

## **Retos actuales y perspectivas del mundo del trabajo: emergencia de las competencias profesionales**

**Juan Francisco Vega Mederos  
Enrique Iñigo Bajos**

Ponencia presentada en el Seminario Internacional sobre la relación Educación-Mundo del Trabajo, celebrado en la Pontificia Universidad Católica Madre y Maestra (PUCMM). Santo Domingo, República Dominicana, noviembre de 2004.

### **Introducción**

La ocupación de los graduados de las Universidades de todo el mundo, y por ende, también en nuestro continente, está cambiando rápidamente. Las viejas profesiones liberales se han transformado en los diferentes segmentos de los mercados de trabajo que a menudo no son tan distinguibles como lo eran antaño; situación compleja esta que tiene múltiples facetas, una de ellas y tal vez la más simple de evidenciar, se refiere a las transformaciones rápidas y radicales que sufre el mundo del trabajo y la pérdida de vigencia y de actualidad de muchos de los conocimientos adquiridos por los estudiantes en su formación inicial. Esto nos lleva a plantear la necesidad de que las relaciones establecidas por el binomio educación superior- mundo del trabajo se dé a partir de un proceso continuo, permanente, integrado al conjunto de la misión de las Universidades y de sus actividades.<sup>1</sup>

Este germen de cambio nos indica que el nivel de las ocupaciones, los factores educación, grado de escolaridad, ciertas habilidades y competencias y un conjunto de conocimientos relacionados con las nuevas áreas de la ciencia y la tecnología serán cada vez más importantes para alcanzar un empleo y una permanencia y pueda implicar mejoría económica y participación en los niveles de bienestar social.

La reorganización de los mercados laborales hace referencia a una verdadera revolución de las

habilidades y labores requeridas para los futuros niveles y tipos de empleo y trabajo. Las Universidades deben comprender que la formación de sus alumnos no debe ser más pensada en los términos en los que se encuentran hoy laborando los profesionales que hizo egresar hace diez años. Lo que se debe pensar y planificar es el tipo de ciudadano y trabajador especializado que operará dentro de los próximos cinco, diez y quince años.

Esto genera un conjunto de implicaciones hacia el sector educativo superior, sobre todo en relación con el tiempo libre, pero más aún en términos del crecimiento de un nuevo sector de trabajo intensivo que algunos autores han diferenciado del denominado sector “terciario”, llamándolo “cuaternario”, con énfasis de utilizar habilidades sociales, de comunicación y de uso creativo de la inteligencia; ello abarca al propio sistema educativo, al de salud, de trabajo comunitario y social, de las agencias de apoyo, entre otras.<sup>2</sup>

Lo anterior revela la necesidad de efectuar un conjunto de cambios en las universidades hacia la solución de un nuevo tipo de relaciones entre estas y el mundo de trabajo, más en el sentido de crearlos y penetrarlos de formas creativas y transformadoras que de adecuarse mecánicamente.

Esto implica que las IES deben relacionar sus misiones y funciones directamente con la sociedad civil, sus actores y sectores de vanguardia y con la

empresa, sobre todo de carácter social. (UNESCO, 1995)<sup>3</sup>

La reorganización del ámbito laboral impone a las IES requerimientos que hacen variar la concepción de los antiguos modelos educativos. Se exige una educación flexible, elevar sus requisitos de calidad social y de pertinencia para formar cuadros técnicos y profesionales adecuados a los requerimientos de polivalencia, de pleno desarrollo de habilidades y competencias para la innovación de los mismos mercados laborales.

Los esfuerzos que se encaminan en este sentido, deben, tanto en los cambios de los sistemas nacionales como de su proyección regional e internacional, formar ciudadanos del mundo plenamente capacitados para interactuar en sociedades cada vez más interdependientes y correlacionadas. (Benitez, 1997)<sup>4</sup>

En este contexto es importante comprender que la imagen que la sociedad tiene de la universidad puede ser distinta a la realidad cotidiana que vive la comunidad universitaria. La universidad deberá convertirse en un agente activo de los procesos de transferencia de conocimiento, desarrollo y ejecución de programas de servicio y tecnología demandados por el estado, las empresas y otros sectores sociales.

