

2008-12-01

## De las competencias de la educación superior a las competencias laborales

Yolanda Álvarez Sánchez

*Universidad de La Salle, Bogotá, yolandaal@hotmail.com*

Follow this and additional works at: <https://ciencia.lasalle.edu.co/gs>

---

### Citación recomendada

Álvarez Sánchez, Yolanda (2008) "De las competencias de la educación superior a las competencias laborales," *Gestión y Sociedad*: No. 1 , Article 8.

Disponible en:

This Artículo de investigación is brought to you for free and open access by Ciencia Unisalle. It has been accepted for inclusion in *Gestión y Sociedad* by an authorized editor of Ciencia Unisalle. For more information, please contact [ciencia@lasalle.edu.co](mailto:ciencia@lasalle.edu.co).

# De las competencias de la educación superior a las competencias laborales

Yolanda Álvarez Sánchez <sup>1</sup>

Recibido: 11 oct/07 • Aprobado: 08 sep/08

## Resumen

El presente ensayo muestra una visión general del concepto de competencia desde la perspectiva de Aristóteles, pasando por la de Saussure y Chomsky; posteriormente se retoman los conceptos, para el campo laboral, de McClelland, Boyatzis, Levy-Leboyer, entre otros; con éste se busca determinar cuáles son las competencias generales y las competencias específicas que se deben continuar desarrollando en la educación superior y cuáles las competencias generales y específicas que se deben desarrollar en el sector productivo. Para ello se tienen en cuenta, también, los conceptos de competencias y la clasificación de las mismas, ya en generales, ya en específicas, hechas por entidades como el Icfes, el Ministerio de Educación Nacional, MEN, y el proyecto Tuning para América Latina.

## Palabras clave

Competencia, competencias generales, competencias específicas, competencias de empleabilidad.

---

<sup>1</sup> Magíster en Literatura Hispanoamericana del Instituto Caro y Cuervo, Seminario Andrés Bello; Especialista en Gerencia de Recursos Humanos de la Universidad de América; docente de la Facultad de Administración de Empresas de la Universidad de La Salle y docente de la Especialización en Didácticas en Lecturas y Escrituras con énfasis en Literatura de la Universidad San Buenaventura de Bogotá. Correo electrónico: yolandaal@hotmail.com

## From higher education competences to work competences

### Abstract

This essay shows an overview of the competence concept beginning from the perspective of Aristotle, passing through Saussure and Chomsky's ideas; then McClelland, Boyatzis, Levy-Leboyer's concepts for work field are reviewed; in order to determine general and specific competences which need to be developed in higher education, and general and specific competences which need to be developed in productive sector. For such purpose it is also necessary to take into account competence concepts and their classification, general or specific made by entities such as Icfes, Ministerio de Educación Nacional, MEN, and Tuning Project for Latin America.

### Keywords

competence, general competences, specific competences, workability competences.

### Introducción

Las competencias, asunto del presente ensayo, se definen como las capacidades intrínsecas que todo ser humano tiene y que son susceptibles de ser desarrolladas dependiendo de las condiciones biológicas, medio ambientales y educativas de la persona.

El primero en hacer referencia al concepto de competencias fue Aristóteles en el siglo VI a.C. En efecto, éste estableció en la Metafísica la diferencia entre potencia y acto. A comienzos del siglo XX, tales conceptos pasarían a la lingüística con la denominación de competencia y actuación. Fue Noam Chomsky, en el libro Estructuras sintácticas, quien hizo uso del concepto de competencia para referirse a la gramática generativa como "una teoría de la competencia". De allí se empiezan a usar los conceptos de competencia lingüística y competencia comunicativa. Tiempo

después, en 1973, McClelland, profesor de la Universidad de Harvard, publicó un estudio denominado Testing for Competences Rather than Inteligente, que constituye el inicio del modelo de las competencias. McClelland, Boyatzis, Levy-Leboyer serán los autores que desarrollarán el concepto de competencias laborales, mientras que autores como Saussure y Chomsky marcarán los inicios del concepto desde la perspectiva lingüística.

En la misma época en que los modelos de educación y gestión por competencias empezaban a circular por el mundo, el gobierno nacional de Colombia restauró el sistema de educación superior mediante el decreto 80 de 1980, durante la administración del entonces presidente de la República Julio César Turbay Ayala. De esta manera se empieza, de forma paulatina, a implementar la educación y la gestión por competencias en la universidad colombiana,

patrocinadas por el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Icfes. Dicho cambio coincide con la implantación de la jerga de “competencia empresarial” (Benavides, 2001) en las organizaciones a partir de Boyatzis, en su libro titulado *El gerente competente*, publicado a finales de la década del ochenta. Así, los modelos de gestión por competencias creados a partir de una filosofía, y mediante el establecimiento de una gama diversa de competencias ya genéricas, ya específicas, para cada organización, se ha ido integrando a las organizaciones que ven en ellas la manera de relacionar todos los sistemas de gestión del talento humano. Es claro, sobre todo para quienes gestionan las organizaciones, que la educación y la gestión por competencias son compatibles y complementarias con conceptos innovadores tales como gestión del conocimiento y capital intelectual, conceptos que interrelacionados producen la sinergia que toda organización necesita.

## Competencias. Generalidades

Los orígenes del concepto competencia se remontan a los tiempos de Aristóteles, (S. IV a.C.), (1985) cuando éste definió el principio de movimiento con los conceptos de potencia y acto. Aristóteles afirma que la potencia es el principio del movimiento, del cambio que se encuentra en otro ser o en el ser mismo en tanto que otro y potente significa la capacidad de cambio en una cosa cualquiera, ya sea en el sentido de mejor o peor. La potencia es entonces la posesión de cierto estado, de cierto principio, como también es la posesión de la privación de ese estado–impotencia, pues “a cada potencia corresponde una impotencia”. En la *Metafísica*, Aristóteles explica la privación, impotencia, como la carencia de una cualidad que no se

tiene pero que naturalmente se debería tener. Esa privación puede ser absoluta o puede ser parcial. El autor explica que entre todas las potencias unas son innatas como los sentidos; otras provienen de la costumbre, como la habilidad de tocar flauta; otras las adquirimos por estudio; por ejemplo, las facultades artísticas. Un “ser” tiene potencia, continúa Aristóteles, en la medida en que ésta es un poder de obrar, poder no absoluto, sino determinado a ciertas condiciones, entre las cuales está comprender la ausencia de obstáculos exteriores, pues la exclusión de estos obstáculos se deduce de algunos caracteres positivos de la potencia. En cuanto al concepto de “acto” Aristóteles lo explica así: “llamamos también sabio en potencia incluso al que no estudió, si posee la facultad de estudiar; el estado contrario en cada uno de estos casos, existe en acto” (1985: 247). Acto será entonces el ser que construye respecto al ser que tiene la facultad de construir.

