

## COMPETENCIAS LABORALES Y LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA

Maritza Ruiz de Vargas\*, Bruno Jaraba Barrios\*\*,  
Lidia Romero Santiago\*\*\*

### *Resumen*

Este artículo es el producto de una revisión teórica del constructo competencias laborales en la literatura actual, como antesala a un proceso investigativo que se desarrolla en la Universidad del Norte con los egresados del Programa de Psicología en el marco del Proyecto de Modernización Curricular. Organizar una investigación en torno al concepto de competencias requiere alcanzar una claridad y unificación teórica respecto a éste, cometido que se emprende construyendo un marco conceptual que dé cuenta de la profusión de definiciones que existen en la actualidad y realizando un análisis. Con la revisión de la noción de competencias se concluye que, aunque no existe una clara definición o consenso sobre lo que significa este concepto,

Fecha de recepción: 23 de mayo de 2005  
Fecha de aceptación: 27 de julio de 2005

---

\* Psicóloga. Magíster en Desarrollo Familiar, Universidad del Norte. *mvargas@uninorte.edu.co*.

Dirección postal: Universidad del Norte, Programa de Psicología, Kilómetro 5 vía a Puerto Colombia, A.A. 1569, Barranquilla (Colombia).

\*\* Psicólogo Universidad del Norte. *brunojaraba@gmail.com*

\*\*\* Psicóloga, Universidad del Norte. *lidiaromero@gmail.com*

en las distintas acepciones, se hace referencia a un saber, saber hacer y saber ser en un contexto determinado.

**Palabras claves:** Competencias laborales, formación universitaria



### *Abstract*

This article is the product of a theoretical revision about labor competitions in the current literature, previous to an investigative process that is developed in the Universidad del Norte with Psychology Department graduated students in the scope of the Curricular Modernization Project. To organize an investigation around the competitions concept requires reaching a clarity and theoretical unification in this way, which is undertaken by the building of a conceptual scheme. This scheme takes into account the profusion in the concept definitions existed at the present time and carries out an analysis of the same ones. With the revision of the competitions notion it can be concluded that, although it doesn't exist a clear definition or consent on what means this concept, in the different meanings it is referred to a knowledge, to a know how to do and to know how to be in a certain context.

**Key words:** Labor competitions, university formation.

## 1. INTRODUCCIÓN: LA FORMACIÓN PROFESIONAL Y LOS DESAFÍOS DE LA GLOBALIZACIÓN

Las aceleradas y radicales transformaciones que en los diversos ámbitos de la acción humana ha generado la globalización no dejan de afectar a la institución académica y, en particular, a la educación superior. En la llamada “Sociedad del Conocimiento”, en la que, de acuerdo con Peter Drucker, el principal motor del desarrollo económico de organizaciones y naciones es la capacidad de producir y gestionar el saber, la universidad asume un papel protagónico que le exige replantear sus relaciones con la sociedad. A la vez, debe mantener su identidad fundamental como institución dedicada a la búsqueda autónoma del conocimiento más allá de determinantes externos. Como forma de resolver esta tensión, la universidad ha tratado de alinear sus funciones tradicionales de formación, investigación e intervención, con los requerimientos de las realidades emergentes (Ferro, 2000).

El nuevo orden mundial, en el que la universidad debe insertarse, responde a las dinámicas de la llamada globalización, modo genérico de referirse al conjunto de cambios recientes a escala mundial que delinean el panorama de la sociedad contemporánea: una sociedad de la información, con límites imprecisos y relaciones más horizontales e inmediatas entre sus diversos agentes, por lo que asumen la forma de red (Castells, 1999). En el aspecto económico, el orden instaurado por la globalización se caracteriza, de acuerdo con Bernal (1995), por:

- Producción, distribución y consumo de bienes y servicios a partir de estructuras organizadas sobre bases mundiales.
- Organizaciones con una cultura abierta al contexto mundial y desarrollando estrategias que obedecen a lógicas mundiales.
- Participación en los mercados mundiales condicionada al uso de protocolos y normas universales.
- Dificultad para identificar una sola territorialidad (jurídica, económica, tecnológica) en razón de las numerosas interrelaciones e integración entre los elementos en juego.

Como consecuencia de lo anterior y de los distintos fenómenos experimentados por las organizaciones durante su historia, se han labrado constantes mejoras en todos los aspectos organizacionales, incrementándose los niveles de competitividad. Argüelles (1999) plantea que: “La globalización no solo implica la necesidad de mantener la estabilidad de las principales variables macroeconómicas, como finanzas públicas, tipo de cambio, inflación y política comercial, sino que también es necesario, enfrentar el reto que significa la globalización de la fuerza de trabajo”. Lo que conlleva a que todas las organizaciones traspasen las variables de la microeconomía, fortalecidas por la era de la industrialización a variables macroeconómicas, que se plantean en la actualidad.

Muchas organizaciones han quedado rezagadas, en parte por su incapacidad de adaptarse al cambio, así como por su carencia de flexibilidad y de un capital humano altamente competente que les permita afrontar los cambios contextuales que se viven en la actualidad y sobrevivir a éstos. Conjuntamente, el fenómeno de la globalización ha modificado las tendencias y la percepción de factores de gran relevancia, como los económicos, los políticos y los culturales, que a su vez repercuten sobre los demás fenómenos sociales. Ante estos cambios inminentes y las nuevas condiciones sociales, económicas y culturales, las organizaciones deben competir con el más grande recurso con que cuentan, y este recurso lo constituyen sus miembros, que deben ser capaces de generar resultados: se necesitan personas preparadas para generar resultados, que traigan consigo los conocimientos relevantes y útiles para el buen desempeño de su labor.

Teniendo en cuenta este contexto, “El surgimiento de la gestión por competencia laboral en las empresas, en parte obedece a la necesidad de acortar la distancia entre esfuerzo de formación y resultado efectivo” (Mertens, 2001). El concepto de competencia laboral se acuñó primero en los países industrializados, a partir de la necesidad de formar personas para responder a los cambios tecnológicos, organizacionales y, en general, a la demanda de un nuevo mercado laboral. A su vez, en los países en desarrollo, su aplicación ha estado asociada al mejoramiento de los sistemas de formación para lograr un mayor equilibrio entre las necesidades de las personas, las empresas y la sociedad en general.