Las evoluciones estimuladas por las exigencias de la sociedad y por los requerimientos de las organizaciones, en lo referido al desarrollo de la fuerza de trabajo calificada, se pueden enmarcar durante las últimas décadas. En los setenta y ya desde antes, se pensaba que la *información* era lo fundamental, obedeciendo al hecho de que la producción de ideas y datos era tan avasallante que tenían que concebirse mecanismos de almacenamiento y compactación; ya a mediados de los ochenta se generalizó la comprensión de que las informaciones intrínsecamente no aseguraban el progreso, debido que ellas envejecen con la turbulencia del entorno, reconociéndose así la vigencia del *conocimiento* con lo cual se subrayaba que más importante que esta era la capacidad de sintonizar, organizar, estructura, limpiar esa información. En el período actual ya no basta con la información y el conocimiento, pues nada se

asegura con lo que se conoce o con lo que se domina. A ello se le debe agregar ingredientes asociados con las capacidades, habilidades, actitudes y valores que aseguren aplicaciones adecuadas y orientadas; aflorando así, según el criterio de diversos autores, el concepto de *competencia*. (Alberto, 2000)<sup>5</sup>

El origen, naturaleza y finalidad de éstas competencias están explícitamente vinculadas con la actividad del hombre en los procesos de trabajo. Son conocimientos, capacidades y actitudes que afectan el desempeño técnico y profesional de las personas.

Es en este contexto que emerge, con mucha fuerza, el enfoque de competencias laborales<sup>6</sup>. Al respecto Merstens plantea que en los años ochenta, algunos países industrializados se percataron de un creciente y fuerte divorcio entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo. Este fenómeno de separación se materializaba cuantitativamente pero con mayor fuerza cualitativamente y resultaba difícil resolver esta situación desde las posiciones y paradigmas educativos vigentes.

Así, el uso del término competencias surge a partir de las evoluciones estimuladas por las exigencias de la sociedad y por los requerimientos de las organizaciones, en lo referido al desarrollo de la fuerza de trabajo calificada. Comienzan a desarrollarse, desde el mundo del trabajo, una serie de opciones de calificación que suprimen o palián los déficit cualitativos fundamentalmente que los sistemas formales de educación ofrecían a fin de adecuar la fuerza de trabajo a las necesidades y condiciones laborales reales.

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

El mundo laboral internacional transita en la actualidad por un proceso de importantes cambios que apuntan a la reorganización industrial, la competitividad, el crecimiento de la capacitación del

sistema empresarial, el máximo aprovechamiento de tecnologías y a la concepción del hombre como centro de las estructuras y modos de actuación y organización empresarial y es factor de impulso para el logro de tal competitividad y del incremento de la productividad.

Como parte de este proceso se han realizado múltiples reformas en la organización laboral en aras del logro del incremento de la productividad como condición esencial para el crecimiento económico. Esta elevación, cada vez más necesaria, se vincula estrechamente a los fenómenos de innovación como un proceso de aprendizaje de la organización en la que intervienen factores de orden institucional, las relaciones laborales y las influencias del entorno.

Se plantea que los elementos que distinguen verdaderamente una organización de otra en la actualidad, provienen fundamentalmente de las competencias del capital humano y del capital organizacional. Sobre ellos es que se actúa para lograr el incremento de la calidad y de la competitividad y por tanto es de ahí de donde proviene la importancia y vigencia que se otorga en estos momentos, al desarrollo de cualidades en el hombre y a la interrelación entre grupos tanto dentro de la organización como con otros pertenecientes al entorno.

Es importante subrayar que cualquier tipo de competencia tiene que responder al espacio y el tiempo histórico que sirve de contexto. El concepto de competencia, en su concepción específica, surgió de la conveniencia de promover una mayor vinculación entre la formación y el aparato productivo. Ahora en su concepción más extensa, tiene que aceptarse también que las competencias deben inscribirse en el marco de las interacciones entre la formación y las macro estrategias derivadas de la globalidad, de la competitividad, de la productividad y de los demás signos definidores de los nuevos tiempos. Podría decirse que el concepto de competencia reconoce el equilibrio entre las necesidades de las personas, de las empresas, de la sociedad y, en general, de la realidad contemporánea global.