Los conceptos de Aristóteles pasaron muchos años después a la lingüística con el nombre de competencia y actuación. Chomsky, en su reconocida *Gramática generativa transformacional*<sup>2</sup>, publicada en 1965, da cuenta por primera vez del concepto de competencia. La competencia se definió, entonces, gracias a Chomsky<sup>3</sup>, como “el conjunto de conocimientos que el hablante, de manera más o menos consciente posee sobre su propia lengua” y la “actuación”, término de Ferdinand de Saussure, se definió como la realización concreta de un signo en la

<sup>2</sup> Aunque en el texto de Bustamante Zamudio, Guillermo. El concepto de competencia III: un caso de 22 recontextualización. Bogotá, Alejandría, 2003, se lee que en 1964 Noam Chomsky propone el concepto de competencia en su libro *Current Issues in Linguistic Theory*.

<sup>3</sup> Todo hablante dispone de una “competencia” mental e innata que es el saber inconsciente gracias al cual podemos utilizar creativamente el lenguaje. La gramática de un idioma particular no es sino la “explicitación” formal de esa “competencia” interna de los respectivos hablantes.

lengua. Chomsky, como se ha dicho, propuso la ya conocida distinción entre *competence*, el conocimiento interiorizado de una lengua, y *performance*, la evidencia externa de la competencia lingüística. Se afirma, un tanto de manera errónea, que el concepto de “competencia” dado por Chomsky es meramente cognoscitivo pues hace referencia al “saber” y deja de lado el “hacer”. No se olvide que Chomsky, en la obra citada, emplea el concepto de *performance* que podríamos traducir como la representación, actuación de la lengua; es decir, su uso. Esta distinción en muchos sentidos es paralela a la que formuló años atrás Saussure en su *Cours de Linguistique Générale* entre *langue* y *parole*. Para ambos, la *langue*, o competencia lingüística, se concibe como algo que es sistemático y por ello debe ser el único objeto de estudio de la ciencia lingüística, aunque sea una entidad abstracta, y, por tanto, no observable. La *parole* o actuación lingüística se considera idiosincrásica y asistemática.

Si se retoman los conceptos aportados por la ciencia del lenguaje, se denota claramente que “ser competente”, incluía un “saber” y “un saber hacer”. En consecuencia, un hablante que carezca de la competencia lingüística, seguramente, su competencia comunicativa no es la más efectiva y un hablante que desconozca su lengua, las reglas internas que la rigen, seguramente el uso de la misma no es el mejor. De esta manera, la ciencia del lenguaje hace un aporte significativo al campo educativo y organizacional (competencias laborales), al haber definido y usado el concepto de competencia.

En cuanto a la definición de las competencias en el campo educativo propiamente dicho y, específicamente, para Colombia, el Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior, Icfes, las define así:

Para la enseñanza media y básica en nuestro país, debemos tener en cuenta que el nivel de formación en competencias deberá estar dirigido fundamentalmente a la formación de un ciudadano para desempeñarse en el mundo de la vida, primero como niño y segundo como adolescente capaz de tomar decisiones autónomas con opciones polivalentes. Es un saber hacer en contexto; es decir, el conjunto de acciones de tipo interpretativo, argumentativo y propositivo que una persona realiza en un campo determinado y verificable (1999).

El saber se refiere a la formación como ciudadano, a su capacidad para tomar decisiones autónomas; el hacer, a las acciones que ejecuta acordes con ese “saber” y el contexto, que bien puede ser situacional o espacial; en este último sentido, puede ser la casa, la escuela, la universidad o el trabajo. Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional entiende por competencia:

[...] un conjunto de conocimientos, enfoques, metodologías, actitudes, valores y creencias adquiridas –es decir, aprendidas– que posibilitan las acciones pertinentes en un contexto de trabajo. La formación integral de la persona y su capacitación para el trabajo constituyen el fin último del servicio educativo. Sobre esta idea es posible llegar a una formulación de los propósitos y objetivos de los proyectos educativos de las instituciones [...] (1999-2000: 68).

Esta concepción, aunque asistemática, tiene en cuenta no sólo el “saber” y el “hacer”, sino, fundamentalmente, el “ser”. Se señala que “el fin último del servicio educativo es formar de manera integral a la persona y capacitarla para el trabajo”, para su vida laboral. Se comprende aquí que no sólo se trata de ofrecer los recursos que faciliten al estudiante desarrollar las

“competencias” necesarias y suficientes para que forme parte de la sociedad y del mundo del trabajo de una manera dinámica, sino de ofrecerle una formación integral. Este aspecto da cuenta de una educación basada en principios, en valores, que fundamenten la razón de ser de las instituciones de orden académico. En este sentido, y atendiendo a una adecuada formación académica, se puede afirmar que las habilidades cognitivas desarrolladas en determinado campo del saber, del ser o del hacer, son elementos que permiten que una persona desarrolle un tipo de competencia que lo hace ser y desempeñarse de una manera diferente a quienes carecen de éstas. Lo anterior se ubica nuevamente en medio de dos conceptos opuestos y complementarios a la vez: competente e incompetente, como antes “potente” e “impotente”, según la terminología de Aristóteles. No obstante, las competencias son susceptibles de ser desarrolladas en todos los individuos, puesto que existen los mecanismos internos que permiten, hacen posible, que tal hecho se dé; sólo se necesita la preparación y el ambiente adecuado para que se desarrolle cierto tipo de competencia y no otro. En consecuencia, tanto las motivaciones intrínsecas del individuo como la formación que reciba y el contexto en el que éste interactúe seguramente serán condición de su nivel de competencia o de su in-competencia.

En 1979, la Fundación Bernard Van Lier de la Haya encargó a un pequeño equipo de investigadores de la escuela Superior de Educación de Harvard la realización de un estudio sobre un tema de gran trascendencia: la naturaleza del potencial humano y su realización. [...] Pero yo tomé deliberadamente la decisión de escribir acerca de las “inteligencias múltiples”; “múltiples” para resaltar el número desconocido de capacidades humanas [...].

