

# 52

Fecha de presentación: octubre, 2021

Fecha de aceptación: diciembre, 2021

Fecha de publicación: enero, 2022

## LA FORMACIÓN

DE COMPETENCIAS DESDE EL CONTEXTO LATINOAMERICANO

**THE FORMATION OF COMPETENCES FROM THE LATIN AMERICAN CONTEXT**

Juan Pablo Arévalo Coronel<sup>1</sup>

E-mail: [arevalocoronelj@gmail.com](mailto:arevalocoronelj@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8666-2368>

Blas Yoel Juanes Giraud<sup>2</sup>

E-mail: [blasyoel2015@gmail.com](mailto:blasyoel2015@gmail.com)

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8390-5726>

<sup>1</sup> Fundación Latinoamericana de Conocimiento Avanzado. Ecuador.

<sup>2</sup> Universidad de Cienfuegos “Carlos Rafael Rodríguez”. Cuba.

### Cita sugerida (APA, séptima edición)

Arévalo Coronel, J. P., & Juanes Giraud, B. Y. (2022). La formación de competencias desde el contexto latinoamericano. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(1), 517-523.

### RESUMEN

Las competencias constituyen en la actualidad una conceptualización y un modo de operar en la gestión de los recursos humanos que permite una mayor articulación entre gestión, trabajo y educación. El enfoque por competencias es considerado como una herramienta que proporciona un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos. El avance científico-técnico, los nuevos paradigmas de organización del trabajo y la internacionalización de las economías, entre otros factores, constituyen también retos a la formación universitaria, a fin de lograr los graduados necesarios que actuarán en una sociedad donde el conocimiento se convierte en un recurso fundamental del desarrollo económico de nuestros países. Así, la necesidad del nacimiento de nuevos paradigmas requiere de un nuevo tipo de aprendizaje que incluye la formación de competencias que van a servir luego en diversos ordenes de la vida de nuestros jóvenes profesionales. Es meritorio señalar además que, las competencias no son formadas sólo en un momento de la vida, sino que en su formación incide el proceso de aprendizaje de la persona durante su vida antes y luego del egreso universitario, en la familia y en la sociedad, pero cada etapa y factor que interviene en esta construcción conlleva la formación o consolidación de algunas de ellas según el nivel y necesidad de estas.

**Palabras clave:** Formación, competencias, Latinoamérica.

### ABSTRACT

Competencies currently constitute a conceptualization and a way of operating in the management of human resources that allows a greater articulation between management, work and education. The competency-based approach is considered as a tool that provides a way of doing and a common language for the development of human resources. Scientific-technical progress, new paradigms of work organization and the internationalization of economies, among other factors, also constitute challenges to university education, in order to achieve the necessary graduates who will act in a society where knowledge becomes a fundamental resource of the economic development of our countries. Thus, the need for the birth of new paradigms requires a new type of learning that includes the formation of skills that will later serve in various orders of the life of our young professionals. It is also worth noting that, the competences are not formed only at a time of life, but in their formation affects the learning process of the person during his life before and after the university graduation, in the family and in society, but each stage and factor that intervenes in this construction entails the formation or consolidation of some of them according to the level and need of these.

**Keywords:** Training, skills, Latin America.

## INTRODUCCIÓN

Las competencias constituyen en la actualidad una conceptualización y un modo de operar en la gestión de los recursos humanos que permite una mayor articulación entre gestión, trabajo y educación. El enfoque por competencias es considerado como una herramienta que proporciona un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de los recursos humanos.

El avance científico-técnico, los nuevos paradigmas de organización del trabajo y la internacionalización de las economías, entre otros factores, constituyen también retos a la formación universitaria, a fin de lograr los graduados necesarios que actuarán en una sociedad donde el conocimiento se convierte en un recurso fundamental del desarrollo económico de nuestros países.

Así, la necesidad del nacimiento de nuevos paradigmas requiere de un nuevo tipo de aprendizaje que incluye la formación de competencias que van a servir luego en diversos ordenes de la vida de nuestros jóvenes profesionales. Es meritorio señalar además que, las competencias no son formadas sólo en un momento de la vida, sino que en su formación incide el proceso de aprendizaje de la persona durante su vida antes y luego del egreso universitario, en la familia y en la sociedad, pero cada etapa y factor que interviene en esta construcción conlleva la formación o consolidación de algunas de ellas según el nivel y necesidad de estas.