La aplicación del enfoque de competencias laborales se inició en el Reino Unido en 1986. Posteriormente, fue asumido por Australia, en 1990, y México, en 1996, a través de políticas impulsadas por los respectivos gobiernos centrales para consolidar sistemas nacionales de elaboración, formación y certificación de competencias, con el propósito de generar competitividad en todos los sectores de la economía. En otros países, como Alemania, Francia, España, Colombia y Argentina, dichos sistemas han sido promovidos por la acción de los ministerios de Educación, Empleo y Seguridad Social. En Estados Unidos, Canadá, Japón y Brasil, entre otros, surgen por iniciativa de empresarios y trabajadores para propiciar la competitividad de algunos sectores económicos. En estos estados y organizaciones, como en casi todo el mundo, se han implementado diversas estrategias con el fin de mantener su competitividad en este escenario altamente disputado, estrategias que de manera inminente tienen directas implicaciones sobre los individuos y que deben ser tenidas en cuenta en su formación profesional.

En lo que respecta a la idea de nación, ésta ha debido replantearse en su forma y sus modos de actuación, llevando a cabo profundas reformas estructurales, siendo mucho más evidente en países que como el nuestro “han implementado medidas relacionadas con la reducción de costos de operación de la actividad económica, la privatización de las agencias del Estado y el incremento de los factores de productividad y competitividad” (Corpoeducación y MEN, 2003a). Entre estos factores que se pretende incentivar, junto con los tradicionales, referidos a la infraestructura, la solidez financiera y la estabilidad jurídica y política, cobran relevancia otros, anteriormente poco tenidos en cuenta, como es el caso del llamado “capital humano”. “Diversas entidades mundiales encargadas de evaluar la competitividad de países y ciudades coinciden en señalar al capital humano como uno de los factores más importantes para la competitividad. Dicho capital humano está constituido por las habilidades y destrezas de las personas para manejar los sistemas y procesos complejos de la economía global.” (*Ibíd.*)

En el sector privado, se han operado también profundas transformaciones, entre las que se puede destacar: la tercerización de la economía, es decir, el auge del sector de servicios de tipo financiero, comercial, de información,

entre otros; la necesidad permanente de innovación tecnológica, no sólo referida a la producción, sino también a la organización y la gestión de los diferentes procesos implicados en ella; y el paso de un modelo económico basado en la oferta, a uno basado en la demanda, en el que los consumidores tienen mayor información, poder adquisitivo y, sobre todo, múltiples opciones de elección, lo que plantea un escenario de reñida e intensa competencia. Debido a ello, las organizaciones se han visto en la necesidad de rediseñar sus estructuras y procesos, haciéndose más horizontales, dinámicas, abiertas y flexibles, e insertándose en redes internas y externas de cooperación, todo lo cual tiene, por supuesto, implicaciones directas para los trabajadores: “En general, estas estrategias conducen a que las personas que realizan los procesos sean los responsables directos y participen en espacios como círculos de calidad y grupos de mejoramiento donde abordan los problemas y diseñan soluciones creativas y viables. Por ello, los modelos de gerencia de personal también han cambiado y se están introduciendo aquellos que reconocen el poder de las personas para la acción y decisión (*empowerment* o empoderamiento), los equipos de alto desempeño y modelos de gestión humana (selección, inducción, capacitación, evaluación del desempeño, reconocimiento y estímulos) basados en competencias.” (*Ibíd.*)

El panorama descrito constituye un inmenso desafío para países como el nuestro, aún “en vía de desarrollo”, en los que el rezago histórico en cuanto a ciencia, educación y tecnología obstaculiza la inserción competitiva de la Nación en el ámbito mundial y, paralelamente, dificulta la entrada y desarrollo de los individuos en el mundo del trabajo. En particular, este último punto se torna crítico, pues, como afirma Tedesco (1999), “la desaceleración de la actividad económica, el incremento del uso de las tecnologías de información y comunicación, la nueva organización del trabajo y los cambios en los mecanismos de contratación del personal han tornado inestable el trabajo y aumentado el desempleo. El empleo se convierte en un bien escaso que debe ser administrado adecuadamente y que tiene que ser promovido”. Estas afirmaciones cobran total evidencia al observar los datos del DANE (2004), relativos a la evolución del empleo en los últimos años: en junio de 2002, la cifra de desempleo era de 16%. Y, por demás, los jóvenes, entre los 18 y 24 años, representan el 15.7% del total de la población ocupada en el sector informal en trece áreas me-

tropolitanas, precisándose que, de todos los jóvenes ocupados, un 59,8% se ubica en el sector informal.

Revertir esta tendencia e ingresar con probabilidades de éxito en el mundo globalizado requiere, según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), el desarrollo de tres capacidades básicas de los individuos, las empresas y las sociedades: *de innovación*, para predecir y enfrentar los cambios; *de adaptación*, para adecuarse a las transformaciones tecnológicas y del mercado; y *de aprendizaje*, como proceso continuo y sistemático (Cariola y Quiroz, 1997). En Colombia, el SENA ha promovido el enfoque de competencias laborales, el cual empieza a ser adoptado de forma amplia por los empresarios para la gestión de su talento humano. Dadas las ventajas del enfoque, en relación con su fuerte vínculo con el sector productivo, la generación de referentes comunes para la formación y evaluación de las personas, actualmente las instituciones de educación media están volcando su atención sobre las competencias para definir la formación laboral que ofrecen a sus estudiantes (Corpoeducación y MEN, 2003b).

A partir de la Constitución Política de Colombia de 1991, la educación ha sufrido replanteamientos normativos, lo cual ha permitido establecer nuevas prioridades para la política educativa nacional. En efecto, ha habido todo un proceso de discusión y concertaciones sobre aspectos filosóficos y pedagógicos para la educación, haciéndose más acorde con los tiempos actuales y venideros. Lo que se pretende con este proceso es generar una reestructuración y revolución educativa que impulse un nuevo ethos cultural, que permita la maximización de las capacidades intelectuales y organizativas de los individuos. La manera innovativa de entender y actuar debe permitir que se adquieran nuevas habilidades humanas, basadas en el desarrollo de múltiples saberes y talentos, tanto científicos como artísticos y literarios, y de nuevas formas de organización productiva (Misión De Ciencia, Educación y Desarrollo, 1994).

En este sentido, se afirma que, no sólo es necesario poseer el conocimiento, sino asegurar competencias que preparen al futuro profesional “para la movilización en un mundo abierto de órdenes y jerarquías alea-

torias, científico, regido por leyes universales. Además, preparar para la creciente mundialización e internacionalización económica y social” (Vicerrectoría Académica, 2002).

