

LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS PROFESIONALES: DOS MIRADAS
DIFERENTES

THE FORMATION TO PROFESSIONAL ABILITY: TWO DIFFERENCES POINTS

MOVILLA, Silvia Campos¹
DÍAZ, Rafael Tejada²

RESUMO

El presente trabajo resultó de una pesquisa bibliográfica que buscó identificar los diferentes puntos de vistas en relación a las consecuencias de la aplicación del modelo de Formación por Competencias Profesionales, tanto para el trabajador, como para las empresas. Con estos puntos de vista se estableció un paralelo tomando como base las opiniones de los diferentes autores.

Palavras-Chave: Competencias Profesionales; Modelo de Formación por Competencias.

ABSTRACT

The present work was from a bibliographical search, that it looked for to identify the different points of view in relation to the consequences of the application of the model of Formation by Professional Competitions, as much for the worker, as for the companies. With these points of view esableció a parallel taking itself as it bases the opinions of the different authors.

Key-Words: Professional competitions; Model of Formation by Competitions.

¹ Professora do Departamento de Educação II da Universidade Federal do Maranhão UFMA. E-mail: silvia.campos66@yahoo.es.

² Aluno do curso de Doutorado do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da Universidade Federal do Maranhão - UFMA.

INTRODUÇÃO

La globalización, la rápida sucesión de eventos en el ámbito de la tecnología, la nueva configuración de la arquitectura empresarial y los impactos en la organización del trabajo conforman algunos de los cambios fundamentales que se suceden en el mundo empresarial contemporáneo. Estos rasgos han dado valor a las competencias y enfatizado en la necesidad de que las empresas sean cada día más competitivas. Un factor de competitividad lo constituyen los recursos humanos; así hoy día se habla de capital intelectual, capital humano, potencial humano, todos referidos al papel que tiene el hombre en la organización.

El éxito de la estrategia que permite elevar la productividad, está vinculado estrechamente a la formación de estos recursos humanos y esta formación debe asumir los cambios que se producen en la estructura laboral.

Los cambios en la demanda de servicios de formación, han conducido a nuevos enfoques institucionales. Se ha puesto énfasis en la necesidad de incluir el análisis de la demanda como guía esencial para el desarrollo de una variada gama de programas, cursos y actividades formativas (OIT, 1999).

Como se aprecia en el planteamiento anterior, los impactos de la reestructuración productiva, han extrapolado el mundo del trabajo y se han extendido a la formación profesional y, en algunos casos, la educación general. Emergiendo el "Modelo de Competencia" y empezándose a escuchar cada día con más fuerza debates sobre lo que se ha denominado indistintamente como: "Pedagogía de las Competencias", "Pedagogía de los Objetivos" o "Educación por Competencias", como referencial y estructura pedagógica capaz de asumir las exigencias actuales y atenuar los cuestionamientos a las anquilosadas estructuras universitarias y a la enseñanza tradicional. Como consecuencia de todo lo anterior, en las últimas décadas, la mayoría de los países han iniciado con reformas estructurales que tienen con vista al aumento de la competitividad y la productividad.

De todo esto podemos decir que la realidad actual estaba apuntando para las insuficiencias de los referenciales existentes y la redefinición de los sistemas de formación tomando como parámetro los nuevos contornos de producción capitalista que requieren de procedimientos cada vez más colectivos, el dominio de contenido y metodologías que posibiliten la resolución de nuevos problemas de modo original (KUENZER, 2000)

El tema sobre competencias como elemento dinamizador de las actividades que tratan de buscar la articulación entre el saber, el hacer y el ser, necesarios para desenvolverse en el trabajo de una ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica o social, ha matizado como enfoque a un número cada vez más creciente de cambios en los sistemas de formación y capacitación de profesionales. El eje principal de la educación por competencias lo constituye el desempeño³.

³ El desempeño es entendido como: "la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante" (MALPICA, 1996).

En este trabajo no se pretende ahondar en el surgimiento del concepto de competencias⁴, ni valorar los criterios acerca de la pluralidad y de la inexistencia de un consenso al respecto, lo cual desde nuestro punto de vista y de otros autores pudiera estar relacionado entre otras causas, por las divergencias de carácter filosófico e ideológico de sus autores, así como por la adopción de la expresión con diferentes enfoques en diferentes áreas del conocimiento ó disciplina (psicología, sociología, economía, ergonomía y más recientemente en educación). Tampoco queremos centrar nuestra atención en las polémicas existentes en relación a la noción de los términos cualificación y competencias⁵. Nuestra atención se focalizará, consecuentemente en la búsqueda de los puntos de vistas en relación a las posibles consecuencias de la aplicación del nuevo modelo de gestión de recursos humanos que se ha venido asumiendo en el mundo, con la finalidad de formar las competencias profesionales.

