



RA XIMHAI ISSN-1665-0441

Volumen 10 Número 5 Edición Especial

Julio – Diciembre 2014

EL ENFOQUE EN COMPETENCIAS Y LA MEJORA DE LA EDUCACIÓN

THE FOCUS ON SKILLS AND THE IMPROVEMENT OF EDUCATION

Jorge Trujillo-Segoviano

Profesor de Tiempo Completo de la Escuela Normal Experimental de El Fuerte, Asesor Técnico Pedagógico de la Dirección de Formación y Desarrollo Docentes de la SEPyC. Estero Dautillos 3171 Pradera Dorada, C.P 80026, Culiacán, Sinaloa. Correo electrónico formacionenef@gmail.com

RESUMEN

El presente texto ofrece la posibilidad de conocer la historicidad del enfoque en competencias, su diversidad de posturas y algunos fundamentos teóricos psicológicos que lo sustentan, así como la viabilidad de mejora educativa a través de este. Para el desarrollo de la temática, se realizó principalmente a través del método cualitativo de análisis de contenido de diversos materiales escritos. Según estudios, la utilización del término competencia se inició en el área laboral para determinar características de los buenos trabajadores, de ahí pasó a la educación; existe una diversidad de conceptualizaciones y una tipología igualmente variada, sin embargo, la mayoría de expertos coinciden en que para el logro de las competencias es elemental la utilización de conocimientos, habilidades y valores de forma articulada y flexible, para dar solución a un problema, donde el contexto es un factor importante.

Palabras clave: Tipología de competencias, formación integral, fundamentos del enfoque en competencias.

SUMMARY

This essay offers the possibility of knowing the historicity of the focus on competence, it's a diversity of positions and some psychological theoretical basis, as well as the viability of educational improvement though this. For the thematic's

development, it was mainly through the qualitative method of analysis of content of some written material. According to studies, the use of the term “competence” started in the area of labor to determine the characteristic of good workers, hence inserted into world of education; there is a diversity of conceptualizations, and a typology equally diverse, however, most experts agree for the achievement of the competences is basic the use of knowledge, skills and values articulated and flexibly, to solve a problem, where the context is an important factor.

Key words: Typology of competencies, integral formation, bases of the focus on competencies.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad es común escuchar y leer el término *competencia* no solo en el ámbito educativo sino en diversas áreas profesionales y laborales, este vocablo irrumpió en el léxico profesional a finales del siglo XX y se ha popularizado en los últimos años. En el sector educativo mexicano a raíz de la implementación de diversos planes de estudios basados en el enfoque en competencias, sin embargo, es común escuchar en diversos discursos o diálogos entre docentes que el concepto de *competencia/s* lo usan de manera indistinta y existe la posibilidad que profesionales de la educación que están formando niños y jóvenes con dicho enfoque, no comprendan su significado, origen, diversidad de conceptualizaciones y fuentes teóricas que lo nutren así como aspectos específicos metodológicos para su concreción.

El presente ensayo tiene el propósito de dar respuesta concreta a diversas preguntas respecto al enfoque en competencias: **¿La formación** de los alumnos en competencias es un enfoque nuevo? ¿Qué fuentes psicológicas lo nutren?, ¿cuál es su tipología?, ¿por qué la educación en México lo considera como una alternativa de formación de sus ciudadanos?; esto, con el fin de ofrecer a los docentes un marco teórico que posibilite la comprensión del tema el cual existe una diversidad de posturas teóricas.

MATERIALES Y MÉTODOS

El presente ensayo se elaboró a través de la realización de lectura analítica de diversos materiales tales como: libros, revistas digitales, informes de investigaciones, planes de estudio y documentos legales, tanto de autores e instituciones nacionales e internacionales; lo cual favoreció la comprensión e interpretación del objeto de estudio. Para dar respuesta a algunas preguntas en las que se requirió organizar la información por categorías se utilizó el método cualitativo de análisis de contenido el cual permitió la reflexión y la contextualización del fenómeno.

1. ¿La formación de los alumnos en competencias es un enfoque nuevo?

El término competencia tiene sus orígenes en el verbo latín *competere*, (ir una cosa al encuentro de otra, encontrarse, coincidir,) el cual evoluciona en dos verbos: *competere* adquiere el significado de pertenecer a, incumbir da lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competente cuyo significado es apto o adecuado. Y *competit* se usa con el significado de pugnar con, rivalizar con, contender con, da lugar al sustantivo competición, competencia, competidor, competitividad, así como al adjetivo competitivo. El sustantivo competencia es común a ambos verbos, razón que da lugar a equívocos en su uso cotidiano y aplicación en diferentes disciplinas. (Prieto, citado en Morales, 2007).

Ponce nos dice que “a partir del siglo XV, competir comienza a adquirir el significado de *pertenecer a, incumbir, corresponder a*. El sustantivo competencia y el adjetivo competente, tiene el significado de ser apto o adecuado. También tiene significado de rivalizar con, *contender con*, dando lugar a sustantivos tales como” competición, competencia, competidor, competitividad, competitivo (Ponce, 2010: 10).

Según el diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, aporta dos definiciones para el término competencia; ambos del latín *competentia*: la primera definición hace referencia a disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo, oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa (competir); y la segunda hace referencia a incumbencia, pericia, aptitud, idoneidad (competente).

Según Frade (2007) la utilización del término competencia se utilizó desde el siglo XVI y en 1960 fue utilizado por el Gobierno de los Estados Unidos al hacer una investigación para determinar qué características tenían los buenos trabajadores de algunas de sus dependencias y de la Agencia Central de Inteligencia, se concluyó que los empleados exitosos no sólo poseían conocimientos sino que manejaban habilidades y destrezas que se plasmaban en actitudes propias que se desprendían de sus creencias, valores, percepciones e intuiciones; y todo esto caracterizaba a una persona competente, esto permitió caracterizar y definir un perfil para puntualizar criterios para determinados trabajos con una serie de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes propias para llevar a cabo desempeños específicos.

Especialistas en el estudio de la temática sostienen que la noción de competencia se retomó más tarde en las ciencias del lenguaje, fue en 1964, cuando Noam Chomsky realiza una primera formulación del concepto de competencia en el texto *current issues in linguistic theory*, pero es hasta 1965 en Aspectos de la teoría de la sintaxis,

donde define que competencia lingüística es *el conocimiento que el hablante-oyente tiene de su lengua* (Chomsky, 1999: 6, citado en Morales, 2007: 135).