Es allí donde la universidad entra a desempeñar un papel clave en su calidad de productora de conocimiento y formadora del talento humano, pues debe cumplir estas funciones de manera tal que promueva la competitividad social a la vez que garantice la inserción y movilidad laboral de los individuos. Ello implica alinear las estrategias y recursos pedagógicos de la institución con las condiciones y necesidades del mundo contemporáneo, de manera que sus egresados y la sociedad en general cuenten con los instrumentos intelectuales idóneos para desenvolverse en él, respondiendo así al reto propuesto por el Ministerio de Educación Nacional: “La educación tiene el desafío de actualizar su enfoque de formación para desarrollar en los estudiantes competencias laborales que incrementen sus probabilidades de éxito en la vida personal y social. Para el sector educativo esto implica ampliar sus perspectivas con información sobre la dinámica y tendencias de su entorno, acercarse al mundo productivo para establecer alianzas, contribuir con una educación pertinente y de buena calidad y ser parte activa y fundamental de la estrategia de competitividad y productividad regional y nacional”.

Es decir, “El reto consiste en lograr mayor adaptación y velocidad de respuesta a las necesidades del cambio, en elevar la calidad y pertinencia de los programas y en mejorar la vinculación de la capacitación con las transformaciones de la estructura productiva” (Corpoeducación y MEN, 2003b). Y es que, tal como se ha mencionado, el nuevo orden social requiere un nuevo ciudadano y un nuevo trabajador, siendo deber de las instituciones educativas favorecer el desarrollo de formas innovadoras de participar en el sector productivo, así como en el cultural y el político (Ferro, 2000).

La Ley 30 de 1992, reguladora de la educación superior, define tal educación como un proceso permanente que posibilita el desarrollo de las potencialidades del ser humano de una manera integral, que se realiza con posteridad a la educación media y tiene por objeto el pleno desarrollo de los alumnos y su formación académica profesional. Dentro de los objetivos enunciados por esta ley, se puede resaltar el siguiente:



Capacitar para el cumplimiento de funciones profesionales, investigativas y de servicio social que requiera el país; trabajar por la creación, desarrollo y transmisión de conocimiento en todas sus formas y expresiones, ser factor de desarrollo científico, cultural, económico, político y ético a nivel nacional y regional y prestar a la comunidad un servicio con calidad (resultados académicos, medios y procesos empleados, infraestructura institucional, dimensiones cualitativas y cuantitativas).

En este orden de ideas, la universidad, en su proceso de formación académica y en sus áreas de especialización profesional, tiene unos objetivos claros con el profesional que egresa de ella y se sumerge en el contexto local, regional, nacional e internacional, el cual debe responder a los retos del mundo del trabajo. En general, el sector educativo es responsable de incidir en variables asociadas a la generación del capital humano, donde se hace necesario contar con personas que posean unos modelos mentales orientados a los resultados, a la calidad, al aprendizaje continuo, a la creatividad, el manejo del riesgo y la incertidumbre y que hayan desarrollado competencias básicas, ciudadanas y laborales, prioritariamente de tipo general, que les permitan emplear sus recursos cognitivos para trabajar, aprender conocimientos, desarrollar habilidades y destrezas específicas y moverse en campos y acciones variadas bajo principios éticos (Corpoeducación y MEN, 2003a).

Esta situación no exime a la formación profesional en Psicología, la cual, como ejercicio profesional, según autores como Ardila (1993) ha sido también partícipe de las tendencias de transformación expuestas: De contar con campos de aplicación claramente definidos e identificables, ha pasado a desenvolverse en una multiplicidad de formas de ejercicio profesional. Además, el tradicional modelo de empleo por vinculación a una empresa está cediendo terreno ante formas más independientes de relación laboral, como el *outsourcing* o la prestación personal de servicios. También, dentro de las instituciones en las que están empleados, los psicólogos han visto expandirse y diversificarse sus campos de acción, debido a la inclusión de nuevas tecnologías y la generación de nuevas exigencias aparecidas desde diversos frentes. Las estrategias de prevención y promoción en Psicología de la Salud, el uso de técnicas e instrumentos neuropsicológicos en el ámbito educativo o los estudios

e intervenciones en Psicología del Consumidor, cada vez más comunes en los departamentos de mercadeo, son muestra de la ampliación del horizonte de intervención del psicólogo y un llamado de atención a la universidad con respecto a la necesidad de replantear sus modelos de formación profesional en Psicología.

Conjuntamente, desde hace unos años ha aumentado el interés en las cualidades de los psicólogos para ejercer exitosamente su profesión y en la forma de lograr estos dotes. Se reconoce cada vez más que un acuerdo acerca de la definición de estas características es esencial para evaluar y mejorar los actuales programas de formación, así como para desarrollar un sistema compartido de reconocimiento de la calidad en la práctica profesional de psicólogo (Roe, 2003).

En este contexto, la noción de competencia, propia del mundo del trabajo, pero con paralelos en las ciencias humanas, se plantea como un posible vínculo entre éste y la academia, permitiendo, mediante su aplicación, coordinar las necesidades del primero con las estrategias y acciones de la universidad: “La competencia laboral es una pieza central de un enfoque integral de formación que, desde su diseño y operación, conecta el mundo del trabajo y la sociedad con la educación, centrando su atención en el mejoramiento del capital humano como fuente principal de innovación, conocimiento, diferenciación y competitividad.” (MEN, *op. cit*)

La identificación de competencias requeridas a los psicólogos por el mercado laboral es, entonces, una acción puntual indispensable para el establecimiento de un plan de estudios renovado con recursos y técnicas que permitan al estudiante desarrollar las potencialidades necesarias para responder efectivamente a las demandas del medio. De este modo, se aumentan los niveles de empleabilidad, a la vez que se ofrece al sector productivo un recurso humano altamente cualificado y sintonizado con los requerimientos del entorno contemporáneo. Sin embargo, para alcanzar tal fin, es necesario hacer, en primera instancia, una aproximación a la definición conceptual sobre competencias, trabajo un tanto arduo y minucioso cuando no hay un consenso sobre este término, existiendo más bien una gama heterogénea de percepciones referentes a su dilucidación.