Así se lee en la introducción del texto *Inteligencias múltiples*. La teoría en la práctica de Gardner (1995). Cuando se escuchan por primera vez los términos “múltiples inteligencias”, se empieza quizá a pensar que el hombre es inteligente porque tiene ciertas habilidades cognitivas, o no lo es porque carece de ellas; sin embargo, la aclaración hecha por Gardner no deja lugar a discusiones: “múltiples” para resaltar el número desconocido de capacidades humanas”. De esta manera Gardner hace uso del término “capacidades fundamentales”, equivalente a “múltiples inteligencias” y afirma que éstas van desde la inteligencia musical hasta la inteligencia implicada en el conocimiento de uno mismo y define la palabra inteligencia como “la capacidad para resolver problemas, o para elaborar productos que son de gran valor para un determinado contexto comunitario o cultural”. Cuando se habla de capacidad, se está haciendo referencia tanto a procesos cognitivos como a procesos neurológicos que nos demuestran que los seres humanos tienen diferentes potenciales cognitivos. El autor da cuenta de siete inteligencias y deja abierta la posibilidad de otras (1995: 25)<sup>4</sup>:

[...] La inteligencia lingüística es el tipo de capacidad exhibida en su forma más completa, tal vez, por los poetas. La inteligencia lógico-matemática, como su nombre lo indica, es la capacidad lógica y matemática así como la capacidad científica [...] la inteligencia espacial es la capacidad para formarse un modelo espacial y para maniobrar y operar usando este modelo. Los marinos, los cirujanos, escultores, pintores, son ejemplo de quienes han desarrollado este tipo de inteligencia; la inteligencia musical es la cuarta categoría de capacidad identificada, Mozart es un ejemplo de

<sup>4</sup> Últimamente se ha hablado, por ejemplo, de la inteligencia ecológica.

haber desarrollado esta capacidad. [...] la inteligencia corporal y cinética es la capacidad para resolver problemas o para elaborar productos empleando el cuerpo o partes del mismo; bailarines, atletas, cirujanos, artesanos, dan muestra de este clase de inteligencia; inteligencia personal [...] es la capacidad para entender a otras personas, lo que los motiva, cómo trabajan con ellos de forma cooperativa; los buenos vendedores, los políticos, los profesores y maestros, los médicos de cabecera y los líderes religiosos, son ejemplo de haber desarrollado esta inteligencia [...]; la inteligencia intrapersonal, el séptimo tipo de inteligencia es una capacidad correlativa, pero orientada hacia dentro. Es la capacidad de formarse un modelo ajustado, verídico de uno mismo y de ser capaz de usar este modelo para desenvolverse eficazmente en la vida (1995: 27).

Asimismo, se insiste en la propuesta del autor en mención, en la pluralidad del intelecto; en las múltiples capacidades que tiene una persona; por ello, llama la atención sobre el papel que ha de tener la escuela en el desarrollo de las inteligencias. Se entienden, desde esta perspectiva, las inteligencias como capacidades potenciales que tiene un individuo –“habilidades modeladoras en bruto”– y que si se le brinda a este individuo la orientación adecuada hacia sus inclinaciones vocacionales particulares, puede desarrollar algún tipo de inteligencia.

Se ha citado a Gardner porque de su teoría sobre las inteligencias múltiples ha devenido, también, el concepto de competencia. Así, el concepto de competencia es diferenciador y complementario, una persona es competente en relación con otra que no lo es en ese mismo campo del saber; por ejemplo, un director de orquesta que ha tenido todas las oportunidades de preparación y de trabajo puede ser más competente respecto de un director de orquesta

que no ha tenido una buena formación y que su trabajo no ha sido tan reconocido como el del anterior. No obstante, Gardner define la competencia cognitiva en “términos de un conjunto de habilidades, talentos o capacidades mentales que denominamos inteligencias” (1995: 32)<sup>5</sup>. Lo anterior implica la existencia de cierta disposición intrínseca del individuo frente a la escogencia y el desarrollo de su vocación; por esto, no siempre las condiciones negativas o positivas del ambiente, del medio o del contexto en el que un ser humano se desarrolle son determinantes en su totalidad, en el desarrollo de ciertas competencias y no de otras.

## Competencias en la educación superior

La tendencia hacia la globalización de la economía, la búsqueda de mayor competitividad en los mercados de bienes y servicios y el acelerado desarrollo de la ciencia y la tecnología exigen que los sistemas de educación se adapten con mayor rapidez a los sistemas cambiantes de la sociedad. Se busca, entonces, que haya una mejor comunicación entre la academia y la empresa. Andrew Gonczi y James Athanasou aducen que se debe hacer la educación más idónea con las necesidades del mercado laboral, aspecto que sin duda podría ser criticable por algunos académicos que no ven con buenos ojos

<sup>5</sup> Agrega que “una inteligencia implica la habilidad necesaria para resolver problemas o para elaborar productos que son de importancia en un contexto cultural o en una comunidad determinada. La capacidad para abordar problemas permite abordar una situación en la cual se persigue un objetivo, así como determinar el camino adecuado que conduce a dicho objetivo [...]”. Más adelante, en la página 52 del texto citado, define la inteligencia como un potencial biopsicológico. Es decir, que todos los miembros de la especie poseen el potencial para ejercer un conjunto de actividades intelectuales de las que la especie es capaz y en la página 53 afirma que actualmente entiende la inteligencia [intelligence] como potencial biopsicológico; especialidad [domain] como disciplina o el arte que se practica en una sociedad determinada y el ámbito [*field*], el conjunto de las instituciones y jueces que determinan qué productos son válidos en una especialidad.

esa relación tan estrecha. Afirman, sin embargo, que “es un hecho que la industria necesita cada vez de más trabajadores con la competencia y conocimientos necesarios para responder con eficacia a las exigencias concretas del proceso productivo” (1996) –aspecto que también es cierto– y María del Carmen Malpica Jiménez (1996: 135-139) agrega que “[...] es indispensable que la educación tenga un impacto directo en las posibilidades de actuación de la gente y no sólo constituya un requerimiento formal de años de escolaridad o, en el mejor de los casos, una vía para acumular conocimientos de carácter enciclopédico. [...]”. Ella sostiene que el desempeño es un punto de convergencia entre el sector educativo y el sector productivo. En efecto, afirma:

[...] Si hablamos de ser competente o mostrar competencia en algo implica aludir a esa convergencia. Puesto que el desempeño es fundamental para hacer evidente la existencia de una u otra competencia en el campo laboral, lo entendemos como un continuo en el que los individuos pueden ir desarrollándose en términos de autonomía (la capacidad de valerse por sí mismo en el contexto de valores y requerimientos de la sociedad en la que se desenvuelve) y en la que no se privilegian ni el saber, ni el saber hacer, sino donde se asume que la importancia relativa de estos pudiera variar en función de lo que demanda la situación en que se concreta el desempeño. En una educación basada en competencias el punto de convergencia, escribe la autora, “es también el desempeño; entendido éste como la posibilidad de que un individuo enfrente y resuelva situaciones concretas

mediante la puesta en juego de los recursos de que dispone (1996: 136)<sup>6</sup>.