Se han reconocido dos fuentes importantes para el empleo del término competencia en educación. Una se origina del campo de la lingüística y el otro en el del trabajo, pero es a partir de la formulación chomskiana se empezó a generalizar el empleo del término competencias aplicado a diversos ámbitos, por ejemplo: competencia ideológica (1970)¹, competencia comunicativa (1972)², competencia enciclopédica (1981), competencia discursiva (1882). Hasta hubo planteamientos que podrían estar más exagerados: competencia poética (1998), semántica (1998), pragmática (1998), hermenéutica (2000), o bien en el campo de la educación: didáctica (2000), investigativa (2000), con ello se perdió el sentido originario del término (Bustamante, 2003: 22-23).

Las competencias en el mundo laboral surgieron en la medida de las necesidades que enfrentó éste campo a partir de las transformaciones de las formas de producción, al pasar de un modelo *fordista-taylorista* al modelo económico de la *tecnoglobalización*, la *economía informacional* y la *desregulación de los mercados*. Las empresas actualmente necesitan contar con personas que posean un alto grado de flexibilidad para adecuarse a los nuevos procesos laborales y ajustar su desempeño a los requerimientos del cliente (Tobón, 2008).

En congruencia con las dinámicas sociales y económicas surge la educación basada en competencias en Estados Unidos y Canadá durante la década de los setentas, como respuesta a la crisis económica cuyos efectos en la educación afectaron sensiblemente a todos los países. Para resolver este problema, se buscó identificar las capacidades que se necesitan desarrollar para ser un *buen profesor* de educación obligatoria (preescolar, primaria y secundaria). Aunado a esto también

¹ Eliseo Verón en los años 1969 y 1970, propone éste concepto, lo definió como el conjunto de maneras específicas de realizar selecciones y organizaciones de un determinado discurso (Tobón, 2008: 28).

² Término que acuñó Hymes, que se empieza a desarrollar a mediados de los años sesentas y mediados de los setentas, propone que la competencia comunicativa se ha de entender por un conjunto de habilidades y conocimientos que permitan que los hablantes de una comunidad lingüística puedan entenderse. Es nuestra capacidad de interpretar y usar adecuadamente el significado social de las variedades lingüísticas, desde cualquier circunstancia, en relación con las funciones y variedades de la lengua y con las suposiciones culturales en la situación de la comunicación. (Pilleux, 2001). La competencia comunicativa, en tanto proceso contextual, se desarrolla, no cuando se manejan reglas gramaticales de la lengua (competencia lingüística), sino cuándo las personas pueden determinarlo cuándo sí y cuándo no hablar, y también sobre qué hacerlo, con quién, dónde y en qué forma; cuando es capaz de llevar a cabo un repertorio de actos de habla, de tomar parte en eventos comunicativos y de evaluar la participación de otros. Tiene en cuenta las actitudes, los valores y las motivaciones relacionadas con la lengua, con sus características y sus usos, así mismo busca la interrelación de la lengua con otros códigos de conducta comunicativa (Tobón, 2008).

existió la necesidad de capacitar para el trabajo a egresados de la educación obligatoria que carecían de capacitación para el trabajo calificado. Los gobiernos y los industriales de los países industrializados invirtieron sumas importantes de dinero en este proyecto, lo que dio origen como resultado el modelo de capacitación basado en competencias. Los pioneros fueron Alemania, Australia, Canadá, los Estados Unidos de América, Francia, Inglaterra, Italia, Nueva Zelanda y Japón. los países de la Unión Europea como rasgo que la caracterizó fue a formación profesional a través de competencias polivalentes, transferibles certificadas y, en consecuencia, reconocidas entre los países que la integran, y en México en la primera mitad de la década de los años 1990, en el Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP) se establecieron los primeros contactos con los modelos basados en competencias de Canadá, Estados Unidos, Francia E Inglaterra y posteriormente de Australia (Thierry, 2004).

En Latinoamérica, la formación basada en competencias se inicia en México, A partir del diagnóstico efectuado a la capacitación, aunado con la clara visión de los cambios que se registraban en el entorno a nivel de las relaciones económicas y en el mercado de trabajo, surge en 1993 el Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETyC), que la Secretaría de Educación Pública y del Trabajo y Previsión Social iniciaron de manera conjunta, con el propósito de establecer las bases que permitieran reorganizar las distintas formas de capacitación de la fuerza laboral, elevar los programas de formación y promover una mejor vinculación entre la oferta educativa y las necesidades de calificación de la población trabajadora y las empresas. Para la ejecución del proyecto, el Gobierno de México creó en 1995, el Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) (Ibarra, 1997).

En la literatura relacionada a la temática de las competencias, existen diferentes acepciones del concepto, dependiendo de las áreas, las más utilizadas se relacionan a las de los negocios, las legales y las laborales. Nos interesa centrarnos en las definiciones de competencia que se están generando en el campo de la educación y del trabajo. El desarrollo de competencias a través de la educación formal es pertinente en la medida que los conocimientos recibidos en la escuela son una posibilidad de usarse en condiciones de desempeño.

Las instituciones de educación superior en México y del mundo, en los últimos años se han percatado que deben de dejar atrás acciones académicas en las que privilegian los esfuerzos memorísticos y descontextualizados, los cuales para lo único que se ha utilizado es para cumplir con la acreditación de un examen y después de eso se olvida.

El desarrollo por competencias en las universidades son una alternativa a la formación conceptual, centrado y reducido a unos aprendizajes de unos conocimientos, por encima de las habilidades para el desarrollo de la profesión... las pruebas y los criterios de evaluación de la mayoría de los exámenes y oposición propician el carácter disociado entre teoría y práctica, ya que el alumno memoriza el temario, con el fin de desarrollar los conocimientos adquiridos en una prueba, y no para poder aplicarlos (Zabala, 2008); razón por la que es posible egresar con un perfil que no es congruente con las necesidades de los empleadores, puesto que estos exigen cierto perfil de acuerdo al desarrollo vertiginoso de la ciencia y la tecnología, lo cual impone a las escuelas de educación superior, egresar profesionales e individuos capaces de dar respuesta a los diversos problemas que enfrenta la sociedad. Por tal razón, es fundamental que la escuela posibilite a los estudiantes el desarrollo de un cúmulo de saberes pertinentes con las demandas de nuestro entorno sociocultural, además, que les posibilite participar de manera responsable, comprometida y creadora en la vida social, y propiciar su desarrollo permanente como personas involucradas con su propia realización y las de sus semejantes.