El interés del trabajo surge como una necesidad de la autora, al encontrar una marcada contradicción entre la idea que poseía acerca de un consenso en la aceptación de la asunción del modelo y de las consecuencias resultantes de la aplicación del mismo para los trabajadores y para las empresas. Idea que comienza a ser cuestionada por ella, al tener a su disposición un mayor número de trabajos al respecto, durante su estancia en Brasil en realización de un Doctorado Sanduiche otorgado por CAPES, que le permitieron profundizar sobre este particular. Este tema constituye el campo de acción la investigación que viene desarrollando con vista a obtener el título de Doctora en Pedagogía y donde espera como resultado final proponer el diseño de un modelo didáctico que contribuya desde el proceso de enseñanza aprendizaje a favorecer la formación de competencias profesionales en los alumnos de la carrera de Ingeniería Civil, en la Universidad de Holguín, Cuba, donde imparte docencia durante más de 15 años.

La toma de conocimiento de la existencia de esta contradicción, la estimula a realizar esta investigación, apoyandose fundamentalmente en los trabajos realizados por diversos investigadores en este ambito, los cuales representan disímiles disciplina, pudiéndose encontrar sociólogos, psicólogos y profesionales de la educación entre otros. Luego de recuperada la literatura concerniente, realiza una valoración, inentando establecer un paralelo dando respuesta a dos incógnitas fundamentales: ¿Qué ventajas obtiene el trabajador de la formación basada en competencias? y ¿Qué ventajas obtiene la empresa con esta a formación?

Independientemente de este objetivo, la autora considera de rigor, iniciar por un análisis reducido del concepto de Competencias Profesionales y de aquellos

⁴ A este tema han aportado resultados teóricos y prácticos un gran número de investigadores a escala mundial, entre los que podemos citar a: Leonard y Utz,1979; Hirata,1994; Mertens,1997,1999,200,2002; Lessard y colaboradores,1998; Manfredi, 1998; Machado,1999; Zarifian,1999; Rojas 1999; Araujo,1999; Irigoien y Vargas,2002,2004; Hernández Y,2004; entre otros. En Cuba se destacan entre otros: Roca, 2001; Popa, 2001; Parra, 2002; Pedro Zayas, 1999; Forgas Brioso, 2003; Castellanos; 2003; González Maura, 2004; Cong 2004, Malgón 2004; Mayarí, 2004; Corral, 2004; D Angelo, 2005; Cejas 2005; Tejeda 2005; etc.

⁵ Por considerar que el progresivo deslucamiento conceptual de la cualificación a competencias ha sido objeto de análisis por diversos autores, dentro de los que podemos citar: HIRATA, 1994; FERRETTI, 1994; DELUIZ, 1994 y 1996; DUBAR, 1998; MANFREDI 1998; TANGUY, 1994; ZARIFIAN, 1999; Dugué, 1999; entre otros autores.

elementos que para su criterio resultan de mayor relevancia en relación con el Modelo de Competencias.

LA EMERGENCIA DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

La modernización productivas basadas en criterios de calidad, eficiencia, competitividad y productividad, hacen difícil un abordaje desde programas de capacitación centrados en la habilitación para un puesto de trabajo específico. Los certificados o diplomas obtenidos de esta manera, comienzan a perder valor, al plantearse como significativos, no ya las formas como fueron adquiridos los conocimientos, sino los resultados alcanzados efectivamente por las personas en su desempeño laboral.

En este contexto, emerge el enfoque de competencias laborales. En los años ochenta del pasado siglo con fuerza en países industrializados, como respuesta a la urgencia de fomentar la formación de mano de obra y ante las demandas surgidas en el sistema educativo y el productivo. El asunto que estos países visualizaron no era sólo cuantitativo; sino también cualitativo: una situación en la que los sistemas de educación-formación ya no se correspondían con los signos de los nuevos tiempos. La competencia laboral procura ser un proceso integral de formación que desde su mismo diseño vincula el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación.

