad de asumir diferentes posiciones, con capacidad de decisión y liderazgo, para esto se requiere que la educación recibida haya aportado las herramientas necesarias alcanzar una de las metas propuestas en el informe Delors (1996) como lo es “aprender a aprender”. Esto puede llegar a cristalizarse mediante la formación por competencias.

Al tratar de vincular los actuales modelos de desempeño laboral y la formación por competencias, Ruiz (2005) considera que:

Es a partir del auge de los modelos de desarrollo de la globalización cultural y la apertura económica que el término (competencia) toma fuerza en las políticas educativas, máxime para definir lo que se espera de la formación de los

individuos para asumir los nuevos tipos de organización del trabajo y la inserción laboral. (p.3).

Pero ofrecer educación por competencias conlleva a la necesidad de ajustarse a cambios de manera primordial para los docentes, pues requiere el poseer capacidad y conocimiento para ser promotor del aprendizaje y poder dar respuesta a los nuevos retos que deba enfrentar, estos retos pudieran ser generados por la complejidad de los procesos administrativos en el mundo actual, cambio de los modelos económicos, sociales y de producción, avances tecnológicos, comunicacionales y la tendencia a la globalización ya que según Martínez (1999), “pretende ser un enfoque integral que busca vincular el sector educativo con el productivo y elevar el potencial de los individuos, de cara a las transformaciones que sufre el mundo actual y la sociedad contemporánea.” (p.3).

Para lograr esta visión, el docente debe buscar en primer término identificar cuál es su concepción en cuanto a lo que significa para él las competencias y cómo es vista la competencia en su entorno laboral e institucional. Además, se requiere una vinculación permanente, real y operativa entre las instituciones educativas y los sectores laborales para que los centros educativos puedan “responder a las necesidades en materia de desarrollo humano bajo un enfoque sustentable, según el cual se logre un avance armónico entre los elementos económicos, sociales y educativos del entorno” (Hernández, ob. cit., p.19).

Desde la perspectiva anterior, se pretende que el siguiente trabajo bajo la modalidad documental presente una visión del contexto económico actual y la necesidad del desarrollo de competencias a través de la educación, donde se muestre ligeramente la evolución de la transmisión de conocimientos y desarrollo de capacidades basadas en el mercado laboral, lo polisémico del término competencias por ser un concepto en construcción, la influencia sobre la educación y su relación con el mundo laboral.

Se busca una aproximación a la justificación de la educación por competencias y en base a una tipología de las competencias laborales se pretende develar la necesidad de vincular la educación por competencias al mundo laboral. Señala los pasos a seguir cuando se desea planificar la educación por competencias. Expone las premisas para la evaluación centrada en competencias, la importancia del rol del docente y las competencias que éste debe poseer en la actualidad, muestra las cualidades que debe ostentar un egresado de la educación en donde se busque la vinculación entre la educación y el campo laboral y

destaca la inminente necesidad de la vinculación funcional entre las instituciones educativas y las empresas de producción de bienes y servicios en busca de la complementariedad debido a la importancia de la generación de potencial humano que compagine con las demandas del mundo laboral en pos del desarrollo económico, social y humano del País.

### **NECESIDAD DE PENSAR EN COMPETENCIAS**

Si se le da una mirada al mundo actual desde la óptica económica, puede percibirse una visión integral, donde los aspectos económicos no son vistos exclusivamente como un problema restringido a factores cuantitativos, sino que al hablar de economía deben tomarse factores de tipo social y de otra índole que proporcionan la necesidad de enfocar estos aspectos desde la multidisciplinariedad y la transdisciplinariedad.

Es importante destacar que para llegar a la transdisciplinariedad se debe antes cruzar las fuertes barreras organizacionales vigentes, las infraestructuras inadecuadas, falta de estrategias de gestión y planificación educativas, además de comprender la necesidad de un continuo proceso de enseñanza-aprendizaje. Como plantea Morin (1999) se hace necesaria “una reforma de pensamiento. Ahora bien, esta reforma es paradigmática y no programática” (p.15), se requiere una nueva manera de enfrentar el mundo, valiéndose de los avances de la ciencia y la tecnología, las múltiples formas que se disponen hoy para adquirir y manejar la información, para llegar a abordar, transmitir y llevar a la praxis los conocimientos pero sin perder de vista las necesidades sociales y el humanismo por el que clama la sociedad actual, donde juega un papel relevante la cosmovisión de cada individuo que la conforma.

Los campos laborales han sufrido cambios pues se han visto en la necesidad de incorporar los enfoques sistémicos y la conjugación de disciplinas de una manera integral, tal como ha ocurrido con el conocimiento en estos últimos años. Esto requiere de personas capaces de dar respuesta a las diferentes motivaciones y suministrar una óptica multiangular. Aunado a esto, con el desarrollo tecnológico y comunicacional han surgido nuevas profesiones y han emergido también nuevas ocupaciones y oficios lo cual conlleva a nuevos campos laborales o transformación de los ya existentes, como también la necesidad, en muchos casos, de emprender de manera autónoma una forma de incorporarse al mundo

del trabajo, lo cual puede convertirse en sistemas de producción más flexibles, más pequeños pero igualmente complejos.

Todos estos cambios han traído como consecuencia la necesidad de un cambio también en la manera de obtener una capacitación, pues la dinámica laboral actual exige la necesidad de adaptación, en muchos casos, no solo ante la posibilidad de cambiar de lugar de trabajo sino también de la posibilidad de desempeño y movilidad dentro de una misma empresa. Ese dinamismo requiere que el trabajador no se quede anclado en número limitado de conocimientos y ciertas destrezas para ejecutar su ocupación específica, sino que construya y desarrolle competencias para un aprendizaje permanente, lo cual queda plasmado en el informe Delors (ob. cit.) cuando establece que la educación

Debe dar a cada individuo la capacidad de dirigir su destino en un mundo en que la aceleración del cambio, acompañada del fenómeno de mundialización tiende a modificar la relación de hombres y mujeres... Ha de brindar a cada cual los medios para alcanzar un mejor equilibrio entre el trabajo y el aprendizaje, y para el ejercicio de una ciudadanía activa (p.113).