## 2. EL CONCEPTO DE COMPETENCIA

La casi universal difusión y profusa diversidad de definiciones que en la actualidad ostenta la noción de competencias exige retroceder un poco en el tiempo. Etimológicamente, el término competencia proviene del verbo latino *competere*, término que en el español se adujo al concepto de *competere* y *competir*, haciendo referencia a una competencia entre dos o más rivales. Posteriormente, pasó a adquirir un sentido más amplio, cuando comenzó a ser entendido como responder a, corresponder a, ser propio de, ser aplicable a. Así, a partir del siglo XV, el término *competere* comenzó a significar “*pertenecer a*’, *incumbir*’, *dando lugar al sustantivo ‘competencia’ y al adjetivo ‘competente’*, para indicar *‘Apto’*, *‘adecuado’*.” (Leboyer, 1997)

Una definición sobre competencias del diccionario Larousse en 1930 plantea que: “en los asuntos comerciales e industriales, *la competencia* es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere.” Ya en esta definición antiquísima, en tanto que anterior a los que se suponen los orígenes oficiales del modelo, pueden encontrarse elementos que permiten establecer la perspectiva que se toma y el vocabulario que se usa cuando se adhiere a un modelo por competencias.

En primer lugar, destaca la salvedad hecha al principio: “en los asuntos comerciales e industriales”, que tiene plena vigencia en la actualidad, cuando contextualizamos las competencias en el mundo del trabajo. Sin embargo, el término competencia también es usado en el ámbito de las ciencias cognitivas y del lenguaje. En este sentido, podríamos retomar la definición de competencia desde la postura de Chomsky. Para este autor, la competencia:

- Es específica de dominio. Es decir, se aplica a un área de actividad particular.

- Se expresa en un saber hacer o saber cómo.
- No es producto de un aprendizaje en el sentido estricto (citado por Torrado, 1998).

En segundo lugar, se trata de un hecho complejo que involucra varios niveles de acción y facultades humanas diversas, las cuales son puestas en juego en diferentes situaciones por múltiples medios. Lo anterior se hace explícito al definir la competencia, de entrada, como “el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir...”.

Por último, el carácter práctico o activo de la competencia, como conocimiento movilizado gracias a ciertas facultades personales y condiciones propicias del entorno, se evidencia en la parte final de la definición, que, de tal manera, sintetiza mucho de lo que posteriormente vendría a decirse sobre el tema.

### 2.1. Las competencias en el ámbito laboral

Cuando el escenario económico se hizo tan complejo que las empresas empezaron a tener problemas con las concepciones y prácticas que hasta ese momento les habían permitido desenvolverse en el mercado, fue necesario replantear los modelos según los cuales se concebían los diversos procesos productivos. En lo relativo a la gestión del capital humano, el modelo de aptitudes hasta entonces vigente, que, a partir de la comprobación de ciertas características o atributos generales y estables, infería la idoneidad y el éxito de una persona con respecto a un cargo particular, empezó a ser desplazado por otras perspectivas más orientadas a las tareas en sí mismas, con más asidero en la constatación empírica y más integradoras en cuanto a los factores contemplados.

Fue así como la perspectiva de competencia empezó a consolidarse y a desarrollarse de manera ininterrumpida desde los años 70 y en diferentes países de América y Europa, siendo los Estados Unidos, Inglaterra, Francia y, en cierta medida, México los principales centros de elaboración conceptual y aplicación práctica del modelo. La amplitud, intensidad y continuidad de estos trabajos han dado origen a un sinnúmero de

definiciones y estrategias de implementación de procesos con base en competencias. Enseguida se muestran las más reconocidas:

- Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, haciéndose eficaces en una situación determinada. Dichos comportamientos son observables en la realidad del trabajo y en situaciones de test, y ponen en práctica, de manera integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos. Son, entonces, conexiones entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo las misiones del puesto (Leboyer, 1997).
- Las competencias se refieren a características de fondo de un individuo que guardan una relación causal con el desempeño efectivo o superior en el puesto, diferenciando un desempeño superior de un desempeño promedio o pobre (Boyatzis, 1982).
- Capacidad real para lograr un objetivo o resultado en un contexto dado (Mertens, 1996).
- La competencia laboral es 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 (Ducci, 1997).
- Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, 1994).
- “...aquellas cualidades personales que permiten predecir el desempeño excelente en un entorno cambiante que exige la multifuncionalidad. La capacidad de aprendizaje, el potencial en el sentido amplio, la flexibilidad y capacidad de adaptación son más importantes en este sentido que el conocimiento o la experiencia concreta en el manejo

de un determinado lenguaje de programación o una herramienta informática específica.” (Muñoz De Priego, 1998).

- Las competencias son las técnicas, las habilidades, los conocimientos y las características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral (Kochansky, 1998).

En cuanto al concepto de competencia (Cejas y Pérez, s/f) que se está manejando especialmente en el ámbito de las comisiones de diseño curricular, se derivan las siguientes definiciones:

- Competencia se refiere al “conocimiento, actitudes y destrezas necesarias para desempeñar una tarea ocupacional dada” (Prof. Robert Norton, Universidad del Estado de Ohio, Columbus, USA).
- Para Thomas Gilbert es una función de desempeño valioso, el verdadero valor de la competencia humana. Para este autor, se deriva de logros reales más que de comportamientos o conductas. Estos logros o resultados pueden ser un producto, servicio o decisión derivado de ese desempeño.
- Desde el punto de vista ocupacional, competencia se entiende como el desempeño real en que el trabajador muestra dominio en una determinada tarea cuyo resultado es un producto o servicio valioso para el empleador o consumidor.
- Competencias: Operaciones mentales, cognitivas, socioafectivas y psicomotoras que necesitan ser apropiadas para la generación de habilidades específicas para el ejercicio profesional (Brum V. J y M. R Samarcos Júnior).
- “el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser –conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional”. El dominio de estos saberes le “hace capaz” de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional (Tejada, 1999).

Dentro de las nociones de competencias utilizadas por parte de algunos organismos académicos y especialmente vinculados con la labor empresarial tenemos:

- Definición a partir del ICFES:

*Es una categoría pensada desde la formación de los sujetos en diferentes dimensiones de su desarrollo. Está referida básicamente a potencialidades y capacidades. Las competencias se definen en términos de “las capacidades con que un sujeto cuenta para...”. Pero es claro que estas competencias, o más bien el nivel de desarrollo de las mismas, sólo se visualiza a través de desempeños, sea en el campo social, cognitivo, ético, cultural, estético, o físico. Esta parece ser una de las características básicas de la noción de competencia: el estar referidas a una situación de desempeño, de acción.*

- Definición a partir de CINTERFOR

*Es una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo; es una capacidad real y demostrada.*

- Definición a partir de ISO 9000, Versión 2000

*La definición más elemental de competencia laboral sería: las capacidades demostradas por la persona en situaciones concretas de trabajo. Para que las definiciones adquieran significado, las tenemos que contextualizar. En este caso lo es la norma ISO 9001:2000. Ubicándola en este contexto, la competencia laboral se puede definir como las capacidades demostradas por la persona para contribuir a la satisfacción del cliente y a la mejora continua de los procesos de calidad y eficiencia en las organizaciones.*

Según Cariola, M. L. y Quiroz, A. M. (1997), existe una acrecencia de definiciones de competencia que se encuentran en la literatura, y contribuyendo al estado de confusión. Entre ellas tenemos:

- **Competencia en el puesto de trabajo (job):** competencia de la persona en un rol determinado en una empresa determinada.
- **Competencia ocupacional/profesional:** se acercaría a la idea de cualificación (en el sentido de nivel de calificación) porque implica que la persona tiene un repertorio de destrezas, conocimientos y comprensiones, que puede ocupar en una gama de contextos y organizaciones.