Las competencias que el estudiante desarrolle en la universidad deben permitir que éste se enfrente ante cualquier situación y resuelva cualquier tipo de problema. La manera en que se “desempeñe” dará cuenta de su competencia. El “ser”, el “saber”, el “saber hacer” son, como lo afirma la autora citada, una “totalidad” y constituyen de manera sistemática el concepto de competencia. En consecuencia, se propone, hasta este punto, que las competencias se definan como un conjunto de características subyacentes –habilidades, capacidades, inteligencias– susceptibles de ser desarrolladas mediante experiencias de aprendizaje, la formación, a nivel educativo, la capacitación o el desarrollo a nivel laboral, y que se hacen manifiestas, evidentes, en un desempeño que puede ser bajo, medio o superior (Tabla 2), dependiendo de qué tanto se hayan desarrollado las competencias generales y específicas en el contexto educativo.

Por lo anterior, la educación básica, media y superior no sólo debe estar orientada a la preparación del estudiante al mundo del trabajo. Consideramos que en la universidad el estudiante no sólo adquiere conocimientos para enfrentarse al mundo circundante sino que, por el contrario, hay allí, en el medio académico, una formación que trasciende el “saber hacer” y el “hacer”, hablando en términos de competencias. Es por ello que la enseñanza no ha de ser mecanizada y memorística, ésta ha de permitir al estudiante adquirir saberes trans-

<sup>6</sup> Cuando se habla de recursos para resolver y enfrentar estas situaciones se alude no sólo a las de tipo material sobre los cuales actúa el sujeto, sino, de manera más enfática, a los conocimientos, a las estrategias de análisis y solución de problemas, a la capacidad para responder ante determinadas circunstancias, a su capacidad de integración, a sus habilidades manuales ya sus actitudes.



versales susceptibles de ser actualizados y que le permitan resolver problemas en cualquier momento de su vida y en cualquier contexto, y dado que existe una divergencia entre si los fines de la educación superior han de ser los de preparar a los estudiantes para el mundo del trabajo u ofrecer una educación que les garantice un buen desempeño, como personas y como profesionales, consideramos necesario hacer mención a la política de unificación de los procesos de enseñanza–aprendizaje propuesta por el Proyecto Tuning, para América Latina. Se trata, con este proyecto, de llevar a cabo un proceso semejante al europeo, mediante el cual se ha buscado consolidar la educación superior de acuerdo con el planteamiento de unas competencias comunes y sobre las cuales deben las instituciones de educación superior, de manera conjunta, trabajar en su desarrollo. Se busca, entonces, con la implementación y ejecución de dicho proyecto, consolidar las competencias genéricas aplicables en todos los campos del conocimiento y las específicas, para cada área del conocimiento.

Antes de pasar a revisar cuáles son las competencias propuestas por el proyecto Tuning, veamos de qué manera el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, atendiendo a la llamada “revolución educativa” propuesta por el gobierno del presidente Uribe en su plan de fortalecimiento a la educación técnica y tecnológica, promueve la formación académica basada en competencias,

[...] se ha propuesto promover el “desarrollo de competencias básicas de comprensión, comunicación, matemáticas y ciencias; las competencias específicas con énfasis en los aspectos propios del campo de formación técnica profesional y tecnológica; y las competencias profesionales, que

faciliten la inserción del egresado en la sociedad y en el mundo laboral (2004:3).

La educación superior, según lo propuesto por el Ministerio, brindará, en sus currículos, el fortalecimiento y desarrollo de las competencias básicas, incluyendo la “competencia de empleabilidad” y afirma que es responsabilidad de sus ciudadanos formar a sus estudiantes en las competencias “generales” para que éstos puedan tener un desempeño efectivo en su vida laboral.

Es innegable que hay una notable preocupación en las políticas educativas expuestas por los Ministerios de Educación por adecuar los currículos a las necesidades que cada día el mercado laboral demanda. Es el mismo Ministerio de Educación, específicamente hablando de Colombia, el que se ha encargado de delimitar y conceptualizar las competencias laborales generales y específicas y de proponer la manera en que se han de reorientar los currículos para que éstas, las generales, puedan ser desarrolladas por los estudiantes. No obstante, las competencias en las que insiste el Ministerio de Educación Nacional, proposicionales, argumentativas, comunicativas... son competencias que se han de trabajar desde la escuela; estas competencias no son objetivo último de la educación superior, pero sí consideramos que al desarrollo de tales competencias se le debería dar continuidad en la educación superior. Por otra parte, las universidades tienen libertad para desarrollar sus currículos, por lo cual son éstas las que deben planearlos en torno al desarrollo de unas competencias que le permitan al estudiante tener acceso a una formación integral y no sólo prepararse para el mundo laboral.

Caso contrario a lo propuesto por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, el Proyecto

Tuning da cuenta (véase el siguiente apartado) de unas competencias ya genéricas, ya específicas, que obedecen a la formación integral de la persona, en la que el ser, el saber, el saber hacer y el hacer deben ser principios indisolubles en la formación de todo ser humano y de todo profesional.