De esta manera, la formación y desarrollo de competencias necesarias, encierra un potencial

político, social, moral y económico de incommensurable valor. Las mismas pudieran considerarse como un aporte fundamental de la educación, y tienen un carácter revolucionador en distintos órdenes de la vida de los hombres y los países.

Es así que se refuerza la necesidad de cambio de las universidades, el estudio de la calidad como un elemento que puede guiar este cambio, el nacimiento de nuevos paradigmas que refuerzan la necesidad de un nuevo tipo de aprendizaje que incluye la formación de competencias que sirven en diversos ordenes de la vida, además se ha establecido la importancia de las mismas.

Sin embargo, es preciso analizar qué demandas se exigen actualmente a las universidades y qué tipo de competencias se precisa para dar respuesta a las mismas, al respecto resulta importante tener en cuenta que las transformaciones mundiales colocan al conocimiento como el factor principal de la competitividad de las naciones en los inicios del siglo XXI, y que esta situación de centralidad del conocimiento a las puertas del nuevo siglo hace necesario definir que tipo de educación es la que se necesita y a que exigencias se da respuesta.

También debe tenerse en cuenta, que no es sólo al desarrollo científico-tecnológico al que debe dar respuesta el sistema educativo, así se habla de la conformación de una nueva ciudadanía en la que hay que dar respuestas a lo social, entre ellas los aspectos como la oportunidad laboral, el ascenso social, la formación de la personalidad individual y requerimientos supranacionales (Filmus, 1997)<sup>7</sup>

Por otra parte, se ha evidenciado que, tanto nacional como internacionalmente, a la par de las instituciones tradicionalmente formadoras, íntimamente relacionadas con el mundo del trabajo (tanto para la formación de sus protagonistas como para su imprescindible utilización como recurso pedagógico), las propias entidades laborales -que muchas veces tienen la necesidad y la capacidad suficiente-, desarrollan instituciones formadoras alternativas para sus requerimientos de formación más inmediatos, especialización y superación, que crea en

ocasiones, una cierta dualidad que, como tendencia, responde a una necesidad real contemporánea de compartir y hacer cada vez menos rígidas las fronteras tradicionales ante las fuertes dinámicas actuales, que cabe dentro de una nueva definición y división de roles, en el que los elementos más representativos deben ser la colaboración y mutua complementación y en la que no se excluye el desarrollo de nuevos niveles de especialización y la creación de nuevos campos y áreas de interacción.

Este giro conceptual dentro del escenario educativo da la oportunidad de superar la brecha existente entre educación y trabajo en función de los nuevos requerimientos del mundo laboral.

En Cuba, el mundo laboral también se ve inmerso en un amplio conjunto de cambios fundamentados por la necesidad de su incorporación al mercado internacional. En concordancia con el mundo, la necesidad de hacer eficiente la economía y de desarrollar capacidad competitiva está presente en el centro de todo el proceso de transformación en la economía cubana, lo que repercute en los enfoques que se introducen en los procesos de dirección y gestión empresarial, ubicando al hombre como el centro de éstos procesos. En este contexto pueden identificarse tres grandes características que inciden en el desarrollo y evolución de la fuerza de trabajo calificada, estos son:

- *El proceso de perfeccionamiento interno en la organización del trabajo y la economía.* Incluye el proceso de perfeccionamiento empresarial, descentralización del comercio exterior, creación de empresas con capital extranjero, etc.

- *El nuevo papel de la esfera de los servicios* que incluye entre otros: el desarrollo del turismo; necesidad de graduados para cumplir con los objetivos y metas en cuanto al desarrollo cultural y social y la elevación de la calidad de vida de la población fundamentalmente en el plano espiritual; la reorganización del sector productivo en aras de elevar sus niveles de rentabilidad; la necesidad de realizar acciones y tareas propias de esta esfera en todas las campos de la economía; y la elaboración de productos científico-técnicos de alto nivel

capaces de competir y que impliquen un espacio de exportación y comercialización del conocimiento.