El diagnóstico sobre formación profesional en México que dio origen al PMETyC, reveló una deficiente preparación de los trabajadores por parte de la formación y la educación profesional, aplicación de programas de estudios con falta de flexibilidad y relevancia para el cambiante mercado laboral, desigual calidad de los programas de formación sin objetivos mesurables para evaluar la calidad de sus productos, deficiente marco institucional para la participación del sector privado en el diseño y provisión de la formación (Vargas, 2004).

En la actualidad, el mundo laboral demanda individuos competentes para el desempeño de funciones, con un perfil que permita insertarse a la vida laboral y social. Irigoien (1998) enuncia que una persona competente para el trabajo deberá adquirir conocimientos y desarrollar habilidades variadas, necesitando al mismo tiempo desarrollar actitudes y habilidades para la toma de decisiones, el relacionamiento humano, el liderazgo situacional, la resolución de problemas y de conflictos y la negociación.

1.1 Las competencias desde el campo laboral

Ducci (1997) define la competencia laboral como la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no sólo a través de la instrucción, sino también y en gran medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo. Por otra parte, Gonzci (1996) sostiene que la competencia laboral es una compleja estructura de atributos para el desempeño en situaciones específicas. Éste ha sido

considerado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones interrelacionadas simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente. Estos autores definen las competencias desde un enfoque holístico.

El Consejo de Normalización y Certificación de Competencia Laboral (CONOCER) de México, define competencia laboral como *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 si mismas para un desempeño efectivo* (Vargas, 2004 : 14).

Las definiciones anteriores centradas en lo laboral desde diferentes orientaciones tienen en común aspectos referentes al efectivo desempeño de un determinado trabajo a través de poner en juego diferentes habilidades para dar soluciones originales a través de procesos donde los sujetos hagan uso de procesos creativos combinado conocimiento, experiencia, actitudes, valores y el contexto; situación que prioriza el razonamiento sistémico, ante el memorístico y mecánico.

1.2 Las competencias desde el campo educativo

Como se ha escrito anteriormente, la escuela tienen dentro de sus funciones, además de contribuir al desarrollo pleno de la persona, es la de formar ciudadanos con posibilidades para poder insertarse en la vida productiva, razón por la que la escuela tiene el compromiso de crear condiciones para que los individuos estén en posibilidades de obtener un empleo, caracterizado en la actualidad por un entorno global y dinámico, ésta, entre otras características y los diagnósticos efectuados en México y en el mundo, han sustentado cambios en los planes de estudio en los diferentes niveles de formación en las escuelas, principalmente en el enfoque centrado en el desarrollo de competencias desde perspectivas principalmente constructivistas, con la finalidad de que aquello que se aprende, sirva para poder actuar de forma eficiente ante una situación concreta y determinada.

Zabala (2008) enuncia tres factores que propician la entrada de una enseñanza basada en competencias en las instituciones de educación superior: en primer lugar los cambios en las propias universidades a partir de la necesidad de convergencia europea, en segundo lugar, la mayor presión social sobre la necesaria funcionalidad de los aprendizajes y el tercero, referente a la función social de la enseñanza, formar en todas las capacidades del ser humano con el fin de dar respuesta a los problemas que depara la vida, se convierte, así en la finalidad primordial de la escuela; formación integral de la persona como función básica en lugar de la función propedéutica, una

escuela que forme en toda aquellas competencias imprescindibles para el desarrollo personal, interpersonal, social y profesional. Respecto a este último factor Garagorri sostiene que:

El pensamiento de fondo que late y creo que justifica el planteamiento de currículo basado en competencia tiene que ver con la toma de conciencia de que la educación formal ha sido y sigue siendo demasiado académica, y que prepara insuficientemente a los jóvenes para que puedan vivir una vida más plena como sujetos individuales, como ciudadanos y para su integración en el mundo del trabajo, así como para que puedan seguir aprendiendo a lo largo de toda la vida (Garragorri: 2007).

La literatura de grandes pedagogos como Dewey, Decroly, Claparède, Ferriere, Freinet, Montessori, Montaigne, entre otros; nos permite considerar cómo las actuales novedosas ideas en torno a las competencias fueron expuestas y llevadas a cabo por numerosos maestros en muchas escuelas de todo el mundo a lo largo del siglo XX. Lemas como *preparar para la vida, que la vida entre a las escuelas, la escuela que investiga el medio, la escuela productora de cultura y no sólo transmisora de cultura, la práctica sustentada en teoría, formar cabezas bien hechas no cabezas bien llenas*, es así como el enfoque basado en competencias puede recoger lo mejor de esta tradición (Zabala, 2008: 26); por su parte Coll (2007) coincide que no puede decirse que es totalmente novedoso, puede que con anterioridad en diversas ocasiones, desde las teorías constructivistas se ha enfatizado en el aprendizaje significativo y funcional y que han orientado a numerosas reformas educativas en diversos países en las últimas décadas del siglo XX. Considera que lo que sí es novedoso del enfoque es que pone el acento en la movilización articulada e interrelacionada de diferentes tipos de conocimientos (habilidades prácticas y cognitivas, conocimientos factuales y conceptuales, motivación, valores, actitudes, emociones, etc.) con todo lo que ello supone.

DíazBarriga (2005:9) coincide con lo anterior, al referirse a las reformas innovadoras de diversos programas de estudio basados en el desarrollo de competencias, cuando opina que un riesgo articulado a la innovación es la descalificación de lo anterior en donde la innovación es percibida como algo que supera lo que se estaba realizando, lo que impide reconocer y aceptar aquellos elementos de la práctica educativa que tienen sentido, que merecen ser recuperados, que vale la pena seguir trabajando.

Considerando las ideas anteriores, se evidencia que para el diseño y desarrollo de los currículos del enfoque para el desarrollo de competencias es elemental retomar referentes teóricos psicopedagógicos, entre muchos otros, aunados al conocimiento pleno de un bagaje teórico metodológico referente al enfoque expresado, congruente con las necesidades actuales para la formación de los individuos según los niveles de

formación.

2. ¿Qué fuentes psicológicas nutren al enfoque en competencias?