En este sentido la universidad debe brindar a sus estudiantes las posibilidades de enfrentar el mundo del trabajo con un potencial que le permita una actuación profesional eficiente.

Así, en contexto actual se destaca por la exigencia de una mayor velocidad de cambio y adaptación de los sistemas de educación y capacitación a las tendencias tecnológicas y a las transformaciones organizativas de la producción y al acelerado cambio tecnológico. De esta forma la globalización incluye, además de los procesos de producción y comercio, a los sistemas de educación y capacitación de recursos humanos en tanto éstos deberán ser capaces de elevar sus niveles de calidad y acelerar su adaptación a las nuevas condiciones de la tecnología, la economía y la sociedad.

La emergencia de nuevas formas de organización del trabajo y de producción, que colocan al conocimiento como elemento fundamental dentro de la estrategia de productividad y competitividad, ha provocado que la calificación se considere como un factor clave en el acceso al empleo.

En tal sentido, es considerado que estas nuevas condiciones de productividad y competitividad no pueden alcanzarse con una limitada y reducida formación. "Al colocarse el conocimiento como factor principal de la competitividad sostenible de las naciones en los inicios del siglo XXI, se hace necesario perfilar la definición del tipo de educación que se necesita y las exigencias a las que ésta deberá dar respuesta.

Se hace necesario, formular políticas de formación para el empleo que incluyan el diseño y puesta en práctica de mecanismos que permitan a los individuos prepararse mejor para desempeñarse en un mundo de permanente movilidad y de nuevas condiciones laborales, lo que supone la adquisición de competencias básicas o de "empleabilidad", obtenidas esencialmente en los procesos formalizados de educación" (Mersten, 2000).

Por tanto, propiciar la formación y desarrollo de actitudes y valores personales unidos a las aptitudes y capacidades técnicas de los individuos, además de conjugar los intereses individuales, proyectan su adecuación al entorno social. El conocimiento por parte del mundo educativo de estas características propicia la formación de un trabajador que se adecue a las exigencias de su entorno.

Más brevemente, los requerimientos expuestos han llevado a la formación a ocupar un lugar central en las políticas sociales y de desarrollo en numerosos países de diversos continentes. Los sistemas educativos y de formación profesional están llamados a responder al desafío que plantea una nueva cultura del trabajo, donde el aprendizaje permanente de valores, capacidades, destrezas y competencias técnicas y organizativas, la capacidad de emprendimiento y autoempleo se está transformando en el eje articulador de las demandas de la sociedad contemporánea lo que puede además constituir un referente interesante para nuestra propia realidad.

## DESARROLLO

La revisión de muchas de las experiencias y conceptualizaciones acerca de las competencias permite adelantar que esta noción trae consigo una nueva aproximación al desarrollo humano, con importantes implicaciones en el campo educativo y de desarrollo de la personalidad. El término "competencias" surge en el mundo del trabajo y se convierte en el vínculo que reduce el espacio existente entre la educación y el empleo, entre la formación y la asimilación de los egresados en el mundo del trabajo.

En la realidad laboral actual, no basta con una preparación especializada de varios años enfocada hacia una sola profesión, el cambio constante y dinámico del mundo del trabajo requiere de una educación formal que

brinde al estudiante además de las habilidades básicas, la capacidad de captar el mundo circundante, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observa y actuar en consecuencia. Para ello, necesita de saberes susceptibles de ser actualizados en la vida cotidiana, que se manifiesten en la capacidad de resolución de problemas diferentes a los presentados en el aula.

La formación se constituye en una combinación, en cada persona, de educación formal y aprendizaje en el trabajo y en muchos casos necesariamente complementadas con capacitación formal o no formal. No existe, por tanto, según los estudios realizados, un camino predeterminado que prepare para cada profesión, pero es fundamental adquirir las competencias esenciales, a fin de aprender y recalificarse cuando sea necesario.

Estas habilidades de empleabilidad transmiten la necesidad de una educación básica y sistemática que permita adquirir estas competencias, sin las cuales difícilmente las personas lograrán insertarse en el mundo laboral con posibilidades de progreso (Mertens, 2000). Así, el concepto de competencia reconoce un equilibrio entre las necesidades de las personas, de las empresas, de la sociedad y, en general, de la realidad contemporánea global. Se define, por el autor referido, la competencia como la capacidad de un sujeto para realizar una tarea que exige activar una serie de recursos que se manifiestan en su comportamiento; el resultado de la aplicación de una competencia se manifiesta como una ejecución eficiente.