Las diferencias entre competencias en el puesto y ocupacionales se pueden asemejar a los niveles de cualificación. Las primeras son las que corresponden a los obreros calificados para un puesto o trabajo muy específico, mientras los profesionales estarían calificados para dirigir o desarrollar otras funciones con mayor flexibilidad y amplitud. Sin embargo, los procedimientos adecuados para evaluar las competencias (operativas) a niveles inferiores resultan completamente inadecuados para los niveles superiores porque en este caso se trata de competencias más complejas y se asocian a capacidades para enfrentar imprevistos.

- **Competencias genéricas:** serían aquellas que aseguran la transferibilidad de destrezas ocupacionales porque se refieren a comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas organizaciones y ramas de actividad productiva (habilidad para analizar, interpretar, organizar, negociar, etcétera).
- **Meta-competencias:** aquellas que operan en función de otras competencias.
- **Competencias básicas:** comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, tales como conocimientos de índole formativa (lectura, redacción, aritmética, etcétera).
- **Competencias de empleabilidad:** las necesarias para obtener un trabajo de calidad. Podrían equivaler a las competencias básicas.



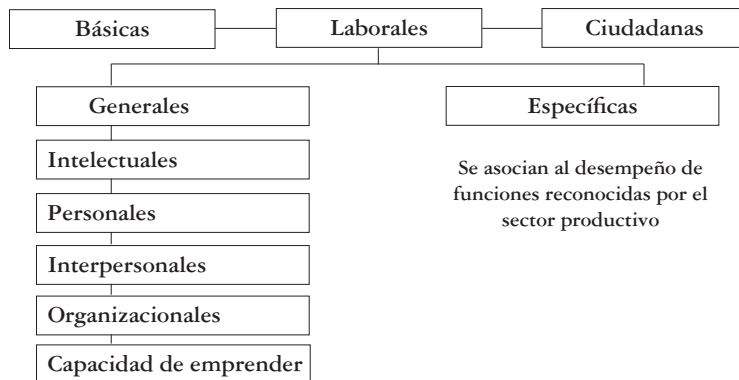
- **Competencias interpersonales, organizacionales o sociales:** las que permiten mantener relaciones humanas y laborales con fluidez, trabajar en equipo y comunicarse en general.
- **Competencias técnicas o específicas:** aquellos comportamientos de índole técnico vinculados a un cierto lenguaje o función productiva.
- **Competencias sistémicas:** aquellas que permiten aproximarse a la realidad en su complejidad de relaciones y no como un conjunto de hechos aislados.
- **Competencias tecnológicas:** las que facultan el conocimiento y uso de tecnologías usuales.

Tal profusión de definiciones, si bien enriquece la discusión y amplía la perspectiva al considerar el problema, puede llevar también a la desorientación y la inconsistencia. De manera que se hace necesario considerar otros aspectos al momento de elegir o construir por sí mismo una noción de competencias que permita emprender una investigación o diseñar un proyecto formativo en cualquier nivel. Existe una heterogeneidad de concepciones en torno a las competencias, las cuales no se limitan sólo al plano de su definición, sino, como es lógico, a la operacionalización de las mismas. A partir de esta gama de definiciones se podría retomar que las competencias (Cejas, *op. cit.*):

- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo.
- Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que realmente lo causan.
- Pueden ser generalizadas a más de una actividad.
- Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo y lo conductual.

De manera general, según el MEN (2003) podemos clasificar las competencias como: competencias básicas, laborales y ciudadanas. A su vez, las competencias laborales pueden subdividirse en generales y específicas, como se observa en el siguiente cuadro.

## Competencias



**Gráfico 1.** Tomado de Ministerio de Educación Nacional (2003) *Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales*. Bogotá: MEN.

### 2.2. Definición de competencias laborales

Abordar el enfoque de competencias es dar un viraje hacia los resultados de la aplicación de los saberes, habilidades y destrezas. En otras palabras, las competencias se refieren a un “saber hacer en contexto” (Corpoeducación y MEN, 2003b). Las competencias laborales son un punto de encuentro entre los sectores educativo y productivo, por cuanto evidencian la formación de los trabajadores y los desempeños que éstos deben alcanzar en el espacio laboral. “La noción de competencia, tal como es usada en relación al mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; la competencia es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento (Gallart y Jacinto, 1995). En este sentido, las competencias laborales son el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que, aplicadas o demostradas en situaciones del ámbito productivo, se traducen en resultados efectivos que contribuyen al logro de los objetivos de la organización o negocio. En otras palabras, la competencia laboral es la capacidad que una persona posee para desempeñar una función productiva en escenarios laborales usando diferentes

recursos bajo ciertas condiciones, que aseguran la calidad en el logro de los resultados (Cejas y Pérez, s/f)

Competencias es el nuevo paradigma del empleo. Los atributos que debe poseer un trabajador para ocupar un determinado puesto. En las actuales condiciones de competitividad y productividad este concepto se impone en lo que se refiere a la formación y desarrollo de capital humano. La competencia laboral no es una probabilidad de éxito en la ejecución del trabajo, es una capacidad real y demostrada (Donna, *op. cit.*).

Las competencias laborales pueden ser generales o específicas. Las primeras son las requeridas para desempeñarse en cualquier entorno social y productivo, sin importar el sector económico, el nivel del cargo o el tipo de actividad, pues tienen el carácter de ser transferibles y genéricas (Bruner, s/f). Orientarse hacia los resultados, identificar y emplear métodos creativos e innovadores para la solución de problemas, contar con una visión científico - tecnológica para abordar situaciones propias del trabajo, coordinar y gestionar recursos de diversos tipos y relacionarse con otros para obtener resultados asociados a objetivos colectivos son competencias laborales generales y necesarias en la actualidad para desempeñarse en un trabajo o en un espacio productivo propio, ya sea en un entorno urbano o rural (Puig, 2001).