Además, se debe tomar en cuenta como lo expresa Cárdenas (1996) “En cuanto a la necesidad de aprendizaje continuo, hay que entenderlo como la clave del desarrollo de las organizaciones” (p.27), pues un trabajador competente provee nuevas respuestas a problemas existentes, aporta soluciones ante las nuevas realidades y mantiene una actitud positiva hacia las necesidades de cambio que genera el entorno, como también posee conciencia de su valor como individuo, cumple y hace cumplir sus deberes y derechos, asume responsabilidades y simultáneamente puede convivir armoniosamente con su entorno social y ambiental.

En el desarrollo de sus funciones, el individuo competente tiene capacidad para trabajar en equipo, sabe ejercer el liderazgo con respeto, sin dejar de ser flexible ante las opiniones de los demás en las cuales luego de reflexionar acerca de ellas, las acepta si considera que son positivas al desarrollo de la actividad a realizar, es proactivo y busca equilibrar lo social con los logros de la organización a la cual pertenece. Ante lo antes expresado, cabe preguntarse: ¿cómo lograr el desarrollo de dichas características en un individuo?, ¿puede la formación por competencias establecer un vínculo entre la educación y el mundo laboral?.

## **LAS COMPETENCIAS Y EL MUNDO LABORAL**

El término competencias dentro del mercado laboral está marcado por la estrecha relación de la manera como se ha visto dicho mercado en ciertos momentos. En la Figura 1 se representa como en los años sesenta del siglo XX, se percibía un mercado laboral predecible, claramente definido y estático, lo cual incidía en que la transmisión de capacidades predominante en la formación profesional y ocupacional fuese mediante actividades claramente definidas, directa y estrechamente relacionadas a una profesión u oficio específicos, a esto se le consideraba como capacidades profesionales.

Durante el transcurso de los años sesenta se introduce el concepto de cualificación profesional, pues se admite la flexibilidad en el desarrollo profesional, se le otorga mayor autonomía profesional al trabajador y de esa manera se le aparta de la rigurosa y exclusiva especialización. Ya para comienzo de los años setenta se introduce el concepto de competencia profesional, donde se ponen de manifiesto los mismos elementos profesionales considerados hasta el momento, pero aceptan una ampliación en su campo de acción gracias a los cambios y avances tecnológicos, económicos y sociales, que toma en cuenta el contexto profesional y la manera de organizar el trabajo. El trabajador competente poseerá un nivel de organización peculiar completamente diferente del ajeno que hasta ese momento venía otorgándosele y admitiendo la realidad profesional como sistémica y realmente compleja.

Para la educación, la situación actual representa un gran reto transformador en diferentes ámbitos, primordialmente en los sistemas de enseñanza y para los docentes, quienes como expresa Morin (ob. cit.) deben tomar conciencia de que “La educación debe mostrar que no hay conocimiento que no esté, en algún grado, amenazado por el error y por la ilusión.” (p.5), lo cual es probable que ocurra en cualquier sistema de transmisión de información y comunicación. Esto implica que los docentes deben estar preparados, desarrollar competencias y mirar el entorno de manera sistémica, intentando integrar los conocimientos y aceptando la complejidad para lograr la implementación de una óptica transdisciplinaria.



**Figura 1.** Evolución de la Transmisión de capacidades basada en el Mercado Laboral.

## ABORDAJE SOBRE LA CONCEPTUALIZACIÓN DE COMPETENCIAS

En la búsqueda de la definición del término competencia intentar ceñirse a un concepto único resulta bastante complicado desde la perspectiva de la complejidad que el mismo implica. Por lo tanto se deben tomar en cuenta las diferentes y acertadas formas como se ha abordado dicho concepto, tal como lo afirman Alaluf y Stroobants (1994):

...el concepto de competencia, ya rico en ambigüedades, se carga de nuevos significados, despierta la curiosidad, desempeña múltiples funciones y se generaliza en diversos medios. Se está imponiendo tanto en las investigaciones realizadas en los ámbitos del trabajo y de la educación como en los discursos de las partes implicadas, e inspira medidas en materia de empleo y formación. (p.46).

Es un concepto en construcción, lo cual conlleva a que cada autor pueda proporcionar enfoques desde vértices diferentes que permitan obtener múltiples visiones y desplegar un abanico de opciones que puedan ser entrelazadas para aproximarse a generar algún aporte poseedor de cientificidad. Las competencias adquieren relevancia debido a las transformaciones del mercado que conducen a una evolución en los modos de producción y generación de servicios, por la creciente competitividad, por los desarrollos tecnológicos y por la necesidad de aprovechar el potencial humano.

En educación, el concepto de competencia cambia la orientación de la universidad, quien desde hace ya largo tiempo ha venido separándose del mundo laboral o ha marchado paralela a él, motivo por el cual hoy día enfrenta un gran reto al tener que dar respuesta a la sociedad quien le exige que se integre en la solución de su problemática y cubra sus necesidades actuales y futuras provenientes del campo de trabajo. Esto complejiza más aún la posibilidad de aproximarse a su conceptualización pues en ella, ha de incluirse tanto a los intereses universitarios como laborales, individuales y colectivos.

Hay un planteamiento expresado por Barnett (2001), para quien la discusión del concepto de competencia está presente porque implica tomar en consideración dos versiones que pueden considerarse rivales en el ámbito académico. Por una parte, es considerada académicamente como el dominio de la disciplina por parte del estudiante y por la otra, es el desempeño, la cual es de las más difundidas actualmente y reproduce en esencia el interés de la sociedad, ésta conforma la concepción operacional. Puede observarse bajo este planteamiento el gran ámbito que abarcan las múltiples definiciones de competencia, desde la cultura cognitiva hasta el desempeño económico.