En la literatura relacionada a las competencias en el ámbito educativo, podemos encontrar diversas conceptualizaciones, las cuales coinciden en muchos aspectos, sin embargo, existen diferencias en otras, esto, de acuerdo a las teorías psicológicas que las sustentan y que tiene relación en el cómo conciben los procesos de enseñanza y el aprendizaje, principalmente; por ejemplo, Perrenoud sostiene que el concepto de competencia representa una capacidad de movilizar varios recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones. Esta definición insiste en cuatro aspectos:

Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, aunque movilizan, integran, orquestan tales recursos. Esta movilización sólo resulta pertinente en situación, y cada situación es única, aunque se la pueda tratar por analogía con otras, ya conocidas. El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas por esquemas de pensamientos, las cuales permiten determinar y realizar una acción relativamente adaptada a la situación. Las competencias profesionales se crean, en formación, pero también a merced de la navegación cotidiana del practicante, de una situación de trabajo a otra (Perrenoud: 2004:11).

Zabala (2008) analiza varias definiciones de competencias generadas en el ámbito educativo, después de esto concluye que: la competencia ha de identificar aquello que necesita cualquier persona para dar respuesta a los problemas que se enfrentará a lo largo de la vida. Por tanto, competencia consistirá en la intervención eficaz en diversos contextos de la vida a través de acciones en las que se movilizan, al mismo tiempo y de manera interrelacionada, componentes actitudinales, procedimentales y conceptuales.

Tobón (2008) desde una perspectiva del Pensamiento Complejo concibe las competencias como: procesos complejos en los cuales los individuos actúan de forma creativa ante problemas de su vida cotidiana, con el fin de darles solución; para lo cual integra el saber ser, el saber conocer y el saber hacer, considerando su contexto, las necesidades personales los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.

La SEP en el Plan de Estudios 2011 Educación Básica, expresa que *una competencia es la capacidad de responder a diferentes situaciones, e implica un saber hacer (habilidades) con saber (conocimiento), así como la valoración de las consecuencias de ese hacer (valores y actitudes) (2011: 29).*

Las anteriores conceptualizaciones coinciden en que para el desarrollo de las competencias es necesario combinar de forma interrelacionada un conjunto de saberes o información, habilidades y actitudes, que se inscriben en un contexto determinado o una situación única. Zabala (2008) coincide con las definiciones anteriores al afirmar que el nivel más alto de exigencia para el sistema escolar corresponde a una enseñanza que orienta sus fines hacia la formación integral de las personas. Ello implica, a los pilares del saber y el saber hacer, el saber ser y el saber convivir. También es importante enunciar que en un estudio de diferentes documentos curriculares diseñados por competencias y de algunos textos de expertos de ésta temática, Carreras (2008) pone de manifiesto que el concepto de competencia es polisémico, que es necesario hacer un esfuerzo para emplearlo con sentido unívoco, adecuadamente consensuado, en los documentos dirigidos a personas no expertas en el tema, así evitar confusiones introducidas por los expertos al reiterar expresiones indefinidas y de sinónimos en un tema ya de por sí complejo y nuevo para los profesores.

Es característico que las diferentes conceptualizaciones de competencias existentes, están influenciadas directamente por las corrientes psicológicas que las sustentan; éstas derivan diversas posturas en las cuales se han concebido históricamente el desarrollo de las mismas.

Existen diversas posturas respecto al enfoque en competencias, principalmente influenciada por el campo específico desde donde se definen, sea el laboral, lo educativo u otros; la época y también repercuten los diversos aportes teóricos; estos aspectos definen determinadas características del pensamiento respecto a la temática.

Debido a que esta temática está en constante reflexión por los expertos, es común la renovación de las ideas que se vierten entorno a ésta, incluso se advierte que de un tiempo a otro un mismo autor enriquece sus concepciones. Esto crea condiciones para la producción diversa de análisis, reflexiones y clasificaciones respecto a las diversas posturas de las *competencias*, desde el surgimiento hasta la actualidad.

Las corrientes psicológicas que más han influido en el desarrollo del enfoque basado en competencias son las conductistas y constructivistas, sin embargo, actualmente existen diseños de currículos en el paradigma de la complejidad, esta conocida como una alternativa holística.

Tobón (2006) afirma que las competencias son un enfoque no un modelo pedagógico, porque únicamente se focaliza en aspectos específicos de la docencia,

el aprendizaje y de la evaluación y no pretende ser una representación ideal de todo un proceso educativo.

Según Echeverría (2004) se identifican principalmente tres enfoques en los cuales se han centrado el debate en la formación de las competencias.

El primero se ha acuñado como *centrado en la tarea*, se relaciona con la ejecución de actividades especialmente relacionadas con el desempeño en el puesto de trabajo en el campo técnico, las definiciones emanadas desde esta postura se centran en el criterio de lograr que una persona responda del mejor modo posible a las exigencias prácticas y concretas requeridas por una función o cargo laboral.

Posteriormente, se desarrolla un enfoque denominado *centrado en el perfil*, este se relaciona con la excelencia profesional, en el marco del cual las competencias son comprendidas con un mayor alcance y trascendencia. No únicamente se coloca el énfasis en los aspectos técnicos, sino en todo aquello que maximice la calidad de la actividad profesional. Ser un profesional competente es asumir una visión más integral en la búsqueda de un egresado capaz de dar respuesta eficiente a la diversidad de problemas y exigencias que el ejercicio de su profesión puede plantearle, incluso resolver aquellos no predeterminados, las definiciones centradas en este enfoque de competencias son aquellas en las que consideran poner en juego diversas diversos atributos, habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes, contextos y valores.

El tercer enfoque, podemos decir que es el más reciente, denominado *holístico* se toman en consideración los elementos relativos a la tarea y a la experiencia profesional, pero además se considera un entorno más complejo y global en el marco del cual se despliega la actividad profesional y un conjunto de atributos personales imprescindibles para el ser y el hacer competente. En el anterior enfoque los valores aparecen mencionados como una de las condiciones previas para el buen desempeño laboral (junto con las habilidades, los conocimientos, entre otros). En esta postura se acentúa al valor como un factor clave de toda competencia. Es decir, que todo buen desempeño laboral específico responde, entre otros factores a una serie de valores. Así también se considera como un tipo específico de competencia algunas cualidades humanas que tradicionalmente se han relacionado al mundo de los valores como por ejemplo: autonomía, cooperación, compromiso ético e integridad. Ellas son, entonces, requisitos que deben poseer las personas que aspiren a un buen desempeño laboral. No basta sólo con acreditar un dominio de conocimientos o de técnicas, para satisfacer las exigencias del trabajo. Hay que demostrar, además la vivencia de ciertos valores humanos.