Según Díaz (2005), existen varias clasificaciones de Competencias laborales:

**Básicas:** “Son las que se requieren para poseer un perfil de empleabilidad mínimo para ingresar a un trabajo, se adquieren en la formación básica y giran en torno a saber leer comprensivamente, saber escribir un mensaje, saber plantear una opinión, etc.”.

**Genéricas:** “Son competencias que se ubican en comportamientos laborales propios de diversos ámbitos de función tales como trabajo en equipo, comunicación efectiva, etc”.

**Específicas:** “Son las que están directamente relacionadas con los aspectos técnicos del cargo, por ejemplo, operación de maquinaria, tecnología, finanzas”.

### 2.2.1 *Competencias laborales generales*

Las competencias laborales generales se caracterizan por no estar ligadas a una ocupación en particular, ni a ningún sector económico, cargo o tipo de actividad productiva. No obstante, habilitan a las personas para ingresar al trabajo, mantenerse en él y aprender. Junto con las competencias básicas y ciudadanas, facilitan la empleabilidad de las personas. La empleabilidad es la capacidad de una persona para conseguir un trabajo, mantenerse en él y aprender posteriormente los elementos específicos propios de la actividad.

Las competencias laborales generales son necesarias en todo tipo de trabajo, ya sea en un empleo o en una iniciativa propia para la generación de ingreso. Estas competencias son transferibles, es decir, se aplican en cualquier ambiente donde existe una organización productiva; generan el desarrollo continuo de nuevas capacidades y son observables y medibles, lo cual significa que pueden ser evaluadas y certificadas (Corpoeducación y MEN, 2003b).

La Corpoeducación, en el marco del Convenio con el Ministerio de Educación Nacional para la definición de lineamientos de la Política para la Educación Media 2003-2006, elaboró un cuadro que contiene una síntesis de los hallazgos encontrados en varios estudios nacionales e internacionales.

En dicho cuadro se identifican algunas competencias laborales generales, que el sector productivo ha considerado fundamentales para que las personas puedan ingresar y adaptarse a un ambiente productivo, relacionarse adecuadamente con otros y con los recursos disponibles y aprender sobre el trabajo. Veámos:

Competencias laborales generales	
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 social y universalmente aceptados. En este grupo se incluyen la inteligencia emocional y la ética, así como la adaptación al cambio.
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 experiencias de otros.
Tecnológicas	Capacidad para transformar e innovar elementos tangibles del entorno (procesos, procedimientos, métodos y aparatos) y para encontrar soluciones prácticas. Se incluyen en este grupo las competencias informáticas y la capacidad de identificar, adaptar, apropiar y transferir tecnologías.
Empresariales o para la generación de empresas	Capacidades que habilitan a un individuo para crear, liderar y sostener unidades de negocio por cuenta propia, tales como identificación de oportunidades, consecución de recursos, tolerancia al riesgo, elaboración de proyectos y planes de negocios, mercadeo y ventas, entre otras.

**Grafico 2.** Tomado de Ministerio de Educación Nacional (2003)  
*Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales.* Bogotá: MEN

De una forma u otra, puede concluirse que, de manera general, están contenidos los cinco tipos de características competenciales propuestas por Lyle M. Spencer y Signe M. Spencer (1993):

- Motivaciones que determinan el comportamiento de las personas hacia determinados tipos de acciones: logro, afiliación y poder.
- Rasgos del carácter, que justifican los tipos de reacciones ante determinadas situaciones.
- Capacidades personales, valores relacionados con las actitudes, valores y auto-imagen.
- Conocimientos.
- Habilidades, capacidad para realizar determinado tipo de actividades físicas y mentales.

### 2.2.2. *Competencias laborales específicas*

Las competencias laborales específicas se definen como las competencias necesarias para el desempeño de las funciones propias de las ocupaciones del sector productivo. Poseerlas significa tener el dominio de conocimientos, habilidades y actitudes que conllevan al logro de resultados de calidad en el cumplimiento de una ocupación y, por tanto, facilitan el alcance de las metas organizacionales. Las competencias laborales específicas habilitan a un individuo para desarrollar funciones productivas propias de una ocupación o funciones comunes a un conjunto de ocupaciones. Entendiendo por ocupación a un conjunto de puestos de trabajo con funciones productivas afines, cuyo desempeño requiere competencias comunes relacionadas con los resultados que se obtienen (SENA, 2003).

En varios países, algunos organismos estatales y académicos han agrupado las ocupaciones por afinidad de funciones. En Colombia, el SENA (2003b) construyó la Clasificación Nacional de Ocupaciones. Este es un instrumento elaborado con referencia a metodologías y tipologías internacionales, en concertación con el sector productivo, que agrupa y organiza las cuatrocientas cincuenta ocupaciones presentes en el país, distribuyéndolas en nueve áreas de ocupación y desagregándolas en cinco niveles de calificación (desde el semicalificado, que no requiere formación educativa más allá de la básica primaria hasta el nivel de alta dirección y gerencia, formado por la educación universitaria).

En cuanto a la conceptualización del concepto de competencia, Tejada (1999) plantea que si se define ésta como el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en la acción, que se ha adquirido a través de la experiencia (formativa y no formativa –profesional–) y permite al individuo resolver problemas específicos de forma autónoma y flexible en contextos singulares. Esto quiere decir que las competencias van más allá de la mera especialización técnica para incluir dimensiones relacionales y sociopolíticas. Dicho de otra forma, el comportamiento técnico y metodológico ha de completarse con comportamiento personal y social.

Esta asunción, en la línea de Bunk (1994), nos lleva a considerar una tipología de las competencias profesionales en torno a competencia técnica, competencia metodológica, competencia social y competencia participativa, cuya resultante final integrada nos lleva a la competencia de acción, que como tal es indivisible. En este sentido, siguiendo con el referido autor, cabe destacar que:

- Posee *competencia técnica* aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello.
- Posee *competencia metodológica* aquel que sabe reaccionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo.
- Posee *competencia social* aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal.
- Posee *competencia participativa* aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades.