Algunos las definen otorgándole preponderancia al sujeto, hacen referencia en su definición a la personalidad o la conducta del individuo. Entre ellos se encuentran la de Levy-Leboyer (1997) cuando expresa "...una competencia es un conjunto de conductas organizadas en el seno de una estructura mental, también organizada y relativamente estable y movilizable cuando es preciso" (p.40). Para la visión de esta autora, la competencia reside en el sujeto que realiza la acción.

Por su parte, Marbach (1999), también las relaciona sólo al individuo, pues considera que "La competencia se define como un conjunto de elementos heterogéneos combinados en interacción dinámica. Entre los ingredientes podemos distinguir los saberes, el saber hacer, las facultades mentales o cognitivas; podemos admitir las cualidades personales o el talento" (p.15). Desde este punto de vista puede interpretarse, que para este autor, la competencia es provechosa para poder alcanzar los requerimientos básicos y necesarios para el desempeño de una actividad.

Otros le dan un enfoque dirigido al contexto laboral o a la profesión, entre ellos nos encontramos a Bogoya (2000), para quien la competencia es "actuación idónea que emerge de una tarea concreta, en un contexto con sentido" (p.7), explícitamente relaciona la

competencia a un contexto específico. Se encuentra también, la de Cinterfor/OIT (2000) que dice “Capacidad de ser, de efectuar funciones de una ocupación claramente especificada conforme a los resultados deseados” (p.5). Aquí es vista la competencia estrechamente ligada a la actividad a realizar y ajustada a patrones predefinidos.

Según Ducci, (en Rodríguez, 2007), la competencia es determinada por el puesto de trabajo y sus requerimientos. Plantea su adquisición a través de la formación inicial, la acumulativa y con mayor énfasis en la experiencia. También se encuentran definiciones que integran las características personales y las del contexto laboral, en donde puede ubicarse la definición de Navío (2001), quien manifiesta:

La competencia o competencias profesionales son un conjunto de elementos combinados (conocimientos, habilidades, actitudes, etc.) que se integran atendiendo a una serie de atributos personales, (capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, etc.) tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo. (p.70).

Considera dicho autor, que en la mayoría de las definiciones los componentes de la competencia profesional pueden agruparse en atributos personales o atributos personales relacionados con los contextos de trabajo, por lo que él trata de conjugar ambos aspectos para ofrecer su definición.

Cardona y Chinchilla (1999), señalan que “Las competencias son el conjunto de comportamientos observables y habilidades que posibilitan el éxito de una persona en una actividad o función” (p.11). En esta definición puede evidenciarse la necesidad de los atributos individuales y la influencia de éstos en el desempeño de una actividad.

Para el Instituto Nacional de Empleo de Madrid (INEM, 1995), las competencias profesionales “definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer”. (p.3); puede apreciarse que para la INEM, las competencias son vistas no sólo como las capacidades necesarias para ejercer una profesión o para el desempeño laboral, sino que deben incluirse las cualidades de la persona que tienen relación con la toma de decisiones y el intercambio de información requeridos para un desempeño de calidad.

Bunk (1994) según la visión alemana expresa:

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible, está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (p.9).

Debe aceptarse, que para ser competente deben sistematizarse los diferentes saberes y no ver las competencias de manera aislada y reduccionista. Tal como lo expresa Le Boterf (1995) “La competencia no es un estado de conocimiento poseído. No se reduce a saber o a saber hacer. No es asimilable a una adquisición de formación. Poseer conocimientos o capacidades no significa ser competente” (p.16). Lo anteriormente expresado podría interpretarse que para ser competente, debe coexistir la capacidad, la cual puede ser relacionada con el saber hacer sustentado en el conocimiento, imbricada a un impulso interior motivado por el saber ser con sentido de responsabilidad estrechamente ligado al saber convivir.

Desde el enfoque complejo, Tobón (2008) en su definición ve las competencias como procesos, pues se parte de una información de entrada, identificable y mediante la utilización de recursos, se buscan resultados finales también identificables. Las considera complejas, pues implican la articulación de saberes y el enfrentar incertidumbres. En cuanto a desempeño, manifiesta que si no hay aplicación, entonces no es posible hablar de competencias, allí debe estar presente un procesamiento metacognitivo, el cual radica en la facultad de ubicarse en otra visión, para analizar y comprender el propio desenvolvimiento desde ópticas diferentes en la búsqueda de la calidad mediante una actuación idónea, adaptándose a los diferentes y dinámicos contextos con compromiso ético, valores y responsabilidad.

Al revisar las múltiples visiones presentadas por diferentes autores, es posible apreciar que aunque no existe un consenso, gran parte de ellas resalta la practicidad, la utilidad y lo inminente de las competencias. Ellas hacen alusión a procedimientos y técnicas, como también a desempeño y la evidencia del mismo. Puede decirse que entre varios puntos de vista, las competencias se pueden ver desde la óptica “empresarial” (Cejas y Castaño, 2004, p.172), cuando hace referencia al buen desempeño del trabajador, pero también como la integración de motivos y afectos del individuo o por otra parte, como la sistematización del saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir para llevar a cabo sus labores o su proyecto de vida en un contexto específico.

Es de resaltar, que para efectos del diseño curricular, puede observarse que definiciones de diversos autores como Gallard y Jacinto (1995), Cuesta (2001), Ferrer (2002), Mertens (1996) y otros (Referidos por Cejas Yanes, 2004) en los cuales predomina la óptica empresarial son los que han tenido mayor impacto al referirse al diseño curricular, sin embargo, la visión integradora es la que orienta este trabajo, pues no puede apartarse lo afectivo, lo social, la ética y los valores en la formación del ser humano, para lo cual la opción planteada ofrecer una mejor alternativa.

### **¿POR QUÉ FORMAR POR COMPETENCIAS?**

Para Malpica (2000), el principal eje de la educación por competencias es el desempeño, el cual entiende como:

... la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante (p.133).