Maslow, citado por Castanedo (2005) hace referencia que *el aprendizaje de*

contenidos no es enemigo del desarrollo personal. Debemos enfocar esta cuestión holísticamente y no atomísticamente con esta aseveración de este importante psicólogo de la Tercera Fuerza, pugna a favor de que la educación no debe valorar los contenidos cognitivos ante los socio afectivos o valorales, de ahí la importancia de éste enfoque para la formación de los docentes, por ende su comprensión y aplicación por parte de quienes los forman. Un ejemplo de la importancia de lo anterior, es que el Proyecto *Tuning*, dentro del acuerdo universitario europeo de Bolonia, concluye que para 944 empleadores entrevistados dio como resultado que las tres competencias profesionales más importantes son: el compromiso ético, habilidad para trabajar en equipos interdisciplinarios e iniciativa y espíritu emprendedor. Esto indica la importancia que se otorga a las *competencias valóricas* a diferencia de las relacionadas con conocimientos o habilidades.

En la últimos años en los planes de estudio de la educación básica y de educación media superior y algunos de superior, sostienen que la educación se centra en el aprendizaje, lo cual implica un protagonismo activo del estudiante, este paradigma está sustentado principalmente a través de diversas corrientes psicológicas constructivistas han propugnado por desarrollar habilidades o potencialidades totales del individuo, así también lo han propuesto pedagogos clásicos anteriormente citados, razón por lo que se dice que el enfoque en competencias debe de retomar fuentes históricamente ya puestas en práctica en la educación formal, de ahí las tendencias en el desarrollo de este enfoque desde el conductismo, el constructivismo o el humanístico-crítico-holístico.

Tobón (2006) realiza una síntesis en torno a la construcción histórica del concepto de competencia, enuncia que las múltiples definiciones del concepto proviene debido a la confluencia de diversos aportes disciplinares y tendencias económicas y sociales. El inicio de éste concepto como tal lo inició las aportaciones de la lingüística de Chomsky y la psicología conductual de Skinner en la década de los setentas, a partir de esto se desencadenaron múltiples críticas y reelaboraciones, tanto en la lingüística como en la psicología (conductual y cognitiva) y en la educación; el modelo conductual para el desarrollo de las competencias, aunque ha trascendido el esquema de estímulo- respuesta, se basa en el comportamiento observable, efectivo y verificable, confluyendo entonces así el desempeño. Es un enfoque centrado en la formación de personas con ciertas competencias técnicas.

Como una alternativa al desarrollo de competencias desde el enfoque conductista, se retoman principios teóricos que han conformado la corriente constructivista y socioconstructivistas, por ejemplo las teorías del aprendizaje significativo (Ausubel, 2007), conflicto cognitivo (Piaget), principio de la Zona de Desarrollo Próximo de Vigotsky (1979). Desde estas perspectivas, Zabala (2008) enuncia algunos principios

psicopedagógicos que se retoman para el desarrollo de competencias, en congruencia con la importancia que les da este enfoque al desarrollo de aprendizajes significativos y funcionales: Conocimientos previos como inicio del aprendizaje, relación entre los nuevos contenidos y los conocimientos previos, consideración de la adecuada distancia entre lo que sabe y lo que se quiere aprender así la intervención pedagógica se concibe como un ayuda ajustada al proceso de construcción del alumno, significatividad y funcionalidad de los nuevos contenidos, papel activo y protagonista del alumno que permita la reelaboración de sus esquemas de conocimientos a través del proceso denominado *conflicto cognitivos*, se atribuye sentido a lo que se aprende cuando hay motivación intrínseca, el autoconcepto y la autoestima inciden en las diversas capacidades de las personas, en sus competencias y en su bienestar, capacidad de reflexión sobre el propio aprendizaje.

La psicología cognitiva es otra fuente que ha nutrido el enfoque del desarrollo de competencias desde mediados del siglo XX, se ha propuesto en esta área el término de competencia cognitiva, referida a los procesos que realiza el ser humano para procesar la información acorde con las demandas del entorno, poniéndose en acción esquemas cognitivos, técnicas y estrategias, lo cual permite al ser humano conocer, percibir, explicar, comprender e interpretar la realidad. La teoría de la modificabilidad cognitiva, la teoría de las inteligencias múltiples y enseñanza para la comprensión; nos dice Tobòn (2008) que son algunos aportes fundamentales que han sido parte en los últimos años en diversas instituciones educativas que han nutrido el enfoque en competencias.

En México se ha puesto en evidencia que a pesar que se tiene más de una década orientándose los procesos de aprendizaje y enseñanza a través del constructivismo, existen algunas brechas importantes, principalmente se han privilegiado asuntos cognitivos ante los socioafectivos, no se ha logrado pasar de procesos memorístico hacia creativos y significativos, esto se ha demostrado a través de múltiples exámenes nacionales e internacionales en los cuales se pretende dar cuenta del nivel de comprensión y significatividad de los contenidos escolares, sí estos les sirven únicamente para pasar un examen o cumplen con la función de facilitarle herramientas que les permitan el desarrollo pleno en su proceso de vida ante situaciones prácticas, relaciones sociales y consigo mismo, además, de crear condiciones que le posibiliten insertarse en la vida laboral congruente a las necesidades de su momento.

La corriente psicológica llamada de la Tercera fuerza, se considera como una alternativa de atención educativa para subsanar retos actuales de la educación, esta corriente se relaciona con el enfoque holístico, propugna por una educación centrada en el alumno y su formación total de su personalidad, entre los fundadores de este movimiento son: Abraham Maslow, Carl Rogers, Virginia Satir, Rollo May, Fritz

Perl Y otros más.

Para Maslow (Castanedo, 2005) la Educación Humanística se centra en lograr el crecimiento hacia la identidad personal, la actualización, el darse cuenta, y la aceptación del afecto, disponer de un sistema de valores y un estilo personal de vida. Sostiene que el ser humano debe atender algunas necesidades básicas, tales necesidades se deben atender jerárquicamente, en forma de pirámide; primeramente las fisiológicas, las de seguridad, amor, estima, y finalmente las de autorrealización; estas deberían comenzar a ser satisfechas en la escuelas de educación básica y proseguir en la educación superior, consideraba que podrían integrarse fácilmente los enfoques educativos extrínsecos (desarrollo de habilidades) y con los intrínsecos (crecimiento personal), que las ciencias se podrían enseñar enfatizando el descubrimiento personal, el enriquecimiento de la persona, lo que le permitiría al estudiante percibir el mundo como es.