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia laboral. Para una mayor comprensión la autora en su estudio sistematiza los conceptos en cuatro grandes grupos, ubicando en el primer grupo aquellos autores que en su definición igualan las competencia laboral como una capacidad o como aptitud⁶; en un segundo a otra tendencia donde se considera como una habilidad⁷; un tercero

⁶ Somos de la opinión de que estos autores, que igualan la competencia a las configuraciones psicológicas de capacidad o aptitud es una manera simplificada de tratar el concepto, siendo la competencia laboral más compleja. Sin embargo, estos conceptos tienen como mérito reconocer algunos de los componentes de la competencia laboral, es decir, los conocimientos, las habilidades, los valores. Reconocen que es medible y que dependen del contexto. Utilizan términos de calidad como resultado de la actuación del obrero en su contexto laboral. No toma en cuenta ni lo metacognitivo, ni lo motivacional ni todas las cualidades de la personalidad. Aquí pudieramos citar los conceptos dados por Mertens, 2005 y Tamayo, 2003. "Competencia laboral: Aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer" (MERTENS, 2000, p. 50). "Competencia laboral: capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y refleja los conocimientos, habilidades y destrezas y actitudes necesarias para la realización de un trabajo efectivo y de calidad." (TAMAYO, 2003, p. 3)

⁷ El considerar competencia laboral una operacionalización o una habilidad es otra manera manera muy simple de ver el concepto de competencia ya que la reduce a pasos mecánicos. Esta definición tiene como aspecto positivo que el individuo requiere de poner en práctica todo el arsenal de conocimientos, habilidades y valores que posee para enfrentar sus funciones laborales. Un ejemplo de concepto sería, por ejemplo "la competencia laboral es la operacionalización (mise en oeuvre), en situación profesional, de capacidades que permiten ejercer convenientemente una función o una actividad." (Normas francesas, AFNOR, en IRIGOÍN y VARGAS, 2002, p. 44)

que la consideran como un conjunto de componentes⁸ y por último aquellos autores que la considera un sistema de componentes en estrecha vinculación⁹.

Un concepto aceptado y asumida por la autora es:

La competencia laboral se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. Este, ha sido llamado un enfoque holístico en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y la cultura del lugar de trabajo. Nos permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente. (GONZCI en VARGAS, 2004, p. 10)

Dada la imposibilidad de mostrar un mayor número de conceptos de acuerdo a la sistematización planteadas, nos limitaremos a exponer las características o elementos comunes encontrados luego del análisis a las diferentes acepciones y realizar nuestras propias reflexiones.

Un primer elemento común, es que en las competencias profesionales se integran conocimientos, habilidades, destrezas, y actitudes que constituyen un conjunto de "saberes", pertenecientes al sujeto. No se trata de conocimientos específicos provenientes de un único campo disciplinar (conocimiento académico), sino de una combinación de "saberes" de distinta naturaleza y procedencia, que el sujeto pone en juego en situaciones concretas, para resolver los problemas que se le plantean en la práctica profesional. Es decir, la combinación es una acción realizada y decidida por el sujeto, y no algo que viene dado.

El segundo elemento está referido al desempeño con su significado profesional. Emanado de estas consideraciones se denota que el desempeño profesional tiene carácter de proceso, donde el sujeto en la realización de la actividad se relaciona con el contenido de trabajo, de ahí, que constituya una expresión de su acción intelectual, motivacional y afectiva. Las competencias no sólo se manifiestan, sino que se construyen a partir del desempeño. En efecto, no se concibe el proceso de adquisición de competencias como una fase de adquisición conceptual, seguida de una fase de aplicación "práctica", sino que también en la propia práctica, se construyen las competencias, y se desarrollan los saberes y conceptos.

Finalmente, un tercer elemento a considerar es que las competencias son acreditables, es decir, que gozan de "crédito" o de reconocimiento desde el punto de vista social. Dicho en otros términos, las competencias se validan según criterios provenientes del campo productivo y profesional, reconocido.

⁸ Puede plantearse que reducir la competencia a un conjunto de componentes, es una manera no dialéctica de ver el concepto ya que no considera las interrelaciones entre las cualidades que la forman; sin embargo tienen como aspecto positivo el determinar algunos de los componentes y destacan la aplicación en su contexto, también hay que destacar que reconocen cierta integración entre los componentes.

⁹ Esta última es considerada desde nuestro de punto de vista la consideración más acertada, es una manera holística y dialéctica de comprender esta definición más compleja y completa.