Se puede apreciar, que según esta visión, lo más importante no es el conocimiento, sino la aplicación que se le dé a los mismos, esto hace pensar en la necesidad de que las instituciones educativas se replanteen lo que hasta ahora han considerado como formación, pues para ser competente, no se requiere cumplir con una serie de objetivos aislados, descontextualizados y sin ninguna conexión con las demandas sociales y laborales del entorno. La educación debe proveer las herramientas y recursos para responder a las exigencias que se planteen en diferentes circunstancias laborales o sociales haciendo uso del conocimiento y aplicándolo con eficiencia, eficacia y responsabilidad.

El desarrollo de competencias en la educación hace que ésta se impulse a la búsqueda de un equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad. Para Ducci (en Mertens, 1996) “El enfoque de competencia pone el acento en la capacidad de mujeres y hombres para enfrentar y administrar el cambio, en lugar de ser destruido o arrasado por él.”(p.10).

Según Dutra (en Mertens, ob. cit.), la formación basada en competencias debe ser tomada en cuenta porque:

(a) centra su enfoque en la demanda; (b) desarrolla los conceptos de formación y capacitación como procesos continuos; (c) posibilita una mejor coordinación

institucional entre centros de trabajo y oferta de capacitación y formación; (d) provee al mercado laboral de información veraz y oportuna; (e) favorece la aplicación de programas de formación y capacitación con la calidad, flexibilidad y pertinencia requeridas; y (f) permite alcanzar más rápido la adaptación y actualización del Sistema de Formación y Capacitación a las necesidades del cambio tecnológico y productivo. (p.vi).

Pero la formación por competencias no debe ser deshumanizada y considerarse que sólo pueden ser adquiridas mediante cursos de capacitación, bajo un enfoque reduccionista, hoy día el entorno forma parte de la adquisición de competencias, en ellas se integran sistemáticamente varios saberes y tal como expresa Mertens (ob. cit.):

Sólo una propuesta donde se articulan educación/formación, con trabajo y tecnología, en un adecuado ambiente, puede ser el mecanismo por el cual se transmitan valores, hábitos y comportamientos inherentes a las modernas competencias requeridas por trabajadores, técnicos y profesionales en las actuales circunstancias históricas. (p.42).

Con esto, queda sentado que la adquisición de competencias es a lo largo de toda la vida, pues la tecnología, el contexto y las circunstancias históricas cambian cada vez a mayor velocidad, lo que hace que la adquisición de competencias se haga no sólo en la formación básica, sino durante y mediante todo el desempeño laboral.

Para Casanova (2003), es posible afirmar que la formación profesional es simultáneamente tres cosas:

(a) Es una actividad de tipo educativo (...), (b) Es una actividad vinculada a los procesos de transferencia, innovación y desarrollo de tecnología (...), (c) La formación profesional es un hecho laboral y, como tal, posee un lugar indiscutible dentro de las relaciones de trabajo (p.10).

Lo anteriormente afirmado demuestra una preocupación por los contenidos, los métodos utilizados en la formación y la vinculación a la dinámica laboral.

Según Escalona y Machado (2008):

independientemente del nombre que se le de (*sic*), la sociedad en la que el docente postmoderno desarrolla hoy su acción pedagógica, plantea a éstos (*sic*) profesionales el desafío de indagar acerca de las experiencias metodológicas que mejor favorecen el proceso de enseñanza–aprendizaje; ello implica conocer qué se está haciendo en materia educativa para abordar con éxito (*sic*) reto de enfrentar educativamente los cambios tecnológicos, productivos y sociales que caracterizan el entorno en el que se desenvuelve (p.1).

Prosiguen estas autoras refiriendo a García (1997) quien plantea que “históricamente a la educación se le ha asignado la función de ejecutar estrategias de desarrollo en relación

con las necesidades que el entorno demande, como consecuencia de los rápidos y turbulentos cambios que en su seno se producen” (ob. cit.). Por lo tanto, la dinámica de los cambios tecnológicos, comunicacionales, sociales y económicos demandan de la educación la formación de profesionales competentes.

Por su parte, Cejas (2005) considera que la formación por competencias constituye un factor clave en las organizaciones y en la complejidad del mercado laboral, el cual demanda una mayor capacitación. Para esta autora, dicha formación constituye:

(a) una poderosa herramienta para enfrentar los desafíos que plantea la búsqueda de la competitividad en las organizaciones. (b) Uno de los principales recursos para acercar las distancias crecientes entre el mundo del trabajo y la educación- formación. (c) Su aplicación constituye un elemento de diferenciación en lo que pueden basarse la ventaja competitiva. (d) Permite la contribución de bases sólidas para la construcción de políticas de empleo idóneas y ajustadas a las necesidades de las empresas y al desempeño de sus trabajadores. (p.21).

A esto podría agregársele, para incentivar el emprendimiento, contribuir a resaltar el humanismo del individuo, estimular su espíritu de responsabilidad, ética, valores y compromiso social con la humanidad y el medio ambiente.

Manifiesta Ruiz (2005):

La formación de competencias, desde una óptica diferente, se convierte en una alternativa necesaria ante las demandas del mundo laboral actual, porque el contenido de los empleos se modifica, se requiere de una polivalencia, polifuncionalidad y flexibilidad de los trabajadores, para que puedan cubrir varias dimensiones de la productividad. (p.28).

Para Mertens (1998) la relación entre educación y actividad laboral mejora cuando se le da importancia a la formación por competencias, puesto que crea la necesidad de buscar alternar la teoría con la práctica durante todo el proceso educativo, aceptando que el aprendizaje es a lo largo de toda la vida, como se expresa en Delors (1996). Dentro de la empresa hace que se invista de importancia el desempeño laboral del trabajador, quien debe demostrar sus competencias y no sólo sea evaluado por la posesión de conocimientos netamente teóricos y aislados en muchos casos. Dentro de los procesos formativos, la enseñanza-aprendizaje logra cierta flexibilidad y coadyuvará a preparar a la persona para el autoaprendizaje y la formación continua.