De esta forma la concepción de competencia constituye un enfoque integrador cuyo punto de partida es el análisis de la realidad misma, el conocimiento específico de las tareas a cumplir, el desarrollo de aptitudes y actitudes comportamentales generales. El origen, naturaleza y finalidad de estas competencias están explícitamente vinculados con la actividad del hombre en los procesos de trabajo. Son conocimientos, capacidades y actitudes que afectan el desempeño técnico y profesional de las personas.

En un análisis más general del término, presenta que la noción de competencia admite al menos tres grados de complejidad. En la instancia más completa y básica se puede entender por competencia a los conocimientos, capacidades y valores asociados con un determinado ámbito del quehacer humano. Desde una perspectiva más explícita, las competencias equivaldrían al saber (asociado con el conocimiento), al poder hacer y al saber hacer (vinculados a las capacidades), al saber para qué hacerlo, querer saber y hacer, al cual podría agregarse el saber ser (relacionado con los valores) (Guedes, 2002).

Finalmente, en un ámbito más amplio las competencias podrían corresponder al compendio de acciones destinadas a conocer, aplicar, dominar, optimizar, evaluar e innovar. Estos tres niveles de complejidad, según el autor, son planos de una misma perspectiva, no reflejan contradicciones, en donde lo más importante es aceptar el sentido generativo que se le asigna a sus alcances por lo que plantea que, las competencias no son algo que se asimila de una vez para siempre, más bien son procesos que incrementan sus potencialidades a partir de sus secuenciales avances.

De esta manera se considera importante el aceptar el término competencia no sólo asociado a un conjunto de saberes, sino asociado también a un conjunto de valores y comportamientos que determinan el desempeño y actuación de la persona y que, además, como aspecto bien importante, no son obtenidas de una vez y por todas, sino a través de un proceso de continuo perfeccionamiento y adaptación durante toda la vida laboral del individuo.

Del estudio de las diversas fuentes consultadas se desprende que no es fácil acotar el concepto de competencias. Se evidencian continuos esfuerzos dedicados a esta tarea desde múltiples aristas, ha sido tratado desde lo psicológico, lo pedagógico, lo laboral, lo social etc., que indica que el término no es unívoco. Es válido señalar, además, que en cada definición existen supuestos previos o niveles de abstracción que cada autor opera independientemente y que indican parámetros de referencia diferentes, lo que provoca que el resultado conceptual sea, obviamente, distinto.

En nuestro caso, nos interesa la visión que se tiene del mismo desde el mundo del trabajo y su proyección hacia la educación superior como precedente necesario para llegar a conceptualizar de alguna manera, lo que se refiere al "recurso" que debe brindar la educación superior a sus estudiantes para su adecuada inserción en el mundo laboral. En este sentido nos abstraemos de otras formas de análisis y estudios de las competencias que no son objeto de este trabajo y nos dedicamos al estudio y análisis de algunas definiciones y conceptualizaciones realizadas por autores diversos en el ámbito sociolaboral del término.

En otro sentido, ya propiamente desde la perspectiva laboral, nos convoca a asumir la aproximación conceptual de la competencia a través de dos enfoques que denomina: enfoque estructural y enfoque dinámico (Mertens, 2000). Ambos enfoques encierran modelos que no son excluyentes, sino que enfatizan diferentes aspectos de la competencia que en el plano práctico del mundo laboral pueden combinarse.

El autor plantea, como una primera definición que sirve para orientar, estructurar y con ello aplicar las bases del concepto, que la competencia es "...un conjunto de habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo". Pero considera que definirlo de esta manera, si bien le da una base firme sitúa en un plano histórico a un concepto que se determina social e históricamente a partir del análisis del contexto económico y social en el que este envuelto.

En esta definición plantea dos facetas decisivas que le otorgan un significado importante en el contexto de la formación profesional para el trabajo: la primera, que caracteriza el concepto de competencia, es la enumeración de un conjunto de atributos de la persona, que no se limitan al conocimiento, sino que incluyen las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad, es decir, a la formación de manera integral, reflejando las diferentes dimensiones que representa el acto de trabajar y no se limita al conocimiento únicamente.