Todo lo hasta aquí expresado y algunos elementos no expresados, nos permitió arribar a las siguientes reflexiones:

- Una competencia está a mayor nivel que una habilidad, ya que la primera integra un sistema de componentes cognitivo (de habilidades, conocimientos, procedimientos) motivacional, componente metacognitivo, cualidades, y comportamientos del individuo para desempeñar con éxito una actividad dada, en una relación sistémica en la cual estos componentes interactúan mutuamente de manera coordinada.
- Cada componente constituye un subsistema del sistema con sus características y sus formas de apropiación por las personas. Dicho de otro modo una competencia integra: saber, saber hacer y saber ser. Además se reconocen las cualidades de la competencia como holística, dinámica, dialéctica, transferible, medible y propia del individuo.
- Una competencia no pertenece a un puesto de trabajo, o a un contexto laboral, sino que pertenece al individuo. Un aspecto esencial a tener en cuenta es lo motivacional del sujeto en su contexto laboral. Se necesita un profesional u obrero que esté motivado por su trabajo, que dedique amor a la profesión como aspecto imprescindible para que sus resultados sean del nivel de calidad esperado.

EL MODELO DE COMPETENCIAS

Al mismo tiempo que se afirma la exigencia de las nuevas competencias, se comienza a evidenciar la necesidad de redefinir el modelo pedagógico, para dar respuesta a la urgencia de fomentar la formación de mano de obra y ante las demandas surgidas en el sistema educativo y el productivo. Asunto que fuera visualizado por países industrializados, pero que no eran privativos de estos países, sino que estaba presente a escala mundial, como se aprecia en el planteamiento siguiente.

(...) estos problemas se presentan también y probablemente con mayor persistencia y gravedad en los países en desarrollo, con el agravante de una menor disponibilidad de recursos para el sistema educativo, "la aplicación de un sistema de competencia laboral en esos países surge como una alternativa atractiva, al menos a primera vista, para impulsar la formación y educación en una dirección que logre un mejor equilibrio entre las necesidades de los individuos, las empresas y la sociedad en general. (MERTENS, 1997, p. 1)

Esta redefinición pedagógica, que dan al traste con el surgimiento del modelo de competencias, aparece como una cuestión viva en los años 80, época marcada por un ambiente e histórico concreto, caracterizado fundamentalmente por las premisas siguientes:

- La mundialización como forma histórica del capitalismo actual
- El reordenamiento socioeconómico internacional
- El desarrollo científico y con él la producción de innovaciones tecnológicas , las transformaciones organizacionales y culturales
- Relacionadas con la producción y el trabajo
- Las exigencias formativas en el perfil del trabajador
- La dinámica relación entre el sistema educacional y productivo o de servicios,

- La formación de los recursos humanos y la relación entre nuevos escenarios, actores y estrategias.

El enfoque o modelo de competencia, esta determinado por una relación dinámica entre las dimensiones que lo caracterizan, las que se enmarcan en: determinación de las competencias, la normación de las competencias, la formación y desarrollo de las competencias, su evaluación, certificación y homologación como procesos que se integran y relacionan en un sistema.¹⁰

Las características más globales de este modelo con relación al conocimiento, a la relación del sujeto con ese conocimiento y a su utilización en el trabajo cotidiano, resultantes de los estudios realizados en las diferentes bibliografías se pueden sintetizar de la forma siguiente:

- Enfocar el desempeño laboral y no los contenidos de los cursos.
- Mejorar la relevancia de lo que se aprende.
- Evitar la fragmentación tradicional de programas academicistas.
- Facilitar la integración de contenidos aplicables al trabajo.
- Generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- Favorecer la autonomía de los individuos
- Transformar el papel de los docentes hacia una concepción de facilitar y provocar el aprendizaje.

Estos elementos tratados hasta constituyen algunas premisas que pautaron el surgimiento del modelo y los rasgos elementales del mismo. Modelo que se ha venido diseminando hace algo más de dos décadas, pero que se diversifica y complejiza por las acciones que desarrollando los distintos actores que lo definen, y sus dimensiones en el marco de contextos socioeconómicos diferentes.

Pudiéramos enumerar una serie de elementos que servirían para ejemplificar la diversidad de la aplicación del modelo, pero solamente enfatizaremos en uno, que desde nuestro punto de vista puede marcar la diferencia fundamental y es la respuesta resultane de la siguiente interrogante: ¿Quién diseña, planifica, ejecuta la formación; a quien esta adscrita y quién la financia?

Estas desiciones están acorde a las reformas estructurales que son impulsadas por los estados, los cuales han generando una heterogeneidad y riqueza de arreglos institucionales, por lo que hace muy difícil encontrar una disposición capaz de caracterizar la diversidad. Todo lo caul ha dado al traste con la irrupción de nuevos actores en los procesos de formación, nuevas formas de financiamiento, modelos de gestión y estrategias de relacionamiento con los sectores de producción de bienes y servicios.