- *El déficit importante de graduados* en casi todas las esferas y carreras, que condiciona la necesidad de lograr un egresado con un elevado nivel de creatividad, versatilidad, autonomía y adaptabilidad unido a condiciones políticas y morales que le comprometan con su entorno, su organización y su profesión.

De esta forma, es innegable que el análisis del contexto laboral en el que se desarrollarán los egresados de nuestras IES reviste una importancia vital para perfeccionar los procesos de formación en la educación superior. El avance científico- técnico, los nuevos paradigmas de organización del trabajo y la internacionalización de las economías, entre otros factores, constituyen también retos a la formación universitaria, a fin de lograr los graduados necesarios que actuarán en una sociedad donde el conocimiento se convierte en un recurso fundamental del desarrollo económico de nuestros países.

Esta problemática posee un amplio alcance en las condiciones contemporáneas, y en especial, como ya apuntamos con anterioridad, si consideramos que las nuevas características de los procesos productivos, son las que determinan el tipo de competencias que las instituciones educativas deben desarrollar entre sus estudiantes. Entre las más significativas, sin pretender una unívoca asociación al respecto, encontramos:

1. La elevación del nivel de complejidad de las actividades, genera la creación de una mayor cantidad de puestos de trabajo, que requieren más capacitación para realizar operaciones de nuevo tipo y que desplazan a quienes se encuentran menos calificados, esta nueva fuerza calificada necesita:

- (a) una sólida formación general;
- (b) pensamiento teórico-abstracto;
- (c) comprensión global del proceso tecnológico fortalecido por una sólida formación lógico matemática, estadística e informática;
- (d) iniciativa para enfrentar problemas profesionales dentro de su actividad laboral;

(e) integración y aplicación creativa de los contenidos aprendidos en la solución de problemas.

2. Las nuevas formas de organización del trabajo avanzan hacia la desaparición de los puestos de trabajo fijos, se abre la rotación y un amplio espectro de tareas en conexión con contenidos heterogéneos en un solo empleado, es por eso que una de las características básicas del nuevo tipo de formación debe ser la polivalencia, polifuncionalidad y flexibilidad.

Esta realidad requiere de una formación general teórica, abarcadora y una capacidad técnica amplia. Esta formación permitiría adaptarse a requerimientos de diferentes puestos de trabajo y empresas, organizar bien su propio trabajo. Interdisciplinariedad valoración de las consecuencias económicas de distintas alternativas en su labor profesional y el manejo eficiente de las técnicas, equipos e instrumentos básicos, propios de su profesión.

3. La flexibilización de las formas organizativas y descentralización en la toma de decisiones, que están produciendo el reemplazo de estructuras piramidales y cerradas por redes planas, interactivas y abiertas, existen cada vez más tareas que requieren decisiones de carácter individual y otras tareas demandan mayor grado de autonomía. En este marco las competencias que se demandan están vinculadas con:

- (a) la autonomía en torno a las decisiones;
- (b) posibilidad de pensar estratégicamente y planificar y responder creativamente a demandas cambiantes;
- (c) la observación, interpretación y reacción ante la toma de decisiones en situaciones imprevistas;
- (d) resolver problemas, habilidad para identificar, reconocer y definir problemas; formular alternativas, ecuaciones, soluciones, evaluar resultados, capacidad de transformación de ideas en aplicaciones prácticas;
- (e) conciencia acerca de criterios de calidad y desempeño;
- (f) autodisciplina en el trabajo.

4. La fusión de empresas o unidades productivas y el proceso de descentralización de etapas productivas exige un trabajo de cooperación e interacción de los roles ocupacionales que demandan una alta capacidad de cooperación entre los trabajadores y esta capacidad dependerá en gran medida de la competencia para la comprensión de la información y la comunicación verbal, el dominio de habilidades para el trabajo colectivo, la capacidad de negociar, sobreponer argumentos y articular propuestas, aspiraciones y expectativas, el espíritu de colaboración y aglutinación, y la dirección del trabajo colectivo.

5. Por último, la rápida obsolescencia de las tecnologías obliga a pensar en una recalificación permanente de los trabajadores, ya que investigaciones recientes preveen que una vez que un joven deja el sistema educativo se enfrenta a no menos de tres cambios sustantivos en la tecnología a aplicar en su vida útil como trabajador.