Basándose en un principio gestáltico, George Brown, diseñó el Enfoque Confluyente a la Educación, en el cual integra los campos afectivos y cognitivos, que consiste en introducir las emociones al interior del currículo escolar tradicional, ayudando a los niños a conocerse mejor- a sí mismos y entre ellos-, a enriquecer y profundizar en el conocimiento de las diferentes asignaturas no solo por medio del pensamiento sino además de los sentimientos que las mismas producen (Castanedo, 2005). Los aportes de la Psicología Humanista hacen énfasis en el desarrollo total del individuo, a través de la puesta en práctica de contenidos cognitivos y valorales de forma integrada; aprendizaje experiencial y significativo de contenidos cotidianos relacionados con vivencias cercanas de los alumnos que permita ser utilizado para dar soluciones a problemas; exhorta al autoconocimiento del docente para conocer mejor a sus alumnos (Castanedo, 2005) así formar la personalidad integral de los educandos.

3. ¿Cuál es la tipología que se ha realizado respecto a las competencias?

Diversos autores han organizado a las competencias por tipos, (Díaz, 2005; Vargas, 2004; Tobón, 2006; González, 2008); estos sostienen que esta tarea ha sido compleja debido a la diversidad de propuestas y experiencias que se han acumulado en diferentes campos y países. A continuación se enuncian algunas de ellas.

Vargas (2004), desde el campo empresarial las divide en tres grupos: básicas, genéricas y específicas.

Las básicas se adquieren como resultado de la educación básica. Se refiere a las habilidades para la lectura, escritura, comunicación oral, matemáticas básicas.

Las genéricas se refieren a comportamientos laborales propios de desempeños en diferentes sectores o actividades usualmente relacionados con la interacción hacia tecnologías de uso general. Tal es el caso del manejo de equipos y herramientas competencias como la negociación, la planeación, el control, la interacción con clientes, entre otras.

Las específicas están directamente relacionadas con el ejercicio de ocupaciones concretas y no son fácilmente transferibles de uno a otro ámbito, dadas sus características tecnológicas. Es el caso de competencias como la operación de maquinaria de control numérico, el chequeo de pacientes, la elaboración de estados financieros.

La Comisión Secretarial para el Logro de las Habilidades Necesarias (SCANS)³ clasificó en competencias básicas y competencias transversales. En las básicas incluye las habilidades de lectura, redacción, aritmética y matemáticas, expresión y capacidad de escuchar; aptitudes analíticas como pensar creativamente, tomar decisiones, solucionar problemas, procesar y organizar elementos visuales y otro tipo de información, saber aprender y razonar; cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, gestión personal, integridad y honestidad. Y en las transversales incluye la gestión de recursos tales como el tiempo, dinero, materiales y distribución, relación interpersonal como el trabajo en equipo, enseñar a otros, servicio al cliente, desplegar liderazgo, negociar y trabajar con personas diversas; la gestión de información como buscar y evaluar información, organizar y mantener sistemas de información, interpretar y comunicar, usar computadores; la comprensión sistémica, como comprender interrelaciones complejas, entender sistemas, monitorear y corregir desempeño, mejorar o diseñar sistemas y el dominio tecnológico como seleccionar tecnología, aplicar tecnología en la tarea, dar mantenimiento y reparar equipo (Vargas, 2004).

EURYDICE, a partir de ese análisis; enuncia como competencias clave las relacionadas con la vida académica como son la lectura, la escritura y las matemáticas y el dominio de la tecnología de la información y la comunicación para potencializarlas. Las competencias genéricas, las cuales no están unidas a ninguna disciplina sino que pueden aplicar a una variedad de áreas de materias y situaciones, algunas de las más destacadas son la comunicación, la resolución de problemas, el razonamiento, el liderazgo, la creatividad, la motivación, el trabajo en equipo, y la capacidad de aprender. Una tercera competencia clave son las relacionadas a las actitudes, las llaman competencias sociales o interpersonales, se refieren a la capacidad para desarrollar y mantener las relaciones privadas y profesionales mediante una comunicación eficaz, el trabajo en equipo, la toma de conciencia y el respeto hacia

³ Secretary s Commission on Achieving Necessary Skill (SCANS), 1991.

otras culturas y tradiciones, promover la autoestima, la motivación, la perseverancia e iniciativa.

La SEP en el Plan de Estudio 2011 Educación Básica, propone diversas competencias que se deberán desarrollar a través de todas las asignaturas: Competencias para el aprendizaje permanente, competencias para el manejo de información, competencias para el manejo de situaciones, competencias para la convivencia y competencias para la vida en sociedad.

El proyecto *Tuning* Europa y el de América Latina, del cual se profundizará posteriormente, clasifica las competencias en genéricas y específicas. Las primeras identifican los elementos compartidos, comunes a cualquier titulación, tales como la capacidad de aprender de tomar decisiones, de diseñar proyectos, las habilidades interpersonales. Y las segundas se relacionan cada área temática (destrezas y conocimientos) por ejemplo análisis de manuscritos antiguos, análisis químicos, entre otras.

Se advierte que en las diversas clasificaciones de competencias tanto en el área laboral como educativa, encontramos relación con los postulados emanados de la UNESCO: aprender a conocer, aprender a hacer, aprender a convivir juntos a vivir con lo demás y aprender a ser (Delors, 1994) así también, encontramos clasificaciones en relación con La Declaración Mundial sobre Educación para Todos, en donde se establecen las importancia de formar necesidades básicas para todos, como son la lectura, la escritura, la expresión oral, el cálculo, la solución de problemas que las consideran como herramientas básicas para el aprendizaje, así como conocimientos básicos de éste como son los conocimientos teóricos y prácticos, valores y actitudes. Todos estos necesarios para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollar plenamente sus capacidades, vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo, mejorar la calidad de su vida tomar decisiones fundamentadas y continuar aprendiendo (Torres,1998); aquí también en estos existe una estrecha relación entre lo educativo y lo laboral por razones ya explicitadas anteriormente.

4. ¿Por qué la educación en México lo considera al enfoque en competencias como una alternativa de formación de sus ciudadanos?

Los postulados internacionales que influyen los diversos planes y programas educativos han considerado fundamental que en las instituciones escolares y empresariales se fomente el desarrollo integral del individuo, se ha enunciado esta relevancia puesto que las necesidades actuales tanto académicas como las necesarias para desempeñar un trabajo, obedecen a situaciones complejas y demandan tomas de decisiones igualmente complejas, ya el pensamiento irreflexivo, mecánico

repetitivo no da soluciones a los problemas actuales, lo indispensable actualmente es pensar de forma sistémica, decisiones reflexivas, originales, con inteligencia total impregnada del resultado del uso de la dimensión cognitiva y socio afectiva, o cual implica movilizar conocimientos teóricos y prácticos, actitudes y valores de forma contextualizada, lo cual es otro elemento elemental para ser competente.