Para que el lector tenga una idea de la heterogeneidad y riqueza de arreglos que a lo largo de estas dos décadas se han producido, a continuación haremos un

¹⁰ Estas constituyen las fases o procesos que han sido identificadas en la Formación Profesional pautado en la noción de competencias, independientemente de las concepcion o matrices teóricas-conceptuales que se asuma, las cuales están ancoradas en modelos epistemológicos que la fundamentan, y que pueden se identificadas como matriz conductista; constructivista, y la funcionalista.

pequeño resumen de las mismas, tratando de ejemplificar los países que lo han asumido y sus características fundamentales.¹¹

1. La responsabilidad por la definición de políticas y estrategias, como lo que hace a la ejecución directa de acciones formativas, se concentra en una sola instancia, normalmente en instituciones nacionales o sectoriales de formación. Este tipo de arreglo aparece representado en la región por INFOCAL, en Bolivia; SECAP, en Ecuador; INSAFORP, en El Salvador; INTECAP, en Guatemala; INFOP, en Honduras; INATEC, en Nicaragua; INAFORP, en Panamá; SNPP, en Paraguay; SENATI y SENCICO en Perú; e INCE, en Venezuela.
2. La definición de políticas y estrategias se concentran en una sola instancia, la que a su vez desempeña un papel preponderante en la ejecución directa de acciones formativas, pero donde esta última, es complementada mediante esquemas de gestión compartida y centros colaboradores. Como ejemplos de arreglos que pueden ser incluidos en esta categoría, están los representados por: HEART, en Jamaica; INFOTEP, en República Dominicana; SENA, en Colombia; e INA, en Costa Rica.
3. Casos de coexistencia e interrelación entre dos arreglos predominantes, con lógicas diferentes. Uno, normalmente asociado a los Ministerios de Trabajo, donde éstos, mediante instancias especializadas, asumen el rol de definir políticas y estrategias sin ejecutar, en ningún caso, acciones de formación, función ésta última, que es asumida por una multiplicidad de oferentes y actores. Otro, asociado a instituciones de formación, nacionales o sectoriales, que pueden responder a las características descritas para los tipos de arreglos (1) o (2). A esta categoría la integran al menos tres países: Brasil, México y Uruguay:

En el caso de Brasil, el Ministerio de Trabajo, por un lado, a través del SEFOR diseña políticas y estrategias sin ejecutar ninguna acción (estas son ejecutadas por oferentes privados, no gubernamentales, sindicatos, etc.); y, por otro, el "sistema S" (SENAI, SENAC, SENAR, SENAT) desarrolla la doble función de establecer políticas y estrategias de formación para sus respectivos sectores, y, al mismo tiempo, ofrece servicios de formación directa.

4. La definición de políticas y estrategias en materia de formación, es completamente asumido por el Ministerio de Trabajo, a través de instancias especializadas, las cuales no ejecutan acción directa de formación alguna, sino que dicha tarea, es asumida por múltiples oferentes y actores. Aquí quedan incluidos: Argentina, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a través de la Secretaría de Empleo y Capacitación Laboral y de la Dirección Nacional de Políticas de Empleo; y, en Chile, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social, a través del SENCE.

¹¹ Este análisis fue tomado, del artículo de Martín Pasturino, 1999. Que el mismo fuera publicado en la revista OEI, bajo el nombre: Inserción Ocupacional para Grupos Desfavorecidos. La construcción de Competencias Profesionales y Laborales en los Programas de Inserción Productiva.

A parte de estos arreglos enumerados, existen otros arreglos, donde se ubica Cuba, y varios de los países del Caribe (algunos de los de habla inglesa), que no están comprendida estrictamente en ninguna de estas tipología. En estos países (Belice, Granada, Guyana, Saint Lucía, Trinidad y Tobago, entre otros) al igual que en Uruguay y en México, la operación de los programas de formación desde el sector público, está incorporada entre las responsabilidades que se le atribuyen a los Ministerios de Educación, en materia de educación técnica y tecnológica.