### *Competencias generales en la educación superior*

Para determinar las competencias generales y específicas se tomarán únicamente las dadas por el Proyecto Tuning para América Latina y las dadas por el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, MEN (tablas 1 y 2). Las competencias generales propuestas por el Proyecto Tuning para América Latina<sup>7</sup> aparecen

encabezadas, en su mayoría, con las palabras: “capacidad” y “habilidad”, conceptos que remiten, de manera inmediata, a la definición según la cual las competencias son habilidades, capacidades, susceptibles de ser desarrolladas; pero junto con los conceptos mencionados atrás, están los de “valoración” y “compromiso”, palabras que connotan la importancia de fortalecer el “ser” y el “saber” (lo cognoscitivo), aspectos que, también, son compromiso y fin último de la educación superior. Si se atiende a las ya conocidas definiciones del término competencia, tales como “saber”, “ser”, “saber hacer” y “hacer en contexto”, las competencias generales propuestas por el Proyecto Tuning para la educación superior en América Latina se reordenarían de la siguiente manera:

**Tabla 1.** Competencias generales. Fortalecimiento del aspecto cognoscitivo para:

<b>Saber (aspecto cognitivo)</b>	<b>Ser (aspecto valorativo)</b>	<b>Saber-hacer (solución de problemas)</b>	<b>Hacer (uso del saber)</b>
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis.	Habilidades interpersonales.	Capacidad para actuar en nuevas situaciones.	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
Capacidad de investigación.	Capacidad para organizar y planificar el tiempo.	Capacidad creativa.	Capacidad de comunicación oral y escrita.
Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente.	Responsabilidad social y compromiso ciudadano.	Capacidad para identificar y resolver problemas.	Capacidad de comunicación en un segundo idioma.
Habilidades para buscar, procesar y analizar informaciones provenientes de fuentes diversas.	Compromiso con la preservación del medio ambiente.	Capacidad para tomar decisiones.	Habilidades en el uso de las tecnologías de la comunicación y de la información.
Capacidad crítica y autocrítica.	Compromiso con su medio sociocultural.	Capacidad para motivar y conducir hacia metas comunes.	Capacidad de trabajo en equipo.

continúa >>

<sup>7</sup> Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica. Capacidad para organizar y planificar el tiempo. Conocimientos sobre el área de estudios y la profesión. Responsabilidad social y compromiso ciudadano. Capacidad de comunicación oral y escrita. Capacidad de comunicación en un segundo idioma. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y la comunicación. Capacidad de investigación. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. Habilidades para buscar, procesar y analizar información proveniente de fuentes diversas. Capacidad crítica y autocrítica. Capacidad

para actuar en nuevas situaciones. Capacidad creativa. Capacidad para identificar, planear y resolver problemas. Capacidad para tomar decisiones. Capacidad de trabajo en equipo. Habilidades interpersonales. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes. Compromiso con la preservación del medio ambiente. Compromiso con su medio sociocultural. Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad. Habilidad para trabajar en contextos internacionales. Habilidad para trabajar de forma autónoma. Capacidad para formular y gestionar proyectos. Compromiso ético. Compromiso con la calidad.

&gt;&gt; continuación

Saber (aspecto cognitivo)	Ser (aspecto valorativo)	Saber-hacer (solución de problemas)	Hacer (uso del saber)
Conocimientos sobre el área de estudios y la profesión.	Valoración y respeto por la diversidad y la multiculturalidad.	Habilidad para trabajar en contextos internacionales.	Capacidad para formular y gestionar proyectos.
	Compromiso ético.		
	Compromiso con la calidad.		
	Habilidad para trabajar en forma autónoma.		

Fuente: La autora.

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional de Colombia propone como competencias

en la educación “las competencias laborales generales”, así:

**Tabla 2.** Competencias laborales generales.

<b>Competencias laborales generales</b>	
Intelectuales	Condiciones intelectuales asociadas con la atención, la memoria, la concentración, la solución de problemas, la toma de decisiones y la creatividad.
Personales	Condiciones del individuo que le permiten actuar adecuada y asertivamente en un espacio productivo aportando sus talentos y desarrollando sus potenciales, en el marco de comportamientos sociales y universalmente aceptados [...].
Interpersonales	Capacidad de adaptación, trabajo en equipo, resolución de conflictos, liderazgo y proactividad en las relaciones interpersonales en un espacio productivo.
Organizacionales	Capacidad para gestionar recursos e información, orientación al servicio y aprendizaje a través de la referenciación de la experiencia de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas [...].
Empresariales o para la generación de empresa	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificar oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocio, mercadeo, ventas, entre otros.

Fuente: Ministerio de Educación Nacional.

Al hacer un análisis de las competencias generales propuestas por el proyecto Tuning y las propuestas por el MEN (tablas 1 y 2), se puede comprender que las competencias generales para la educación superior dadas por el Proyecto Tuning América Latina son pensadas desde la universidad; contrariamente a las planteadas por el Ministerio de Educación Nacional, que dan claras muestras de ser concebidas desde las necesidades de las organizaciones productivas. Se comprende, entonces, por qué el Ministerio de Educación Nacional de Colombia, desde su política educativa, trabaja de manera estrecha con el Servicio Nacional de Aprendizaje, Sena, organismo de formación técnica.

### *Competencias específicas en la educación superior*

Las competencias específicas para la educación superior, según el Proyecto Tuning América Latina, proyecto que hemos tomado como base para fundamentar la razón de ser de las competencias, sobre todo en el medio académico y, específicamente, las propuestas para América Latina, han sido dadas para cada área del conocimiento<sup>8</sup>. Las competencias específicas son planteadas también, en términos de habilidades, conocimientos y actitudes; esto demuestra el énfasis en aspectos relacionados con el ser y el saber.

<sup>8</sup> Por ejemplo, para el área de Administración de Empresas, propone como competencias específicas: desarrollar un planeamiento estratégico, táctico y operativo. Identificar y administrar los riesgos de negocios de las organizaciones. Identificar y optimizar los procesos de negocio de las organizaciones. Administrar un sistema logístico integral. Desarrollar, implementar y gestionar sistemas de control administrativo. Identificar las interrelaciones funcionales de la organización. Evaluar el marco jurídico aplicado a la gestión empresarial. Elaborar, evaluar y administrar proyectos empresariales en diferentes tipos de organizaciones. Interpretar la información contable y la información financiera para la toma de decisiones gerenciales. Usar la información de costos para

Por su parte, el Ministerio de Educación Nacional plantea las competencias específicas como “competencias específicas laborales” (MEN) y afirma que éstas “[...] están orientadas hacia áreas ocupacionales dependiendo de los requerimientos del sector productivo; es por ello que tales competencias han de ser definidas por el centro de formación y el sector productivo”. No obstante, de lo que se debe ocupar el sector productivo es en desarrollar y potenciar esas competencias específicas que el profesional ya ha adquirido en la universidad en un área determinada del saber y que corresponden al puesto de trabajo diseñado para tal profesional; de haber falencias en una u otra competencia, es la empresa la que debe desarrollar en el profesional las competencias específicas del cargo. Sin embargo, tales competencias específicas, adquiridas en la universidad, se pueden tornar como competencias generales para la organización. La razón, el profesional de administración de empresas que inicia su vida laboral en una organización en el departamento de marketing necesita que la organización le brinde las herramientas necesarias y suficientes para que pueda adquirir o desarrollar las competencias específicas propias de este cargo.