Ello demanda la formación general de alta calidad teórica abstracta y abarcativa, junto a una gran capacidad y actitud positiva hacia el aprendizaje y autoaprendizaje continuo. La posibilidad de planificar y organizar la propia formación permanente pasa a ser fundamental. Por otra parte, esta capacidad debe complementarse con una predisposición permanente para adaptarse a los cambios.

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

“La competencia profesional es la capacidad de realizar las actividades correspondientes a una profesión conforme a los niveles esperados del empleo. El concepto también incluye la capacidad de transferir las destrezas a nuevas situaciones dentro del área profesional y más allá a profesiones afines. (MSC, 1985)

“La capacidad de actuar en papeles profesionales o en trabajo conforme al nivel requerido en el empleo” (NVCQ, 1985)

“Conjunto específico de destrezas necesarias para desarrollar un trabajo particular y puede también incluir las cualidades necesarias para actuar en un rol profesional” (Jessup, 1991, pp.6-39)

“Conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y ser capaz de colaborar en el entorno profesional y en la organización del trabajo” (Bunk, 1994)

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

La competencia profesional es “una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personalógicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente”. (González, V., 2000)

Hasta aquí, se ha expuesto algunas de las definiciones y nociones consultadas acerca del significado y clasificación de las competencias en su acepción más general y de las competencias profesionales en forma más particular. De ello se desprende, a manera de resumen, las siguientes consideraciones generales acerca del uso y conceptualización del término, a fin de destacar lo que se considera relevante para el desarrollo de los conceptos básicos.

1. Una primera nota característica en el concepto de competencias es que *incluye todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados*, en el sentido

que el individuo ha de “saber hacer” y “saber estar” para el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le hacen “capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales”. Desde esta óptica, para algunos autores, no es muy diferenciable del término capacidad. La diferencia se determina a partir de la concepción de que el proceso de capacitación es un elemento clave para el logro de competencias. Existe la diferencia, en muchas de las fuentes consultadas entre “ser capaz” y ser “competente” poseyendo distintas implicaciones idiomáticas, de esta forma se plantea que “... gracias al conjunto que forman las capacidades se logran las competencias mediante un proceso de aprendizaje, a su vez la o las competencias logradas aumentan el poder de las capacidades con lo que el proceso se convierte en una espiral centrífuga y ascendente que hace necesario el planteamiento que dimana de la formación permanente”. (Ferrández, 1997)

2. Las competencias *sólo son definibles en la acción*, es decir, las competencias no son reducibles ni al saber, ni al saber hacer, por tanto, no son asimilables a lo adquirido en la formación. De esta forma poseer unas capacidades no significa ser competente, es decir, la competencia no reside en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego un repertorio de recursos. Se considera además que saber, no es poseer, sino utilizar y por tanto, pasar del saber a la acción es un proceso con valor añadido. Esto nos indica que la competencia es un proceso delante de un estado, *es poniendo en práctica la competencia como se llega a ser competente*. (Le Boterf, 1994).

3. Es necesario también incluir la participación de la experiencia en el propio proceso de adquisición de las competencias que atribuye a las mismas un *carácter dinámico*, de lo que se concluye que las competencias pueden ser *adquiridas a lo largo de toda la vida activa*, constituyendo un factor importante de flexibilidad y de adaptación a la evolución de las tareas y los empleos. Es dinámico y flexible, en tanto

incluye la capacidad de desarrollo, perfeccionamiento y adaptabilidad.

4. Se hace alusión al *contexto*. Si no hay más competencia que la que se pone en acción no puede entenderse al margen del contexto en donde se desenvuelve, tanto en el tiempo como en el entorno social, económico y laboral. Cualquier tipo de competencia tiene que *responder al espacio y el tiempo histórico que sirve de contexto*. Sólo puede ser expresada a través de prácticas sociales contextualmente definidas y está relacionada con las reglas tácitas y expectativas derivadas del entorno.