La segunda faceta es la relación explícita que se establece entre esos atributos y el resultado o desempeño requerido. Intenta cerrar el abismo tradicional entre la calificación, entendida como un acervo de conocimientos y habilidades, y el desempeño concreto requerido en la empresa u organización. Es una propuesta para aumentar la posibilidad de que la adquisición de nuevos conocimientos y habilidades conduzcan efectivamente a un desempeño o resultado superior de la organización. Así, en el modelo planteado, la relación entre los atributos de la persona y los resultados se entiende en un doble sentido.

La competencia definida de esta manera es la capacidad demostrada de la persona para lograr un resultado, que puede o no convertirse en un avance efectivo. Es decir, todavía deja una brecha entre el resultado de la competencia y desarrollo efectivo, que debe eliminarse para que esté en concordancia con los objetivos y el contexto global de la organización en la que interviene la persona. El segundo enfoque que plantea para completar el sustento del concepto de competencia, el dinámico, parte del contexto de la evolución del mundo del trabajo en el que se desenvuelven las organizaciones, siendo este enfoque complementario al estructural.

Aborda, a través del estudio de la evolución de los mercados y su incidencia en el desarrollo de las empresas las cuatro características fundamentales en las que se mueve este fenómeno en la actualidad que son: su complejidad, dinamismo, apertura, niveles de exigencia y diferenciación. Concibe de esta manera la necesidad de que el concepto de competencia en su enfoque dinámico

contenga entonces una dimensión de comparación; la empresa y la persona son competentes no tanto por cumplir un desempeño mínimo aceptado, sino por tener la capacidad de destacarse en el medio gracias al desarrollo y movilización de las competencias que tiene a su disposición.

Esta conceptualización, responde evidentemente a la inserción de la competencia como un recurso del trabajador y de la organización para lograr o alcanzar un resultado destacado dentro del sistema de organizaciones del mundo del trabajo.

De ahí que sustente la necesidad de la gestión de recursos humanos basada en las competencias laborales y aborda la formación de las competencias necesarias para cada organización desde ella misma, con el fin de responder a sus propios requerimientos y necesidades, es decir, plantea que en algunos casos, estas competencias pueden ser comunes pero considera que deben ser específicas para cada organización, teniendo como precedente que éstas constituyen en el momento actual, el mayor recurso que poseen las organizaciones para su efectividad.

Se debe partir de los resultados y/o objetivos deseados de la organización en su conjunto al identificar la competencia, que derivan en tareas y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. En este contexto, las tareas son concebidas como un medio cambiante entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades del individuo.

De todo ello podemos concluir que la asunción del uso del término de competencia no sólo permite acortar la brecha existente entre educación y mundo del trabajo, sino también, estrechar los vínculos entre la formación de postgrado y pregrado, entre las diferentes etapas o momentos del proceso de reproducción de la fuerza de trabajo calificada –formación-distribución-utilización y entre los objetivos educativos e instructivos que plantean nuestros planes de estudio al vincular los aspectos cognoscitivos con los de desarrollo de potencialidades, capacidades y actitudes favorables al desarrollo personal, institucional y social y, en general, al desarrollo socioeconómico de nuestro país.

Siguiendo este enfoque, y en un modo más general, hemos consultado a través de documentos de la Organización Internacional del Trabajo (2012), múltiples y variadas definiciones en torno a la competencia laboral: *"un concepto generalmente aceptado la establece como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia*

*laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada.”*

Entre las definiciones más establecidas se encuentran:

- *“Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.”* (España. Consejo de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, 2001)
- *“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.”* (España. Instituto Nacional de Empleo, 1995)
- *“La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones.”* (Gonczi & Athanasou, 1996)

Otros autores más vinculados con el mundo de la educación propiamente y que permiten situar la referencia necesaria para el tránsito hacia la definición de lo que concierne a las competencias profesionales, como una de las formas de las competencias laborales, se relacionan en dos vertientes fundamentales; una que explora y utiliza el término más hacia la pedagogía, a través de la formulación de saberes necesarios y la forma de inculcarlos en los educandos, que presenta también elementos de la psicología en complementación a su estudio y que además, no se enmarca en un solo tipo de sistema de educación (general o superior); y otro, que ya se define más hacia el campo de la educación superior y aborda el tema a partir de las necesidades de satisfacer tanto las aspiraciones individuales de los educandos en este tipo de enseñanza como las del entorno en el cual desarrollarán su actuación como profesionales más específicamente (Moreno, 2015; Ruiz & Aguilar, 2017; y Villavicencio & Luna, 2017).