En la visión de Alaluf y Stoobants (1994), la formación por competencias es importante porque prepara al individuo para enfrentar la globalización, generar, utilizar y adaptarse a las nuevas tecnologías de producción. Permiten la adaptabilidad a las transformaciones del mercado en todos sus aspectos, preparan al trabajador para desempeñarse en diferentes cargos, lo cual le da la posibilidad a la empresa de aprovechar al máximo las capacidades de sus trabajadores, abre la posibilidad de la movilidad para asumir diferentes cargos y responder a las necesidades de ésta.

Desde la óptica educativa, el desarrollo de competencias traería como consecuencia una nueva visión en la cual se pretende que tanto el alumno, el docente y la comunidad comprendan que lo que se busca con la educación es que esté orientada a la solución de problemas, de tal manera que se encuentre un camino para conocer cómo resolverlos y que también se posea las herramientas y el entrenamiento para llevar la solución a la acción, es actuar con conocimiento, teniendo siempre presente las implicaciones y consecuencias sociales y ecológicas. Promover el liderazgo, actuar de manera proactiva, ética y responsable.

Las competencias deben ser vistas de manera sistémica. Tomando en cuenta la propuesta de Senge (1990), lo primordial dentro de lo que es considerado pensamiento sistémico, se diferencia del anterior estilo del pensamiento científico por la manera de abordar los problemas, ya que no disgrega de manera reduccionista el problema estudiado, sino que lo ve como un todo integrado, en donde no sólo intervienen las partes sino también las interrelaciones existentes entre ellas de forma sistémica.

No busca sólo causa-efecto en forma lineal, sino que busca relaciones dinámicas y cíclicas, en donde los efectos se convierten en nuevas causas para generar nuevos efectos. Ve los procesos en forma dinámica y no sólo como algo estático dado en un momento determinado. No prescinde de las disciplinas, pero evita enfoques únicos en la solución de los problemas; busca la conjugación y considera la necesidad de la transdisciplinariedad para el logro de su comprensión y solución. Trata de interpretar el análisis de los aspectos cuantitativos con la óptica sintética de la visión cualitativa. Ve en los nuevos planteamientos, no como la irrupción del orden establecido, sino como la posibilidad de generar innovación. No busca el control absoluto de lo estable, sino que acepta la incertidumbre producto de la complejidad.

## TIPOS DE COMPETENCIAS LABORALES

Al clasificar los tipos de competencias laborales, Bunk (1994) propone cinco tipos, las cuales se visualizan en el cuadro 1.

**Cuadro 1:** Contenidos de las competencias

Competencia Técnica	Competencia Metodológica	Competencia Social	Competencia Participativa
Continuidad	Flexibilidad	Sociabilidad	Participación
Conocimientos, destrezas, aptitudes	Procedimientos	Formas de comportamiento	Formas de organización
Trasciende los límites de la profesión	Procedimiento de trabajo variable	Individuales	Capacidad de coordinación
Relacionada con la profesión	Solución adaptada a la situación	Disposición al trabajo	Capacidad de organización
Profundiza la profesión	Resolución de problemas	Capacidad de adaptación	Capacidad de relación
Amplía la profesión	Pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomos	Capacidad de intervención	Capacidad de Convicción
Relacionada con la empresa	Capacidad de adaptación	Interpersonales	Capacidad de decisión
		Disposición a la Cooperación	Capacidad de responsabilidad
		Honradez	Capacidad de dirección
		Rectitud	
		Altruismo	
<b>Competencia de Acción</b>			

Fuente: Bunk (1994, p.10).

El planteamiento de referido autor establece que posee competencia técnica quien presenta dominio y destreza como experto para desarrollar las tareas y contenidos de su trabajo. La competencia metodológica se demuestra con la aplicación de procedimientos idóneos en sus labores regulares, a las inesperadas y sea capaz de transferir experiencias

previas a otras situaciones novedosas. Es poseedor de la competencia social quien colabora con el grupo y procura el entendimiento intergrupar. La competencia participativa la posee quien es capaz de organizar y tomar decisiones aceptando responsabilidades. Y por último, llama competencia de acción a la integración de las cuatro competencias antes mencionadas.

Las Instituciones de formación profesional están en capacidad de promover estas competencias a partir de la preparación de sus docentes, con la implementación de metodologías adecuadas, la disposición de equipos aptos para la formación por competencias y con la indispensable articulación entre las instituciones educativas y el mercado laboral.

### **LAS COMPETENCIAS, EL DOCENTE, EL ESTUDIANTE Y LAS INSTITUCIONES**

Al momento de pensar en la planificación de la formación por competencias es recomendable tener en cuenta cuatro pasos fundamentales que se deben tomar en cuenta. El primero es establecer las competencias que se deben poseer para tener un desenvolvimiento satisfactorio. Como segundo paso es conveniente crear un referente válido, el cual debe ser construido con la participación de las instituciones educativas y el sector productivo, de tal manera que se pueda establecer una norma que involucre el perfil profesional, los indicadores de las competencias requeridas y los criterios de desempeño integrados de manera sistémica.

Después de haber realizado los pasos anteriores, se diseña el currículo, el cual debe estar conectado con las necesidades del mundo laboral y social. Finalmente se debe establecer la manera de realizar la evaluación y considerar la posibilidad de generar certificaciones de competencias en base a la evidencia de la posesión las mismas. Para la evaluación centrada en el enfoque por competencias Díaz y Gómez (2009) consideran que deben asumirse las siguientes premisas:

- (a) La evaluación como proceso integral, permanente y de valoración al alumno.
- (b) La evaluación sobre la base del logro de competencias, demostrado a través de evidencias.
- (c) Las necesidades sociales y laborales del alumno.
- (d) La determinación de formas de participación de los agentes de evaluación, métodos, técnicas e instrumentos pertinentes a los contenidos. (p.91).

El docente juega un rol importante dentro de la formación por competencias, puede recalcar lo expresado por Díaz y Gómez (ob. cit.):

Cabe destacar, en este enfoque de enseñanza, la importancia de la actitud del docente hacia el cambio sobre la base operativa de planificaciones flexibles y evaluaciones más contextualizadas, que visualicen al alumno como un ente individual que aprende de forma diferente, a partir del desarrollo de todas sus inteligencias, conocimientos y experiencias previas, lo cual deberá traer como consecuencia un aprendizaje significativo e integral (p.73).