Los contenidos específicos de cada una de dichas competencias figuran en la siguiente tabla:

Competencia técnica	Competencias metodológica	Competencia social	Competencia participativa
• Comunidad	• Flexibilidad	• Sociabilidad	• Participación
Conocimientos, destrezas, aptitudes	Procedimientos	Formas de comportamiento	Formas de organización
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Trasciende los límites de la profesión</li> <li>• Relacionada con la profesión</li> <li>• Profundiza la profesión</li> <li>• Amplía la profesión</li> <li>• Relacionada con la empresa</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Procedimiento de trabajo variable</li> <li>• Solución adaptada a la situación resolución de problemas</li> <li>• Pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomos</li> <li>• Capacidad de adaptación</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Individuales: disposición al trabajo, capacidad de adaptación, capacidad de intervención</li> <li>• Interpersonales: honradez, rectitud, altruismo, espíritu de equipo</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de coordinación</li> <li>• Capacidad de organización</li> <li>• Capacidad de relación</li> <li>• Capacidad de convicción</li> <li>• Capacidad de decisión</li> <li>• Capacidad de responsabilidad</li> <li>• Capacidad de dirección</li> </ul>
Competencia de acción			

**Grafico 3.** Contenidos de las competencias (Bunk, 1994), tomado de Tejada (1999)

## CONCLUSIONES

**Entonces: ¿A qué nos referimos cuando hablamos de competencias?**

Como afirma Torrado (s/f), estar de acuerdo sobre la importancia de formar a personas competentes o sobre la necesidad de desarrollar ciertas competencias básicas en los alumnos, no supone que exista una definición clara o consenso sobre lo que significa el concepto de competencia. Sin embargo, es necesario hacer un esfuerzo por demarcar el concepto, de tal manera que se puedan conocer las competencias que demanda el entorno a los futuros profesionales en el desarrollo de su actividad laboral, a fin de enriquecer y delimitar cuáles son los conocimientos que éstos deben adquirir y las habilidades y actitudes que deben desarrollar para llevar a cabo los comportamientos comprendidos en esas competencias.

Al realizar una revisión sobre el concepto de competencias, se encuentra una variedad de definiciones desde diferentes ámbitos, el laboral, el educativo... No obstante, una de las más sencillas y aceptadas que podemos extraer de la literatura actual, alude a que una competencia es un *saber hacer en contexto*. Lo anterior implica un saber hacer y un saber



ser; que, en términos de algunos autores (Leboyer, 1997, Bunk, 1994, Kochansky, 1998, Tejada, 1999, entre otros), se refleja al definir las competencias como un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes aplicadas a un contexto particular. Según Tejada (1999), la competencia se define como “el conjunto de saberes (saber, saber hacer, saber estar y saber ser –conocimientos, procedimientos y actitudes) combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional”. El dominio de estos saberes “hace capaz” a un individuo de actuar con eficacia en una situación profesional.

Este saber hacer contextualizado, que se adquiere ya sea por vía educativa formal, no formal o informal en una determinada área, sólo es posible de identificar y evaluar en la acción misma, por los conocimientos aplicados, las habilidades desarrolladas y las actitudes mostradas. En este proceso de adquisición de competencias, la educación formal desempeña un papel relevante como espacio de formación del ser humano. En este sentido, la universidad debe cumplir estas funciones de tal manera que garantice la inserción y movilidad laboral de los individuos. Por eso es importante examinar sus propuestas curriculares, los recursos pedagógicos que ofrece y las demandas del mundo productivo, de tal modo que su oferta educativa sea coherente con las condiciones y necesidades del mundo contemporáneo, buscando que sus egresados cuenten con las competencias idóneas para desenvolverse en la sociedad y sean parte activa del progreso y desarrollo regional y nacional.

## Referencias

1. Ardila, R. (comp) (1993). *Psicología en Colombia. Contexto social e histórico*. Colombia: TM Editores
2. Argüelles, A. (1999). *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*. México: CONALEP y Editorial Limusa.
3. Bernal, C. E. (1995). Innovación y apropiación de tecnología en el contexto de la globalización. En: *Ciencia y tecnología para una sociedad abierta*. Bogotá: Colciencias y Departamento Nacional de Planeación.
4. Boyatzis, R. (1982). *The competent manager*. New York: Wiley & Sons.
5. Botero, M. y Puche, R. (2002). Procesos para la acreditación de pregrado en Psicología en Colombia. En: Villegas, J., Marassi, P., y Toro, Juan Pablo (2002). *Problemas centrales para la formación académica y el entrenamiento profesional del psicólogo en las Américas*. Vol, III. Chile.

6. Bunk, G. P., (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA, Revista *CEDEFOP*, 1.
7. Brunner, J.J. (s/f). *Competencias de empleabilidad*. En: [http://www.geocities.com/brunner\\_cl/empleab.html](http://www.geocities.com/brunner_cl/empleab.html)
8. Cariola, M. L. y Quiroz, A. M. (1997). Competencias generales, competencias laborales y currículo. En: Novick, M. y Gallart, M. *Competitividad, redes productivas y competencias laborales*. Montevideo: OIT, Cinterfor. Disponible en: [http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/ret/f\\_comp/xv/](http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/dbase/ret/f_comp/xv/)
9. Castañeda, S. (2004). Competencias del recién egresado de la Licenciatura en Psicología. *Psicología desde el Caribe* (14): 27-52
10. Castells, M. (1999). *La Era de la Información*. V. III: Fin de Milenio. Madrid: Alianza.
11. Cejas, E. y Pérez, J (s/f). *Un concepto muy controvertido: Competencias Laborales*. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos14/competencias-laborales/competencias-laborales.shtml>
12. Corpoeducación y Ministerio de Educación Nacional (2003a). *Tendencias del mundo productivo y sus implicaciones en el perfil esperado en los trabajadores*. Bogotá: M.E.N. Disponible en: [www.mineduccion.gov.co/documentos/II\\_Tendencias\\_mundo\\_productivo.pdf](http://www.mineduccion.gov.co/documentos/II_Tendencias_mundo_productivo.pdf)
13. Corpoeducación y Ministerio de Educación Nacional. (2003b) *Competencias laborales: base para mejorar la empleabilidad de las personas*. Bogotá: M.E.N. Disponible en: [http://www.mineduccion.gov.co/documentos/III\\_Base\\_mejorar\\_empleabilidad\\_personas.pdf](http://www.mineduccion.gov.co/documentos/III_Base_mejorar_empleabilidad_personas.pdf)
14. De La Fuente, J. (2003). ¿Por qué los alumnos no construyen un conocimiento psicológico académico y profesional integrado? Reflexiones para una investigación necesaria. *Papeles del psicólogo*, 86.
15. Departamento Administrativo Nacional de Estadística. Colombia (2004). *Encuesta Continua de Hogares*. Disponible en: [http://www.dane.gov.co/inf\\_est/empleo.htm](http://www.dane.gov.co/inf_est/empleo.htm)
16. Departamento Administrativo de la Función Pública. Colombia (2005). *Instructivo para el ajuste del manual específico de funciones y de competencias laborales*. Tomado el 10 de agosto de 2005. On line: <http://www.dafp.gov.co/Documentos/instructivo%20territoriales%20web.pdf>
17. Donna, G.(s/f) *Cuando es imprescindible generar empleabilidad. Empresas y trabajadores en búsqueda de formación por competencias*. Página Web. s/f.
18. Ducci, M. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. En: *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo, Cinterfor/OIT.
19. Ferro, J (2000) *Visión de la universidad ante el siglo XXI*. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
20. Gallart, M. y Jacinto, C. (1995) Competencias laborales: tema clave en la articulación educación-trabajo. *Curso subregional de formación de gerentes de educación técnico-profesional*, CINTERFOR, Montevideo, pp. 59-62.