En el primer caso, el término de competencias se utiliza frecuentemente para referirse a las nuevas cualidades que debe incorporar el proceso de aprendizaje, nace prácticamente aplicado a la lingüística y se desarrolla en otros campos del saber: *“La competencia es esencialmente un tipo de conocimiento ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización, la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo.”* (Torrado Pacheco, 2000)

*“Una persona es competente cuando es capaz de desempeñar una función productiva de manera eficiente para lograr los resultados esperados. La persona que es competente puede proporcionar evidencia, es decir, mostrar la posesión individual de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten contar con una base para el desempeño eficaz de una función productiva.”* (Barrios, 2000)

Como podemos apreciar, el concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna(s) de las partes.

Un rasgo esencial de las competencias es la relación entre teoría y práctica. En esta relación la práctica delimita la teoría necesaria. Malpica (1996), apoyándose en Schwartz, señala que la relación entre las condiciones y demandas de las situaciones concretas en el trabajo (la práctica) con las necesidades de sistematización del conocimiento (la teoría), es más significativa para el individuo si la teoría cobra sentido a partir de la práctica; es decir, si los conocimientos teóricos se abordan en función de las condiciones concretas del trabajo y si se pueden identificar como situaciones originales.

Sobre las competencias profesionales existe una variada literatura que abarca diferentes criterios. En algunos de ellos se realiza un pormenorizado análisis del término que agrupa y estudia claramente la esencia de la conceptualización de estas competencias y ofrece algunos significados que consideramos con mucho interés (Tejada Fernández, 2001).

Se analiza a continuación un análisis sobre las diferentes acepciones de la competencia ubicadas en el ámbito sociolaboral. En primer lugar, se refiere la competencia profesional como autoridad, haciendo alusión a los asuntos o cometidos que quedan bajo la competencia directa de un profesional concreto o una figura profesional (Guzmán, 2017). En este caso se presenta ante la acepción de la competencia como atribución o incumbencia, estando ligada a la figura profesional (tareas y funciones) que engloba el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada.

En otra significación, ubica a la competencia como capacitación, y se refiere al grado de preparación, saber hacer, conocimientos y experticia de una persona como resultado del aprendizaje. En este caso, se refiere directamente a las capacidades y habilidades de una persona, que son

necesarias desarrollar a través de la formación. Es decir, la competencia como calificación, dirigida básicamente a la formación necesaria para obtener la competencia profesional deseada. De manera que la competencia es el resultado del proceso de calificación que permite “ser capaz de”, “estar capacitado para” (Díaz, 2011; y León, et al., 2014).

Por último, se indica a la competencia como suficiencia o mínimos claves para el buen hacer competente y competitivo, acotándose las realizaciones, resultados, experiencias y logros que un titular debe sobrepasar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad.

De lo anterior se deriva, la primera síntesis en la que afirma que la competencia concierne a las funciones, tareas y roles de un profesional –incumbencia- para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo –suficiencia- que son resultados y objeto de un proceso de capacitación y calificación.

Por otra parte, existen a su vez otras acepciones que se refieren al significado de competencia profesional, algunas de las definen como:

*“Capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimiento definidos y evaluados en unas condiciones específicas, a partir de un método de descomposición de funciones y tareas en niveles y unidades de comportamiento observables adecuados de criterios precisos de rendimiento”.* (Bélisle & Linard, 1996)

“La competencia profesional es *“una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personalógicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente”.* (González, 2002)

“Un conjunto de conocimientos, de saber hacer, y de comportamientos puestos en práctica de modo oportuno en una situación de trabajo”. (Ravitsky, 2002)

En lo que corresponde al abordaje teórico de las competencias profesionales, muy sucintamente puede señalarse que existen múltiples enfoques que abordan el tema según sus maneras y modos característicos, así tenemos, como enfoques declarados: el conductista, que entiende la competencia dentro de las conductas discretas asociadas a la conclusión de tareas separadas (Cisneros, 2016). Se determina la competencia a partir del juicio o desempeño de un trabajador o profesional con éxito en

su tarea. Este enfoque tuvo auge en las décadas de los años 70.