Para Saturnini y Rivera (2008):

la formación bajo el desarrollo de competencias abarca no sólo las capacidades necesarias para el pleno ejercicio de una ocupación o profesión, sino también un conjunto de comportamientos, facultades para el análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., que se hacen presentes a través de la ejercitación de la inteligencia práctica.(p.8).

Siendo la inteligencia práctica según Wilson (1994, citado por Saturnini y Rivera. ob. cit.), la que “habilita a la persona en la solución de problemas de la vida real, por ello la estimulación de esta inteligencia es determinante para el desarrollo de las habilidades prácticas en el ser humano” (p.3).

Para impartir una formación por competencias el docente actual según Inciarte (2008), debe poseer las siguientes competencias:

(a) Guiará el aprendizaje de los alumnos conforme a determinadas reglas metódicas, tales como las relacionadas con la tutoría, la gestión didáctica y la innovación. (b) Es un agente primordial en el proceso de socialización. Por otra parte como juez evaluador, desempeña una función fundamental de control social. (c) Es un agente primordial en el proceso de socialización. Por otra parte como juez evaluador, desempeña una función fundamental de control social. (d) Satisfacción de las necesidades de autorrealización de los individuos en formación y de sus demandas de bienestar. (e) Cualidades pedagógicas (Habilidades didácticas, tutorías, técnicas de investigación, conocimientos psicológicos y sociales). (f) Habilidades instrumentales y conocimientos de nuevos lenguajes y características personales (madurez, seguridad, autoestima, equilibrio emocional, empatía). (pp.4-5).

Mientras que el alumno como eje central del proceso educativo, debe tener presente que es él quien debe construir su propio aprendizaje, por lo tanto se requiere su participación activa, responsabilidad, un verdadero compromiso, debe generar una pronta retroalimentación en cuanto a su aprendizaje y recibir estímulo constante.

Según Tünnermann (1998), al examinar la profusión de las propuestas formuladas por los empleadores, los comités que estudian la proyección de la educación universitaria y gran parte de los investigadores que buscan y analizan la vinculación entre la educación superior y el campo de trabajo, debe esperarse de los graduandos que:

(a) Sean flexibles, (b) Sean capaces de contribuir a la innovación y a ser creativos, estén dispuestos a ello, (c) Sean capaces de hacer frente a las incertidumbres, (d) Están interesados en el aprendizaje durante toda la vida y preparados para ello. (e) Hayan adquirido sensibilidad social y capacidades de comunicación. (f) Sean capaces de trabajar en equipos, (g) Estén dispuestos a asumir responsabilidades, (h) Estén animados de un espíritu de empresa, (i) Se preparen para la internacionalización del mercado laboral mediante una comprensión de diferentes culturas, (j) Sean polifacéticos en capacidades genéricas que atraviesen diferentes disciplinas, y que tengan nociones en campos de conocimiento que constituyen la base de diversas capacidades profesionales, por ejemplo las nuevas tecnologías (p.7).

En cuanto a las instituciones educativas, Moreno (2001) considera que las universidades deben tener la capacidad de tener una actuación “como vías conducentes al desarrollo y a la exportación del conocimiento, que debe plantearse autopistas de alianzas estratégicas intra y extrainstitucional, a fin de lograr una satisfacción de necesidades sociales, científicas, tecnológicas y culturales” (p.59).

Una de las formas de lograr alianza entre ambos sectores es a través de la investigación, para lo cual es vital reorganizar la manera como se ha venido haciendo tradicionalmente. Es conveniente que ante la demanda de las empresas productoras de bienes y servicios, en lo concerniente a nuevas tecnologías, adaptación y actualización de las ya existentes, requerimientos sociales y cambios en la economía, sea la universidad, como productora de conocimientos, la institución adecuada para brindar respuestas a sus necesidades, lográndose de este modo un vínculo indisoluble entre ambos sectores. El éxito de esta integración redundará en el desarrollo cultural, científico, tecnológico, social, productivo y económico del país.

Por su parte, las empresas deben procurar y facilitar la vinculación funcional entre las instituciones educativas y la producción de bienes y servicios, que marche en pos de complementariedad, al generar potencial humano que compagine con las demandas del mundo laboral, lo cual puede facilitarse mediante prácticas de pasantías educativas en sus instalaciones, colaborar en la identificación de competencias requeridas, facilitar empleo a

los egresados del sistema educativo y mantener un seguimiento de la capacitación de los mismos. De esa forma se logrará una relación interorganizacional, multidisciplinaria y transdisciplinaria entre el mundo educativo y el laboral de manera ventajosa para ambos y en función del desarrollo sustentable y el verdadero progreso humano con sentido social.

### **REFLEXIONES FINALES**

Al tratar de incorporar el concepto de competencias en el mundo educativo y laboral, se tropieza con lo difícil que resulta encontrarse un concepto único, esto le brinda cierta posibilidad de apertura al tema, pero simultáneamente, acerca al riesgo de ver las competencias sólo como medio para aumentar netamente la producción económica, aislándose de la parte humana y social que no debe dejarse de lado, esto hace pensar que es a través de la complejidad, la cual implica ver al individuo como un ser en donde se integran de manera sistémica e interactuante conocimientos, procedimientos, sentimientos, creencias, valores y su interrelación con la sociedad y la naturaleza de manera responsable que se puede llegar a ser competente. A través de la formación por competencias se puede llegar a esa integración.

Para ser competente es necesario la articulación de competencias, pues cada competencia de manera aislada no forja a un individuo competente, no basta conocer lo que se hace, es necesario saber hacerlo, pero para lograrlo debe existir un impulso interior que mueva a la actuación con responsabilidad y búsqueda de calidad tomando en cuenta previamente las consecuencias de dicha actuación, no sólo a nivel personal sino también con responsabilidad social.