### *Competencias laborales*

Las competencias laborales surgen en los años ochenta (Cfr. Mertenus, 1996: 69) en algunos

el planeamiento, el control y la toma de decisiones. Tomar decisiones de inversión, financiamiento y gestión de recursos financieros en la empresa. Ejercer el liderazgo para el logro y consecución de metas en la organización. Administrar y desarrollar el talento humano en la organización. Identificar aspectos éticos y culturales de impacto recíproco entre la organización y el entorno social. Mejorar e innovar los procesos administrativos. Detectar oportunidades para emprender nuevos negocios y/o desarrollar nuevos productos. Utilizar las tecnologías de información y comunicación en la gestión. Administrar la infraestructura tecnológica de una empresa. Formular y optimizar sistemas de información para la gestión. Formular planes de *marketing*.

países industrializados con el propósito de crear diversas ventajas competitivas entre las que se encuentran: a) la estrategia de generar ventajas competitivas en el mercado globalizado; b) la estrategia de productividad y la dinámica de innovación en tecnología; c) la gestión de los recursos humanos; d) la perspectiva de los actores sociales, de la producción y del estado y e) conectar el mundo del trabajo y de la sociedad con el de la educación. Las competencias laborales están relacionadas de manera directa con el talento humano. Sin lugar a dudas, las organizaciones, hasta antes de los años ochenta, estaban perdiendo un “recurso” fundamental para la empresa. Es entonces cuando se dan cuenta que “la educación, el conocimiento, la creatividad e inteligencia del trabajador son las bases de una estrategia de aumento sostenible de productividad” (Cepal–Unesco, 1992). En los años ochenta, se lee en el texto de Mertens Leonard (1996: 69), a Richard Boyatzis le encomendaron analizar si se podría llegar a un modelo genérico de competencia gerencial; él propuso una definición explícita: “las características de fondo de un individuo que guardan relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto”. Desde esta óptica, agrega Mertens y citando a Boyatzis, las competencias pueden ser motivos, características de personalidad, habilidades, aspectos de autoimagen y de su rol social o un conjunto de conocimientos que el individuo está usando.

Las competencias, tanto para el campo educativo como para el laboral, podrían definirse como un conjunto de características subyacentes –habilidades, capacidades, inteligencias, susceptibles de ser desarrolladas mediante experiencias de aprendizaje, la formación a nivel educativo y el desarrollo a nivel laboral, y que se hacen manifiestas, evidentes, en un desempeño que puede ser bajo, medio o superior, dependiendo

el contexto social, organizacional, cultural y educativo de la persona.

Levy–Leboyer (1997: 17) ha dedicado buena parte de su texto, *Gestión de competencias*, cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas, a buscar el origen y la razón de ser del concepto de “competencia”. Para la autora, las competencias no pueden desarrollarse si las aptitudes requeridas no están presentes. Pero las competencias no pueden reducirse a una aptitud, por muy bien definida que esté “[...] son conjuntos estabilizados de saberes y de savoir-faire [saber–hacer], de conductas tipo, de procedimientos estándar, de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin un nuevo aprendizaje” (1997: 40). Esta afirmación es muy importante, puesto que la competencia empieza su existencia cuando “es consecuencia de la experiencia y constituye saberes articulados, integrados entre ellos y de alguna manera automatizados”. En este orden de ideas, alguien es competente cuando ejecuta una tarea de manera constante y repetitiva. Leboyer afirma que al individuo competente muchas veces le es imposible verbalizar esa competencia y en muchos casos le resultará difícil enseñársela a otros.

La competencia, según lo dicho por la autora, puede ser considerada como la adquisición de un conocimiento de manera empírica que es internalizado y que, por efectos de la repetición y la experiencia, la persona que ejecuta tal actividad se vuelve competente en ello. Por ejemplo, un soldador que adquirió de su padre, que era soldador, el aprendizaje de soldar –conocimiento adquirido mediante la observación, la imitación y la repetición– y que luego él se ha vuelto, por la práctica y por la experiencia, en el mejor soldador de la empresa.

¿Pero, qué sucede cuando la tarea no es rutinaria y hay exigencias a nivel intelectual mayores?, la misma pregunta se plantea Levy–Leboyer para la cual responde que ante la exigencia de tales tareas se ha de recurrir constantemente a procesos cognitivos y aptitudes mentales (1997: 43). En cuanto al concepto de “aptitud” y “rasgos de personalidad”, afirma que las competencias se diferencian claramente de estos dos términos. La mejor manera de aclarar tales diferencias es con el ejemplo que ella aporta:

[...] la comunicación oral corresponde perfectamente a una aptitud, pero éste no es el caso de la capacidad de un vendedor para presentar un material de alta tecnología que supone no sólo una aptitud verbal y las cualidades necesarias para hacer una presentación oral, sino también cualidades de relación, conocimientos técnicos, la experiencia con una cierta categoría de compradores, el control de sí mismo ante las críticas y las preguntas que puedan surgir (1997: 50-51).

De lo citado podemos afirmar que si se tiene una aptitud no significa que se sea competente para un puesto de trabajo; es necesario considerar otros factores, incluyendo los de índole cognoscitivo, como el caso del vendedor, para ser competente. Levy–Leboyer agrega que “[...] las listas de competencias existentes (Tabla 2) incluyen tanto aptitudes como competencias específicas directamente orientadas a una de las misiones particulares en el empleo en cuestión; y también competencias genéricas, comunes, por ejemplo, a todas las funciones que implican responsabilidades de mando directo” y define, finalmente, las competencias como:

[...] repertorios de comportamiento que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las

hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo e, igualmente, en situaciones test; ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos (1997: 54).