El genérico, que se concentra en aquellas características generales del individuo que son cruciales para una actuación efectiva y ofrece las bases hacia características más transferibles o más específicas pero criticadas por su descontextualización y su abstracción de las situaciones concretas en las cuales se desenvuelven, y por último y más reciente el integrado relacional que intenta obtener del enfoque anterior los atributos generales con el contexto en que ellos se ponen en juego, considerando a la competencia como un conjunto estructural complejo e integrado de atributos necesarios para la actuación inteligente en situaciones específicas.

## CONCLUSIONES

El tema de la formación por competencias, aunque no es nuevo, si no se ha profundizado lo suficiente, lo que trajo consigo algunas dificultades a la hora de realizar estas valoraciones. Primeramente, y dado a la característica antes mencionada, existe escaso nivel de conocimiento por parte de los profesores de la facultad de los nuevos conceptos que se imponen durante el proceso de formación de los estudiantes.

A esto se le suma la insuficiente información científica acerca del tratamiento en la formación por competencias, lo que se agrava más con los problemas de locales y medios para la búsqueda y análisis de la información.

Todo lo anteriormente expuesto, puede influir negativamente en la aplicación del nuevo modelo formativo, y aunque se declaren las competencias específicas en diversos currículos, las mismas no se desarrollarán correctamente durante los años de estudio.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barrios, E. (2000). Gestión de las competencias. CINTERFOR/OIT.
- Bélisle, C., & Linard, M. (1996). *¿Quelles nouvelles compétences des acteurs de la formation dans le contexte des TIC?* Educación permanente, 127(2).
- Cisneros-Flores, F. J. (2016). Análisis de valoración y comparación de la formación de ingenieros en la Universidad Politécnica de Tlaxcala y su relación con el mercado laboral. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 7(20).
- Díaz-Barriga, Á. (2011). Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 2(5).

- España. Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral. (2001). *Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo*. OEI.
- España. Instituto Nacional de Empleo. (1995). *Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional*. Subdirección General de Gestión de formación ocupacional. INEM.
- Gonczi, A., & Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia*. Ed. Limusa.
- González Maura, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. *Revista Cubana de Educación Superior*, 12(1).
- Guedes, V. (2002). *Las competencias en las organizaciones del siglo XXI*. Ed. Epsilon Libros.
- Guzmán-Munita, M. Á. (2017). Concepción didáctica de competencias para profesores de castellano. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 8(22).
- León Urquijo, A. P., Risco del Valle, E., & Alarcón Salvo, C. (2014). Estrategias de aprendizaje en educación superior en un modelo curricular por competencias. *Revista de la Educación Superior*, 43(172), 123-144.
- Malpica, M. C. (1996). El punto de vista pedagógico. En, A. en Argüelles, *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. (pp. 123 -140). Limusa.
- Mertens, L. (1997). *La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. OEI.
- Moreno Olivos, T. (2015). Las competencias del evaluador educativo. *Revista de la Educación Superior*, 44(74), 101-126.
- Organización Internacional del Trabajo. (2012). ¿Qué es competencia laboral? <https://www.oitcinterfor.org/en/p%C3%A1gina-libro/1-%C2%BFqu%C3%A9-competencia-laboral>
- Ravitsky, M. (2002). *Metodología francesa: Diseño de una acción de capacitación*. Proyecto ETFP Conferencia magistral. (Ponencia). III Encuentro sobre Formación Tecnológica de Europa y América Latina. La Habana, Cuba.
- Ruiz-Corbella, M., & Aguilar-Feijoo, R. M. (2017). Competencias del profesor universitario: elaboración y validación de un cuestionario de autoevaluación. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 8(21).
- Tejada Fernández, J. (2001). Acerca de las competencias profesionales. *Rev. Herramientas*, 56, 20-30.
- Torrado Pacheco, M. (2000). *El desarrollo de las competencias: una propuesta para la educación colombiana*. Universidad de Cali.
- Villavicencio-Martínez, R. A., & Luna-Serrano, E. (2017). Desarrollo de un cuestionario de evaluación de la competencia de supervisión clínica en Medicina. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 8(22).