La educación por competencias puede ser vista como el vínculo entre el mundo educativo, el mundo laboral y la sociedad. Hoy día es el mundo laboral quien le exige a la sociedad la necesidad de preparación continua ya que ambos se desenvuelven en una dinámica acelerada y enfrentando veloces transformaciones. Para poder enfrentar dichos cambios, éstos demandan de la educación la adquisición de las herramientas y recursos, ya que es mediante la educación que el individuo se forma para afrontar la responsabilidad que le exige su desempeño laboral, profesional, cotidiano, lo prepara para afrontar las incertidumbres, le impulsa al liderazgo y lo dispone para un aprendizaje a lo largo de toda

la vida, en una palabra, para ser competente. Es la educación quien provee los recursos del conocimiento para generar el desarrollo económico y social.

Mediante la educación por competencias se busca la integración de la teoría con la práctica y se plantea la posibilidad de una evaluación orientada a los procesos y no netamente a los conocimientos fragmentados, lo cual conlleva a un mejoramiento continuo del educando y su proceso de inserción en el mundo laboral.

Lo que se pretende con la educación por competencias es que se oriente no sólo a la identificación de los problemas sino que también se aboque a su solución de manera reflexiva, con conocimiento, mediante el uso de las diferentes disciplinas, a través de la transdisciplinariedad, con eficiencia, eficacia y responsabilidad. De aquí la indispensable vinculación operativa entre el sector educativo y el laboral desde el inicio de la formación, pues será de esta manera que se articulen los saberes y la realidad laboral, no sólo mediante convenios administrativos exclusivamente, sino mediante el diseño conjunto de pasantías, seguimiento posterior a pasantes y egresados, complementación de conocimientos de aula, programas de investigación en conjunto para mejorar, innovar, adaptar o generar nuevos conocimientos, sociabilizarlos y debatir ideas que contribuyan al desarrollo del País.

Para llegar a formar un profesional competente es requerido que durante su proceso de formación, el individuo se convierta en el protagonista y asuma este rol con compromiso, ética y honestidad. Que se vea envuelto en una serie de circunstancias, las cuales deba afrontar llevando a la praxis los contenidos teóricos y ajustarlos a los requerimientos planteados para que mediante la utilización de éstos, proponga y busque alternativas para llevar a cabo tareas relacionadas con la formación que pretende obtener. Que sea capaz no sólo de adquirir conocimientos en un momento dado, sino de mantenerse actualizado a lo largo del tiempo.

La formación por competencias requiere del docente la capacidad y el conocimiento para promover cabalmente los aprendizajes relativos a su dominio profesional, abrirse a las nuevas visiones de cómo hacer las cosas, dar respuestas idóneas a los retos que debe enfrentar dentro de una sociedad que avanza aceleradamente y exige respuestas a sus necesidades, promover los valores importantes para la vida personal y el buen convivir, desempeñando así eficientemente su labor de facilitador del aprendizaje, orientador de la

investigación y promotor de la sociabilización del conocimiento mediante la extensión, procurando fomentar lazos con el sector laboral.

La relación entre la sociedad, la educación y el mundo laboral debe ser sistémica, dinámica, abierta a los cambios, con una continua interacción y retroalimentación entre quienes la conforman para consolidar el óptimo funcionamiento de este sistema social. Con una formación por competencias se puede lograr que el individuo se incorpore a ese sistema de manera fácil y rápida. Sin embargo, puede apreciarse que en la actualidad, aún no se ha logrado una verdadera vinculación entre el sector educativo y el sector laboral, aunque se está tratando de avanzar hacia ello mediante la implementación de la educación por competencias.

Entre las posibles causas de la falta de conexión entre ambos sectores pueden mencionarse la parcelación por disciplinas aisladas que permanecen en los programas de estudio, la visión errónea o anclada en el pasado de las profesiones u ocupaciones que hoy día han evolucionado por el dinamismo de la tecnología, la información, la comunicación y los cambios económicos y sociales que esto trae como consecuencia; la desconexión que existe entre muchos docentes con la práctica laboral y para otros, la resistencia al cambio profundo que esto implica para lograr el verdadero desarrollo y adquisición de competencias a lo largo de la vida. A esto puede sumársele, entre otras cosas, las posibles limitaciones económicas de las instituciones y la falta de difusión de los beneficios que aporta este tipo de formación.

Al lograr la vinculación entre el sector educativo y el empresarial se pretende la capacitación del trabajador para cubrir los requerimientos del mercado laboral, articular los sistemas tecnológicos y el desarrollo del potencial humano, fundamentando de esta manera el desarrollo de las instituciones en el desarrollo de las personas, se busca el compromiso para el logro de la calidad mediante la puesta en práctica del conocimiento. Se desea que los individuos sean emprendedores en la sociedad y en lo laboral para llegar a una transformación social, que sean capaces de generar conocimientos para el desarrollo del ser humano en todas sus dimensiones y para satisfacer las necesidades del colectivo. Con dicha vinculación se logra la democratización de la educación y del mundo laboral pues se prepara a los educandos para ocupar cualquier posición en una organización y llevar a cabo su responsabilidad de manera idónea en beneficio social y económico del país.