5. El concepto de competencia, en su concepción más específica, surgió de la conveniencia de promover una mayor *vinculación entre la formación y el aparato productivo*. En su concepción más extensa, tiene que aceptarse también que las competencias deben inscribirse en el marco de las interacciones entre la formación y las estrategias derivadas de la globalidad, de la competitividad, de la productividad y de los demás signos definidores de la contemporaneidad.

6. El término implica una *relación entre lo interno y lo externo de la persona*, es decir, es un solo proceso el de la *adquisición y demostración de la capacidad reconocida* públicamente y su aceptación individual como miembro de la comunidad. El centro de transmisión, adquisición, y realización de las competencias esta tanto dentro de las prácticas formales como informales de la vida cotidiana o profesional.

7. *Multidimensional* pues abarca las diferentes dimensiones que significa el acto de trabajar.

8. *Relacional* en tanto es social y participativamente definido. Implica un compromiso individual, institucional y social.

9. Convoca al interés de entidades laborales y sistemas educativos –en nuestro caso a la educación superior– siendo perfectamente factible asumirse desde la

posición de pregrado y de posgrado y constituye una posibilidad de entrelazamiento y desarrollo conjunto de ambas para el perfeccionamiento continuo y progreso de la sociedad educativa y sostenible a la que aspiramos.

10. *Integra*, en consecuencia los procesos sustantivos de la educación superior, el *ideario instructivo y educativo* implícito en nuestros planes de estudio y los *procesos de la reproducción de la fuerza de trabajo calificada* –formación, distribución y utilización– al coordinarse las acciones de formación y consolidación de las competencias desde la educación con continuidad imprescindible en los momentos de adaptación laboral y de utilización plena del profesional, a partir de la postulación del carácter dinámico de las mismas y de la necesidad de un aprendizaje de por vida.

Por último, es importante destacar que dadas precisamente estas características inherentes al término, unido a la evolución y cambios que ha experimentado el mundo del trabajo que ha identificado fehacientemente estas necesidades, se ha defendido de forma muy generalizada la utilización del término adecuado a las características y condiciones particulares de cada contexto y ha adquirido relevancia, notoriedad y legitimidad en el ámbito internacional.

El surgimiento y uso de este concepto es por tanto resultado de una necesidad objetiva del desarrollo de la sociedad y de la evolución de la organización del trabajo actual. Con la búsqueda de la competencia necesaria se busca lograr la eficiencia necesaria y responder a los requerimientos que exigen los actuales y venideros retos.

La sociedad en general necesita, no solo evaluar los aspectos de la formación de sus profesionales en sus sistemas educativos, sino evaluar el impacto de éstos en los terrenos económico, social y político y dotarlos de mejores posibilidades de desarrollo personal y profesional. Nuestro país, por tanto, no es ajeno a estas condicionantes objetivas en su devenir social y económico, más aún si aspiramos a

construir una sociedad educativa y sostenible que, inevitablemente, requiere de nuevas y más flexibles características en su fuerza de trabajo, ajustada a las condiciones del cambio y a la inserción en un mundo signado por los fenómenos de globalización e internacionalización de los mercados y las tecnologías, afianzados además por el hecho de que las carencias principales de nuestros egresados se centran fundamentalmente en éstos aspectos.

En resumen, todas las consideraciones sobre el tratamiento conceptual y teórico hasta ahora realizadas sobre los elementos y temáticas más afines al análisis de las competencias y más específicamente de las competencias profesionales permiten afirmar que puede constituir un referente válido para valorar calidad de la formación de profesionales desde su desempeño en el mundo del trabajo y favorecer el perfeccionamiento de la educación superior en su

conjunto, sobre todo al reafirmar, a través de las características generales afines al término, su validez, necesidad y factibilidad de utilización.

El Director General de la UNESCO en ocasión de la ceremonia para presentar el informe "Educación Superior en países en desarrollo: Peligros y Promesas" (UNESCO; junio 2000) declara: "La nueva economía demanda competencias interpretativas, analíticas, de establecimiento de prioridades, evaluativas y otras de alto nivel de manejo de la información... Todos necesitarán estas competencias. Estas pueden y deben enseñarse en edades tempranas. Pero también deben ser enseñadas en los niveles superiores. Este es otro reto a la educación superior donde la especialización y la competencia técnica sombrean demasiado frecuentemente éstas competencias generales".