Luis Sagi–Vela Grande (2004: 19) ha trabajado, también, el concepto de competencia desde la perspectiva laboral; considera que las competencias en una organización han de estar orientadas a la misión, a los objetivos y a las de ésta estrategias. Para este autor, las competencias tienen que ver con las actitudes, con las habilidades y con los conocimientos y las define como un “conjunto de conocimientos [saberes], habilidades [saber–hacer] y actitudes [saber, estar y querer hacer] que, aplicados en el desempeño de una determinada responsabilidad o aportación profesional, aseguran su buen logro” (2004: 86); en su clasificación de competencias, enuncia dos tipos de competencias: las competencias técnicas y las claves. Las competencias técnicas, según él, son conocimientos profesionales y aptitudes necesarias para llevar a cabo las “aportaciones” técnicas y de gestión definidas para su profesión; las competencias clave son las capacidades mentales y sociales y las actividades que ayudan al profesional a mejorar la calidad de sus aportes a los procesos de la empresa y en relación con colaboradores, clientes y proveedores. Éstas, además, reflejan los factores de éxito diferenciales. Las competencias clave serían las que aquí se han dado en llamar competencias específicas laborales.

Esas mismas competencias, las técnicas y las claves, el autor las desglosa en cuatro subgrupos<sup>9</sup>. Los subgrupos que se enuncian no son otra cosa que algunas competencias específicas que se han de considerar dependiendo el puesto de trabajo.

Por otra parte, Andrew Gonczy y James Athanasou (2004: 61) proponen tres tipos de competencias: competencias básicas<sup>10</sup>, competencias genéricas<sup>11</sup> y competencias técnicas o específicas<sup>12</sup>. Si se atiende a los tres tipos de competencias propuestos por estos autores, notamos que las competencias básicas son competencias generales, susceptibles de ser desarrolladas en la universidad y las otras, las genéricas, son susceptibles de ser desarrolladas en el contexto laboral. De acuerdo con esto, se comparte la afirmación según la cual las com-

petencias específicas obedecen a una función productiva y por ello pueden vincularse un tipo de comportamiento técnico y, por tanto, podrían también denominarse competencias técnicas si y sólo si se está hablando dentro del contexto laboral.

### *Competencias laborales generales*

Las competencias laborales generales son las capacidades intrínsecas, tanto cognoscitivas como valorativas, que tiene un individuo para desempeñar cualquier cargo de acuerdo con su profesión o especialidad y que pueden ser desarrolladas primero en el ámbito de la educación superior y luego en el contexto organizacional. Según el Ministerio de Educación Nacional, MEN, las instituciones educativas deben trabajar, desde las instituciones, en desarrollar en sus estudiantes competencias laborales generales. En efecto, el Ministerio aduce que:

[...] Las competencias laborales generales están asociadas al desarrollo de capacidades como trabajar en equipo, asumir responsabilidades, relacionarse con otros, orientarse a resultados, utilizar información y gestionar recursos, entre otras. Éstas son transferibles de un campo de acción a otro, y por lo mismo, se aplican en cualquier sector económico, nivel o cargo (MEN)<sup>13</sup>.

Y propone, además, cinco tipos de “competencias laborales generales” a saber: Las primeras

<sup>9</sup> Competencias de gestión: son las capacidades, los conocimientos profesionales y aptitudes que necesitan las personas que, por su situación en la empresa, tienen la misión de dirigir personas, gestionar recursos o liderar sistemas o procesos. Competencias complementarias: son las competencias técnicas o de gestión cuya adquisición y ejecución no es obligatoria para todos los integrantes de la profesión debido a su naturaleza de alta especialización. Competencias relacionales: son las competencias que permiten al profesional relacionarse de forma apropiada con colaboradores, compañeros, proveedores, clientes u otros organismos externos. Competencias directivas: son las capacidades, los conocimientos profesionales y las aptitudes necesarias para establecer y conducir las políticas y estrategias de la empresa y lograr sus objetivos y su desarrollo. Competencias generales: son las capacidades mentales y sociales y las actitudes que ayudan al trabajador a desarrollar su trabajo de acuerdo con los valores de la empresa (Este se puede desarrollar a partir de un programa de formación).

<sup>10</sup> Son los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores y que están asociados a conocimientos de índole formativa como la lectura, la redacción, aritmética-matemática y comunicación oral. Por ejemplo, leer bien es una destreza básica que se requiere en todos los trabajadores, pues ella les permite entender e interpretar diagramas, directorios, manuales y tablas gráficas.

<sup>11</sup> Son los comportamientos asociados a desempeños comunes a diversas organizaciones y ramas de actividad productiva, como son la habilidad de analizar, interpretar, organizar, negociar, investigar, enseñar, entrenar y planea, entre otras.

<sup>12</sup> Son aquellos comportamientos de índole técnica vinculados a un cierto lenguaje o función productiva. Por ejemplo, ajustar los controles de las máquinas herramientas de tipo semiautomático; seleccionar piezas de metal, entre otros”.

<sup>13</sup> Estas mismas competencias aparecen en el apartado de generalidades, que se relaciona con las competencias generales en la educación superior; corresponderían más a este apartado que al anterior. La razón del Ministerio de Educación es muy válida, dado que el objetivo es mantener un vínculo más estrecho entre la formación profesional y las necesidades del mercado laboral. No obstante, como se ha visto, unas son las competencias generales y específicas que se desarrollan en la educación superior y otras son las competencias generales y específicas que se desarrollan en el campo laboral; si bien se complementan y las unas son necesarias para que se puedan dar las otras; esto no significa que se deban confundir.

son unas competencias intelectuales; en segundo lugar, las competencias personales; el tercer lugar, las interpersonales; en cuarto lugar, las competencias organizacionales y en quinto lugar están las competencias empresariales o de generación de unidades productivas. Notemos que el MEN ha usado el mismo concepto y las mismas competencias, “competencias laborales generales”, tanto para el campo de la educación superior como para el campo laboral; pareciera que no encuentra diferencia entre las competencias que se han de desarrollar en y desde la universidad y las que se han de desarrollar propiamente en el medio laboral.

### *Competencias laborales específicas*

El Ministerio de Educación Nacional, MEN, determinó las competencias “específicas laborales” que se han de orientar desde las instituciones educativas y las estrategias que se han de seguir a nivel institucional para lograr dichas competencias:

[...] las competencias laborales específicas están referidas a conocimientos y destrezas en oficios específicos. Su desarrollo es más factible en la educación media, donde los vínculos entre las instituciones de educación y el sector productivo son más cercanos. Si la institución educativa posibilita una relación entre los estudiantes y ese sector productivo, los alumnos tendrán una inigualable oportunidad de explorar su interés profesional y laboral, actualizarse en el desarrollo de la tecnología y familiarizarse con las dinámicas de cada área del conocimiento (MEN).

Para el MEN, los programas de formación en competencias laborales específicas deben tener en cuenta una clasificación general de ocupaciones que retome, a su vez, las demandas del sector productivo. En este campo, el Servicio

Nacional de Aprendizaje, Sena,<sup>14</sup> es un aliado fundamental y una fuente de información para las instituciones educativas, pero no para las de formación superior.