Un elemento que se resalta en las clasificaciones de competencias es lo relacionado con la esfera socio afectiva lo cual ha representado un reto para nuestro sistema educativo, considerando que en el Artículo Tercero Constitucional se enuncia que la educación que imparta el Estado tenderá a desarrollar todas las facultades del ser humano, la educación en México ha priorizado lo cognitivo y en la actualidad vemos al enfoque del desarrollo de las competencias como una alternativa para cerrar esta brecha entre lo cognitivo y lo emocional o socioafectivo, y los perfiles de egreso de estudiantes de los diversos niveles, consideran a los contenidos valorales y actitudinales como elementales, aunque su importancia no radica en utilizarlos de forma segmentada, puesto que se caería en el mismo error pero de forma contraria, sino interrelacionados con los conocimientos y las habilidades, sea para dar solución a una problemática académica o laboral.

La escuela ha enseñado a sus estudiantes que al transitar por ella y obtener un grado escolar o título profesional les posibilitará un empleo, ejemplos de esto son las evaluaciones nacionales e internacionales que han priorizado contenidos de algunas áreas tales como Español y Matemáticas entre otras del mismo orden, las cuales se centran en lo cognitivo y poco o nada en contenidos valorales que darían cuenta sí los alumnos se están formando para desarrollarse como individuos integrales, algunas asignatura desvaloradas y que posibilitan el fomento y desarrollo de prácticas valores son: la Educación Cívica y Ética, Educación Física y Educación Artística.

Se ha enunciado antes, que la escuela tiene el compromiso de formar integralmente a sus alumnos, de posibilitarles competencias que les permitan acceder a la vida laboral, pero no debe olvidar que también debe de contribuir a formar ciudadanos que se conozcan, se aprecien así mismos y a los demás y a su entorno, tal y como lo enuncian los planes de estudio, *formar para la convivencia*, esto sería, entonces, una formación integral.

Las prácticas educativas asimétricas y segmentadas entre la vinculación entre las diversas esferas que conforman a la persona (cognitivo, físico, socio afectivo) son el resultado de un tipo de persona carente de valores universales, este tipo de formación, hoy está haciendo que los sistemas educativo del mundo estén implementando proyectos educativos enfatizando en el desarrollo de saberes valorales y actitudinales.

Se ha demostrado que en la actualidad los empleadores consideran importante las competencias en las personas para negociar, interaccionar con clientes, con responsabilidad, autoestima, sociabilidad, integridad y honestidad, para trabajar en equipo, enseñar a otros, servicio al cliente, liderazgo, trabajar con personas diversas; así también a través de los currículos escolares se procuran desarrollar la capacidad para desarrollar y mantener las relaciones privadas y profesionales mediante una comunicación eficaz, el trabajo en equipo, la toma de conciencia y el respeto hacia otras culturas y tradiciones, promover la autoestima, la motivación, la perseverancia e iniciativa. En esta línea la educación básica en México (SEP, 2011:39) aspira formar un individuo que: Conoce y ejerce los derechos humanos y valores que favorecen la vida democrática, actúa en y pugna por la responsabilidad social y el apego a la ley, asume y práctica la interculturalidad como riqueza y forma de convivencia en la diversidad social, étnica, cultural y lingüística; conoce y valora sus características y potencialidades como ser humano; sabe trabajar en equipo, reconoce y respeta y aprecia la diversidad de capacidades en los otros, y emprende y se esfuerza por lograr proyectos personales y colectivos (...).

El reto del docente estaría en concretar estas aspiraciones a través de sus prácticas cotidianas explícitas en los planes de estudio, razón para hacer énfasis en el cómo se están formando y actualizando los docentes en México.

Para finalizar, es pertinente traer a colación unas advertencias de Silberman citada por Castanedo *lo que los educadores deben darse cuenta es que como ellos enseñan y cómo actúan puede ser más importante que lo que enseñan* (Castanedo, 2005: 223).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Según estudios en término competencia se utilizó en el siglo XVI, sin embargo, fue en 1960 que se retomó en el área laboral para caracterizar a los buenos trabajadores y dos años después se incorporó a las Ciencias del Lenguaje; y en Estados Unidos y Canadá debido a la crisis económica en los años setentas como alternativa de solución, se buscó identificar las capacidades que se necesitan desarrollar para ser un *buen profesor* de educación obligatoria, además, de capacitar para el trabajo a egresados de la educación obligatoria para la realización de trabajo específico calificado en el cual los gobiernos e industriales invirtieron dinero, esto dio origen al modelo de capacitación basado en competencias. Hoy nombrado Enfoque Basado en Competencias (EBC), algunos autores coinciden en que no puede decirse que es totalmente novedoso, puesto que diversas teorías que lo caracterizan, han orientado múltiples reformas educativas en diversos países en las últimas décadas del siglo

XX; y sostienen que lo que sí es novedoso, es que hacen énfasis en la movilización articulada e interrelacionada de diferentes tipos de conocimientos (Zabalza, 2008; Coll, 2007; Díaz, 2005).

Existen diversas posturas respecto al EBC, principalmente influenciada por el campo específico desde donde se definen, sea el laboral, lo educativo u otros; la época y también repercuten los diversos aportes teóricos; estos aspectos definen determinadas características del pensamiento respecto a la temática. Las corrientes psicológicas conductistas y constructivistas son las que más han influido en diversos programas basados en el desarrollo de competencias. Por ejemplo ha sido importante la influencia de la Lingüística de Chomsky la psicología conductual de Skinner en la década de los setentas (Tobón, 2006) y como una alternativa al desarrollo de competencias desde el enfoque conductista, se retoman principios teóricos que han conformado la corriente constructivista y socioconstructivistas (Zabalza, 2008). Sin embargo, actualmente existen diseños de currículos en el paradigma de la complejidad, esta conocida como una alternativa holística.

Diversos autores han organizado a las competencias por tipos (2005; Alpízar, 2008; Vargas, 2004; Tobón, 2006; González, 2008); sostienen que esta tarea ha sido compleja debido a la diversidad de propuestas y experiencias que se han acumulado en diferentes campos y países.