21. Gardner, H. (1995). La evaluación en su contexto: la alternativa a los test estandarizados. *Inteligencias múltiples. La teoría en la práctica*. Paidós.
22. Gutiérrez, O. (2005). Educación y entrenamiento basados en el concepto de competencia: Implicaciones para la acreditación de los programas de psicología. *Revista Mexicana de Psicología*. Volumen 3, Número Monográfico Especial, 253-270
23. Harrsh, C. (1998). *Identidad del Psicólogo*. México: Addison Wesley Longman.
24. Hernández, C.A., Rocha, A., y Verano, L. (1998). *Exámenes de Estado una propuesta de evaluación por competencias*. Serie de investigación y evaluación educativa, 3. ICFES.
25. Jiménez, C. (2003). *Neuropedagogía, lúdica y competencias*. Colombia: Aula Abierta, Magisterio.
26. Kochansky, J. (1998). El sistema de competencias. En: *Training and Development digest*, Madrid.
27. Leboyer, L. (1997). *Gestión de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
28. Mertens, L. (2000). *La Gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. En: [www.cinterfor.org.uy](http://www.cinterfor.org.uy)
29. Mertens, L. (1997) *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: CINTERFOR/OIT, (versión digital) disponible en Internet, <http://www.cinterfor.org.uy/public>
30. — (1996) *Sistemas de competencia laboral: surgimiento y modelos*. Documento de referencia presentado en el seminario internacional «Formación basada en competencia laboral: situación actual y perspectivas» Guanajuato, México.
31. Ministerio De Educación Nacional (2003) *Articulación de la educación con el mundo productivo. La formación de competencias laborales*. Bogotá: MEN. Disponible en: [http://www.mineducacion.gov.co/documentos/I\\_Documento\\_de\\_Politica.pdf](http://www.mineducacion.gov.co/documentos/I_Documento_de_Politica.pdf)
32. Misión De Ciencia, Educación y Desarrollo. (1994) *Colombia al filo de la oportunidad*. Bogota: Codema.
33. Muñoz de Priego, J. (1998). “Implantación de un sistema de selección por competencias”. *Training and Development*, 10, Madrid.
34. ONET ON LINE. (2005). *Summary Report for: 19-3031.01 - Educational Psychologists*. On line: <http://online.onetcenter.org/link/summary/19-3031.01>
35. ONET ON LINE. (2005). *Summary Report for: 19-3031.02 - Clinical Psychologists*. On line: <http://online.onetcenter.org/link/summary/19-3031.02>
36. Pereda, S., Berrocal, F. y Sanz, P. (2003) Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Psicología desde el caribe*, 12: 12-38
37. Puig, J. (2001). *Un balance de las competencias laborales emergentes*. Bogotá: Corpoeeducación y Universidad de Antioquia. Documento de trabajo.
38. Ramos, J. (2003). Retos actuales de la formación en psicología: análisis de las temáticas abordadas en los congresos nacionales sobre enseñanzas en psicología. *Papeles del psicólogo*, 86.
39. Rengifo, F. Y., Castells, N. (2003). Contribuciones para perfeccionar la práctica del psicólogo de la educación en Colombia. *Psicología desde el caribe*, 12: 98-114.

40. República de Colombia. (1999). *Política Nacional de Competitividad*. Bogotá: Ministerio de Comercio Exterior.
41. Restrepo, G. (2003). Evaluaciones y autoevaluaciones en una formación continua. En Jurado, F. (coord.) *Evaluación: conceptualización, experiencias, proyecciones*. Universidad Nacional de Colombia
42. Roe, R. (2003). ¿Qué hace competente a un psicólogo? *Papeles del psicólogo*, 86.
43. SENA (2003). *Manual de evaluación y certificación con base en normas de competencia laboral*. Bogotá.
44. — (2003b). *Clasificación Nacional de Ocupaciones*. En: [www.sena.gov.co](http://www.sena.gov.co).
45. Spencer, L & Spencer, S. (1993) *Competente at work: models for superior performance*. New York: Jhon Welley & sons
46. Tedesco, J. C. (1999) Educación y sociedad del conocimiento y de la información. En: *Memorias del Encuentro Internacional de Educación Media*. Bogotá: Secretaría de Educación.
47. Tejada, J. (1999). Acerca de las competencias profesionales. *Revista Herramientas* (I), 56: 20-30 y (II) 57: 8-14.
48. — (1999b). El formador ante las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: Nuevos roles y competencias profesionales. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. *Revista Comunicación y Pedagogía*, 158: 17-26
49. Tejada, A. (2003). Los modelos actuales de gestión por las organizaciones gestión por talento, gestión del conocimiento y gestión por competencias. *Psicología desde el Caribe*, 12: 115-133
50. Torrado, M. (1998). *De la evaluación de aptitudes a la evaluación de competencias*. Serie Investigación y evaluación educativa, 2. ICFES.
51. Torrado, M. (s/f) Educar para el desarrollo de las competencias: una propuesta para reflexionar. En Bogoya, D y colb. *Competencias y proyecto pedagógico*. Universidad Nacional, pp. 31-52.
52. Torrado, M (s/f) Un nuevo contexto educativo y conceptual para los exámenes de Estado, p. 1.
53. Universidad del Norte (1995). *La psicología: profesión y disciplina científica*. Bogotá: Editorial Presencia.
54. Vicerrectoría Académica (2002). *Proyecto de modernización curricular*. Universidad del Norte. Barranquilla: Ediciones Uninorte.
55. Villarini, A. (2004) *Formación profesional en psicología a base de competencias humanas generales*. Universidad de Puerto Rico.