## REFERENCIAS

- Alaluf, M., Stroobants, M. (1994). *¿Moviliza la competencia al obrero?*. [Documento en línea]. Revista Europea de Formación Profesional, (1), 46-55. CEDEFOT. España. Disponible: <http://dialnet.unirioja.es/serlet/articulo?codigo=131111>. [Consulta: 2009, Noviembre 03].
- Barnett, R. (2001). *Los límites de la competencia: El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Gedisa, Barcelona.
- Bogoya, D., Torrado, M. (2000). *Competencias Y Proyectos Pedagógicos*. Santa Fe de Bogotá. Universidad Nacional de Colombia. Unibiblos.
- Bunk, G. (1994). *La Transmisión de Competencias en la Formación y Perfeccionamiento Profesionales de la RFA*. Revista Europea de Formación Profesional. (1), 8-14. España.
- Cárdenas, A. (1996). *Los Retos del Siglo XXI: Sociedad Conocimiento y Educación*. Caracas, Venezuela. Fondo Editorial de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador (FEDEUPEL).
- Cardona, P. y Chinchilla, M. (1999). *Evaluación y Desarrollo de las competencias Directivas*. Harvard Deusto. *Business Review*, (89), 10-28.
- Casanova, R. (2003). *Formación profesional y relaciones laborales*. Montevideo, Uruguay: CINTERFOR.
- Cejas Yanes, E. (2004). *La formación por competencias laborales: proyecto de diseño macrocurricular para la especialidad de farmacia industrial*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilustrados.com/documentos/competencias.doc.com/documentos/competencias.doc> [Consulta: 2012, Abril 19].
- Cejas, E. y Castaño, R. (2004). *La formación química en un contexto de competencias laborales*. [Documento en línea]. Revista Electrónica de las Ciencias 3(2), 171-189. Disponible: [http://www.saum.uvigo.es/reec/volumenes/volumen3/Numero2/ART4\\_Vol3\\_N2.pdf](http://www.saum.uvigo.es/reec/volumenes/volumen3/Numero2/ART4_Vol3_N2.pdf). [Consulta: 2012, Abril 22].
- Cejas, M. (2005, Junio). *La formación por competencias: una visión estratégica en la gestión de personas*. Visión Gerencial 4(1), 11-22.
- Cinterfor / OIT (2000, Junio). *La Formación por Competencias. Instrumento para Incrementar la Empleabilidad*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cntefor/>. [Consulta: 2010, Mayo 14].
- Declaración Mundial sobre la educación superior en el siglo XXI: Visión y acción. 9 de octubre de 1998*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.unesco.org>. [Consulta: 2012, Abril 25].
- Delors, J. (1996). *La Educación Encierra un Tesoro*. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la educación para el siglo XXI. Madrid. Santillana/Ediciones UNESCO. Disponible:

- [http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS\\_S.PDF](http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF). [Consulta: 2009, Septiembre 08].
- Díaz, D. y Gómez, L. (2009, Enero-Abril). *Estrategias de Evaluación en el Aula Centrado en el Enfoque de Enseñanza por Competencias*. [Documento en línea]. *Educare* 13(1), 72-97. Disponible: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/220/130>. [Consulta: 2012, Abril 06].
- Escalona, M. y Machado, M. (2008, Enero-Abril). *Perfil de Competencias Específicas del (la) Egresado(a) del Programa de educación Técnica Comercial de la UPEL-IPB*. [Documento en línea]. *Educare* 12 (1). Disponible: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/48/46> [Consulta: 2012, Abril 06].
- Hernández, L. (2006) *Vinculación Universidad Sector Productivo. Hacia un Modelo Interorganizacional Centrado en el Turismo Sustentable*. Tesis Doctoral. USM.
- Inciarte, M. (2008, Enero – Abril). *Gestión docente en la administración de educación a distancia*. [Documento en línea]. *Educare*. 12(1). Disponible: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/57/51>. [Consulta: 2012, Abril 07].
- INEM (1995). *Metodología para la ordenación de la Formación profesional ocupacional*. Madrid. Subdirección general de gestión de formación ocupacional.
- Le Boterf, G. (1995). *De la compétence: essai sur un acteur étrange*. Paris. Les Editions d'Organisation.
- Lévy-Leboyer, C. (1997). *Gestión de las Competencias: Cómo Analizarlas, Cómo Evaluarlas, Cómo Desarrollarlas*. Barcelona. España. Ediciones Gestión 2000.
- Malpica, M. (2000). *El punto de vista pedagógico. En Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. Antonio Argüelles (comp.). México. Limusa.
- Marbach, V. (1999). *Évaluer et Rémunérer les Compétences*. Éditions d'Organization. París.
- Martínez, A. (1999). *Competencias Laborales*. Cinterfor. Montevideo.
- Mertens, L. (1996). *Competencia Laboral: Sistemas, Surgimiento y Modelos*. Montevideo. Cinterfor.
- Mertens, L. (1998). *La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional*. Madrid. OEI.
- Moreno, J. (2001). *El Tercer Milenio y los Nuevos Desafíos de la Educación: América Latina y el caso venezolano: del globalismo excluyente a la globalización compartida*. Caracas. Panapo.
- Morin, E. (1999). *Los Siete Saberes Necesarios para la Educación del Futuro*. Colombia. Santillana.
- Navío, A. (2001). *Las Competencias del Formador de Formación Continua. Análisis desde los Programas de Formación de Formadores*. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. España.

- Rodríguez, G. (2007). *¿Qué son las competencias laborales?*. [Documento en línea]. Disponible: <http://www.eumed.net/ce/2007a/grg-comp.htm>. [Consulta 2011, Diciembre 30].
- Ruiz, M. (2005). *La formación de competencias en educación: una mirada detenida en las competencias de la profesión docente*. Durango, Documento de trabajo en el Doctorado en Ciencias de la Educación del Instituto Universitario Anglo Español.
- Saturnini, N. y Rivera, M (2008. Enero – Abril). *La inteligencia práctica y las competencias laborales en el contexto de la escuela técnica Robinsoniana*. [Documento en línea]. Educare. 12(1). Disponible: <http://revistas.upel.edu.ve/index.php/educare/article/view/55/49> [Consulta: 2012, Abril 07].
- Senge, P. M. 1990. *The Fifth Discipline*. Londres. (Traducción en español: La Quinta Disciplina. Barcelona. Garnica.
- Tobón, S. (2008). *Gestión curricular y ciclos propedéuticos*. Bogotá: ECOE.
- Tünnermann, C. (1998). *El rol del docente en la educación superior del siglo XXI*. [Documento en línea]. Disponible: [http://www.ucyt.ni/Download/EL\\_ROL\\_DEL\\_DOCENTE\\_EN\\_LA\\_E\\_S\\_DEL\\_SIGLO\\_XXI.pdf](http://www.ucyt.ni/Download/EL_ROL_DEL_DOCENTE_EN_LA_E_S_DEL_SIGLO_XXI.pdf). [Consulta: 2011, Marzo 10].