Vargas (2004), desde el campo empresarial las divide en tres grupos: básicas, genéricas y específicas. La Comisión Secretarial para el Logro de las Habilidades Necesarias clasificó en competencias básicas y competencias transversales, EURYDICE las cataloga como competencias clave, Las competencias genéricas, y competencias sociales o interpersonales; y el proyecto *Tuning* Europa y el de América Latina, clasifica las competencias en genéricas y específicas. Por otro parte, en México la SEP en el Plan de Estudio 2011 Educación Básica, propone diversas competencias: competencias para el aprendizaje permanente, competencias para el manejo de información, competencias para el manejo de situaciones, competencias para la convivencia y competencias para la vida en sociedad. La diversidad de nomenclatura ha contribuido a la complejidad y confusión del tema, sin embargo, existen entre una y otra clasificación coincidencias importantes.

La educación en México ha priorizado lo cognitivo y en la actualidad se presenta al enfoque basado en competencias como una alternativa para cerrar esta brecha entre lo cognitivo y lo emocional o socioafectivo, y los perfiles de egreso de estudiantes de los diversos niveles, consideran a los contenidos valorales y actitudinales como elementales, aunque su trascendencia no radica en utilizarlos de forma segmentada, puesto que se caería en el mismo error pero de forma contraria, sino interrelacionados

con los conocimientos y las habilidades, sea para dar solución a una problemática académica o laboral, tal como coinciden diversos autores (Perrenoud, 2006; Zabalza, 2008; Tobón, 2008; SEP, 2011). Diversos estudios han demostrado la importancia de los valores y las actitudes, tanto en la vida cotidiana y laboral, en esta línea la educación básica en México (SEP, 2011) aspira formar un individuo integral lo cual es congruente con lo que se plantea lograr a través de la implementación del EBC. El reto del docente estaría en concretar estas aspiraciones a través de sus prácticas cotidianas explícitas en los planes de estudio, razón para hacer énfasis en el cómo se están formando y actualizando los docentes en México.

LITERATURA CITADA

- Bustamante, G. (2003). *El concepto competencia III. Un caso de reconceptualización: Las competencias en la educación colombiana*. Bogotá, Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Carreras, J. (2008). *Competencias y planes de estudio*. Barcelona, ICE y Ediciones OCTAEDRO.
- Castanedo, C. (2005). *Psicología Humanística Norteamericana*. México, DF, Herder.
- Coll, C. (2007). Las competencias en la educación escolar: algo más que una moda y mucho menos que un remedio. EN Revista Aula de innovación Educativa. Disponible en: <http://www.ub.edu/grintie>
- Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión. (2010). Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos. Disponible en: <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/ref/cpeum.htm>
- Delors, J. (1994). *La educación encierra un tesoro*. México. SANTILLANA- Ediciones UNESCO.
- Díaz, A. (2005). El enfoque de competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio? Disponible en: <http://scielo.unam.mx/pdf/peredu/v28nIII/nIIIa2.pdf>
- Ducci, M. A. (1997). *El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional en: Formación basada en competencia laboral*. Montevideo Uruguay, Cinterfor/OIT
- Echeverría, M. (2004). ¿Valores o competencias? dos enfoques formativos en la

práctica pedagógica. Informe área de educación No. 10. Universidad Santo Tomás Santiago de Chile, Elementos constitutivos. Competencias; 2003. Disponible en: <http://www.ur.mx/ur2k/constitutivos.htm>

EURYDICE. (2002). Las Competencias Clave Un concepto en expansión dentro de la educación general obligatoria. Disponible en: <http://www.educacion.es/cide/espanol/eurydice/publicaciones/eury2002comc/eury2002comc-ES.pdf>

Frade, L. (2007). *Desarrollo de competencias en educación básica: Desde preescolar hasta secundaria*. México, Calidad educativa consultores.

Gonzci, A., Athanasou, J. (1996). *Instrumentación de la educación basada en competencia laboral y Educación Basada en Normas de Competencias*. México, Limusa.

González, V., y González, T. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria, en revista Iberoamericana de Educación No. 47. Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie47a09.pdf>

Garagorri, X. (2007). Currículo basado en competencias: aproximación al estado de la cuestión. En Revista Aula de Innovación Educativa No.161. Disponible en: http://www.oriapat.net/documents/Curriculumbasadoencompetencias_Garagorri.pdf

González, V., y González, T. (2008). *Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria*, en Revista Iberoamericana de Educación No. 47. Disponible en: <http://www.rieoei.org/rie47a09.pdf>

Ibarra, A. (1997). *Sistemas de normalización y certificación de competencia laboral. Objetivos, características, estrategia de operación y beneficios* en: Formación basada en competencia laboral, Montevideo. Uruguay, Cinterfor/OIT.

Irigoin, M. (1998). *Entorno al concepto de competencias*, en: Gestión de la capacitación en las organizaciones. Perú: Ministerio de salud.

Morales, S. M. (2007). La educación de competencias para la convivencia en una sociedad plural. Tesis doctoral. España, Universidad de Valencia.

Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. México, SEP.

Pilleux, M. (2001). *Competencia comunicativa y análisis del discurso*. Disponible en: <http://www.scielo.cl/scielo.php?pid=S007117132001003600010&script=s>

ci_arttext

Ponce, M. (2010). *Las competencias en educación superior*. Origen, definiciones, diseño curricular y evaluación. México, Docentes en acción.

SEP. (2011). *Plan de Estudios 2011, Educación Básica*. México.

Thierry, D., R. (2004). *La formación profesional basada en competencias*, Revista Paedagogium. Año 4, No. 23. Progreso. México.

Tobòn, S. (2006). Aspectos Básicos de la formación basada en competencias. Disponible en: <http://www.sepbcs.gob.mx/Pronap/Lectura%205.pdf>

Tobòn, S. (2008). *Formación Basada en Competencias*. Colombia, Ecoe Ediciones.

Torres, R., M. (1998). *Qué y cómo aprender*. México, SEP.

Universidad de Deusto. (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior. Informe Final – Proyecto Tuning-América Latina 2004-2007 Disponible en: www.uv.mx/.../files/.../LIBRO_TUNING_AMERICA_LATINA-texto.pdf

Universidad de Deusto. (2004). El Proyecto Tuning. Tuning Educational Structures in Europe. Disponible en: http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/documents/General_Brochure_Spanish_version.pdf

Vargas. F. (2004). *Cuarenta preguntas sobre competencia laboral*, Montevideo, Cinterford.

Zabala, A., y Laia, A. Arnau. (2008). *11 ideas clave cómo aprender y enseñar competencias*. España, Grao.