1 Macedo, B. (1996). La UNESCO y la Educación Superior. En: L. Caló (Ed). Los nuevos escenarios universitarios ante el fin de siglo. CRESALC/ UNESCO, Caracas, Pág.112 .

2 Didriksson, A. (1997). Una agenda del presente para la construcción del futuro de la Educación Superior de América Latina y el Caribe. En: A. Didriksson (Ed), La UNESCO frente al cambio de la Educación Superior en América Latina y el Caribe. CRESALC/UNESCO, Caracas, Pág. 22.

3 UNESCO (1995): Documento de Política para el Cambio y el Desarrollo en la Educación Superior. UNESCO-París, Pág.12.

4 Benítez Cárdenas, F y colaboradores. (1997). La calidad de la Educación Superior Cubana. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XVII. No1. P. 40- 54. CEPES, Cuba.

5 Alberto Dao, E. y otros (2000). El conocimiento y las competencias en las organizaciones del Siglo XXI. Ed. Epsilon Libros, s.r.l. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela, Pág.156.

6 Existe la referencia que hacen varios autores al concepto de competencia laboral para referirse a aquellas que son la articulación de conocimientos, habilidades y actitudes en una situación de trabajo, permitiéndoles al sujeto desempeñar satisfactoriamente una función productiva de acuerdo con una norma reconocida. Es decir la capacidad demostrada por una persona para lograr un resultado que puede o no convertirse en un avance efectivo

7 Filmus, D. (1997): El papel de la educación frente a los desafíos de las transformaciones científico-tecnológicas». Buenos Aires.b. Cit.

### Bibliografía

- Aguerrondo, I. (1996). La Calidad de la educación: Ejes para su definición y evaluación. Washington D. C. Año XXXVII # 116. OEA.
- Alberto Dao, E. Et al. (2000). El conocimiento y las competencias en las organizaciones del siglo XXI. Ed. Epsilon Libros, s.r.l. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.
- Barrios, E. (2000). Gestión de las competencias. CINTERFOR/OIT. <http://www.cinterfor.org.uy>
- Bogoya Maldonado, D. (1999): Proyecto sobre evaluación de competencias. Universidad Nacional de Colombia. Memorias del Taller sobre Evaluación de Competencias Básicas.
- Casaliz, P. (1996). La modernidad de la Universidad en el siglo XXI. Ponencia presentada en Seminario Internacional Modelos de Universidades en América Latina. Bolivia.
- CINTERFOR/OIT (2000). <http://www.cinterfor.org.uy>, Las 40 preguntas mas frecuentes sobre competencia laboral.
- Domenech, S. y colaboradores (1996). Cuba: Economía en período especial. Cuba: Editora Política.
- Filmus, D. (1996). *Demandas populares por educación*. Buenos Aires: AIQUE.
- (1997). El papel de la educación frente a los desafíos de las transformaciones científico-tecnológicas. Buenos Aires.
- González, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente?. Revista Cubana de Educación Superior, Vol. 1/2002.
- Guedez, V. Las competencias en las organizaciones del siglo XXI. Ed. Epsilon Libros, s.r.l. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela, pag.156.
- Iñigo Bajos, E. (2000). La formación de profesionales: una perspectiva desde el mundo del trabajo. Tesis de Doctorado.
- Iñigo Bajos, E. y Ana M.Sosa Castillo (2003). Emergencia y actualidad de las competencias profesionales: Apuntes para su análisis. Revista Cubana de Educación Superior, Vol.XXIII, No 2/2003.
- Meister, J.C. (2000). Universidades Empresariales. Cómo crear una fuerza laboral de clase mundial.
- Merstens, L. (2000). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. OEI para la Educación, la Ciencia y la Cultura.
- (1997): Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT.
- Tejada Fernández, J. Acerca de las competencias profesionales. Rev. Herramientas. España. Material fotocopiado.
- Vargas, F. (1999). La formación basada en competencias: Instrumento para la empleabilidad. Centro de Investigación y Documentación CINTERFOR/OIT.