Según el Ministerio, las competencias laborales específicas no se desarrollan en el contexto laboral dependiendo del puesto de trabajo que el individuo tenga, muy por el contrario, sostiene que:

La formación de competencias laborales específicas exige el contacto del estudiante con el mundo real. Las instituciones educativas pueden diseñar y utilizar diversos mecanismos para lograrlo. Están en capacidad de emprender planes de mejoramiento específicos que aseguren una mayor pertinencia de sus programas. Articular áreas académicas y técnicas para una mejor utilización del material didáctico y espacios físicos, como laboratorios y talleres. Posibilitar alianzas con el sector productivo para desarrollar los programas de formación en conjunto y garantizar prácticas empresariales a sus estudiantes. Integrar y homologar sus programas con la oferta del Sena, que aumenten las oportunidades de continuidad educativa (MEN).

De esta manera, y además de incluir el desarrollo de competencias laborales específicas en su proyecto pedagógico, el MEN sostiene que

[...] las instituciones educativas pueden propiciar la participación de sus estudiantes, durante la jornada complementaria, en los programas

<sup>14</sup> La formación que se imparte en el SENA es fundamentalmente técnica; diferente de la que se imparte en una entidad de educación superior. No obstante, no es el objetivo de este trabajo profundizar sobre el que ha venido desarrollando esta entidad en torno a las competencias. Se cita más como referencia teórica que metodológica, considerando que el Ministerio de Educación ha puesto, con el programa “revolución educativa” del presente gobierno, especial interés en el tipo de formación que allí se imparte.



de formación que ofrecen algunos centros de enseñanza, instituciones de educación no formal, empresas, gremios, universidades, Centros Auxiliares de Servicios Docentes, CASD, y Centros de Recursos Educativos Rurales, Creer. De forma adicional, es posible fomentar alianzas con el sector productivo para establecer contratos de aprendizaje que beneficien a los estudiantes de más bajos recursos, así como su vinculación por períodos prolongados para el desarrollo de sus prácticas laborales (MEN).

## Conclusión

Las competencias que se desarrollen y se fortalezcan en la educación superior deben permitir al profesional obtener mejores niveles de desempeño a nivel laboral. No obstante, se ha de tener claro que no es el sector productivo el que debe determinar cuáles son las competencias por desarrollar a nivel de la educación superior. Es la universidad la que, conocedora de las necesidades del país, ha de elaborar sus currículos con base en competencias generales y específicas con el objetivo de brindar a sus profesionales las herramientas necesarias y suficientes para hacerle frente al mundo y, específicamente, al mundo laboral. Por esta razón, es necesario conocer muy bien qué competencias corresponden a la educación superior y qué competencias corresponden a las empresas del sector productivo, de esa manera se podría mantener una relación más estrecha, como lo plantea la actual política educativa, entre uno y otro sector. Se entiende que las competencias que se desarrollen en la educación superior serán la base para el posterior desarrollo del profesional en el campo laboral; pero tales competencias deben dar cuenta de la formación integral recibida por el profesional de manera que éste sea capaz de resolver cualquier tipo

de problema, desde los problemas personales hasta los problemas de los otros, llámense estos otros, compañeros, equipos de trabajo, organizaciones, etc.

De acuerdo con esto, las competencias que propone el Ministerio de Educación Nacional son insuficientes y guardan muy poca correspondencia con los fines de la educación superior. En efecto, hace énfasis en el desarrollo de competencia laborales o en “competencias de empleabilidad”; éste descuida, a nuestro modo de ver, la formación integral de la persona. Asunto que las universidades consideran como parte importante en la formación de sus estudiantes<sup>15</sup> pues, antes que nada, una sociedad como la nuestra requiere de mejores seres humanos, no sólo que produzcan riquezas materiales, sino también riquezas de orden intelectual con la generación de nuevos conocimientos que aporten al desarrollo del país y al bienestar de la sociedad.

<sup>15</sup> La Universidad de La Salle en su Proyecto Educativo Universitario Lasallista, Peul, contextualiza muy bien lo dicho: “La educación integral y la generación de conocimiento que aporte a la transformación social y productiva del país. Así participamos activamente en la construcción de una sociedad justa y en paz, mediante la formación de profesionales que por su conocimiento, sus valores, su capacidad de trabajo colegiado, su sensibilidad social y su sentido de pertenencia con el país inmerso en un mundo globalizado, contribuyan a la búsqueda de la equidad, la defensa de la vida, la construcción de la nacionalidad y el compromiso con el desarrollo humano integral y sustentable”.

## Bibliografía

- Aristóteles. (1985). *Metafísica*.
- Agudelo, S. (1998). *Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía*. Montevideo: Cinterfor–OIT.
- Argüelles, A. (Comp). (1996). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: Limusa.
- Barnett, R. (2001). *Los límites de las competencias. El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Barcelona: Gedisa.
- Benavides, O. (2001). *Competencias y competitividad: Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Bogotá: McGraw Hill.
- Bezanilla, M. (2003). *El proyecto Tuning y las competencias específicas. Seminario Internacional. Orientaciones pedagógicas para la convergencia europea de Educación Superior*. Universidad de Deusto.
- Bustamante, G. *El concepto de competencia III: un caso de recontextualización*. Bogotá: Alejandría, 2003.
- Cardona, R. (1991). *Diccionario de lingüística*. Barcelona.
- Crystal, D. (2000). *Diccionario de lingüística y fonética*. Barcelona: Octaedro.
- Diccionario de la Real Academia de la lengua. (2001). Real Academia de la Lengua. Madrid: Espasa-Calpe.
- Ducci, M.A. (1997). "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional". Formación basada en competencia laboral. Montevideo: Cinterfor–OIT.
- Ministerio de Educación Nacional. (2006, mayo). <http://menweb.mineducacion.gov.co/altableiro/articulo.asp?sec=2&id=136&s=6&num.=23>
- Tobón, S. (2006). *Competencias en la educación superior*. Bogotá: Ecoe ediciones.
- Proyecto Tuning para América Latina. (2006, junio). <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=218&Itemid=247>
- Unesco. (1987). *Glosario de términos de Tecnología educativa*.
- Westera, W. (2006, mayo). Competences in education a confusion of tongues. <http://www.open.ou.nl/wim/publicationspdf/CompetencesWW.pdf>