MIRADAS AL MODELO DE COMPETENCIAS

En la medida que nos hemos adentrado en el estudio del modelo, hemos podido apreciar que desde su emergencia existen diferentes visiones y no pocos cuestionamientos con relación a la posibilidad del modelo para cumplir con los objetivos para lo cual fue previsto. Pudiéramos agrupar los criterios dados por los autores en tres grupo fundamentales: Un grupo de autores con una posición optimista , un segundo grupo que se colocan en posturas menos optimista, que se limitan a considerar que es muy joven el modelo para poder ver los resultados y que no la rehúsan del todo y un tercer grupos que perciben el modelo incapaz de cumplir las “promesas” planteadas por sus seguidores y lo presentan totalmente a servicio de los interés del capital (Dugué, Hirata, Machado, Tanguy, Soler, etc) y que a su vez lo desacreditan.

Nos interesa analizar la opinión del primer y tercer grupo, para lo que trataremos en lo adelante de centrarnos ambas posiciones, sobre todo atendiendo dos aspectos fundamentales, las consecuencias que entraña la utilización del modelo tanto para el trabajador, como para las empresas y trataremos de verlas de forma independiente, aunque tenemos conciencia de muchas veces se mezclan y se hace muy difícil.

UNA MIRADA OPTIMISTA

Vista a partir de aquellos autores, que tienen una mirada optimista en relación con el modelo, la pedagogía de las competencias, tiene los propósitos bien definidos y bien claras las ventajas que entraña tanto para el trabajador, como para las empresas.

Como primera consecuencia, se habla de lograr un trabajador que cuente con una formación favorable para su desarrollo integral, haciendo posible su real incorporación a la sociedad contemporánea, promover una formación de calidad, expresada en términos de competencia para resolver problemas de la realidad, articular las necesidades de formación del individuo con las necesidades del mundo del trabajo, promover el desarrollo de la creatividad, la iniciativa y la capacidad para la toma de decisiones, integrar la teoría y la práctica, el trabajo manual y el trabajo intelectual , promover su autonomía.

En otro sentido, al ser evaluados mediante la certificación de competencias laborales, le permitirá que se le reconozca la totalidad de sus competencias adquiridas, aun durante su experiencia y no limitar la descripción de sus capacidades laborales a lo que haya sido su vida académica, dándole a la certificación el mismo valor de los títulos educativos.

Por otro lado, en lo organizacional, un trabajador que sepa lo que se espera de él, es más eficiente y motivado que aquel a quien se le asigna un puesto y no se le

ubica en el gran marco y en las funciones de la organización. Los planes de capacitación en los que participará estarán mucho más dirigidos al mejoramiento de su desempeño, y las evaluaciones que se hagan tendrán más sentido en cuanto a su aporte a los objetivos de la organización.

Las ventajas derivadas de la transparencia del mercado que se logra con un buen sistema de certificación, son totalmente aprovechables por los trabajadores. Se espera que un proceso formativo desarrolle competencias de base amplia, aplicables en una variada gama de situaciones laborales. Estas competencias suelen recibir el nombre de competencias clave. Así, se ha venido comprobando que en el ejercicio de diferentes actividades laborales se ponen en juego competencias comunes, que no son exclusivas de un puesto de trabajo y sí pueden apropiarse para el ejercicio de diferentes empleos.

La formación por competencias contribuye a que las habilidades del trabajador se puedan aprovechar en una mayor gama de opciones de empleo. En este sentido la formación y certificación de competencias apoyan la empleabilidad¹².

Adicionalmente, la formación orientada por competencias privilegia el desarrollo de capacidades asociadas a la comprensión, la conceptualización de lo que se hace y por ende, facilita el aprendizaje y la readaptación. Algo propio e inherente a los momentos actuales es el la constante movilidad de los contextos y de las necesidades requiere que los profesionales no solo sean capaz de aprender nuevas competencias, sino que a la vez puedan "desaprender" las que ya no les "sirvan".

Los mecanismos de resarcimiento pueden ligarse mucho más fácilmente al nivel de competencias y de este modo ser claros para el trabajador y para la empresa. Las posibilidades de movilidad laboral pueden ser juzgadas con más ponderación cuando se conocen las competencias requeridas en otras áreas de la empresa. Es probable que algunas de las competencias asociadas a ciertas áreas de desempeño sean totalmente transferibles a otras áreas; si tales competencias son reconocidas y certificadas, pueden acelerar las decisiones de promoción y motivar, a quienes lo deseen, a realizar acciones de capacitación que les permitan ser elegibles para esas nuevas posiciones.

Por su parte desde esta mirada, las empresas obtienen también sus propias ventajas bien. Estas serán más visibles, en la medida que sen capaz de reconocer que su principal fuente de diferenciación y competitividad está en sus recursos humanos y cada día orientan sus esfuerzos competitivos a fortalecer su activo humano.

- La primera está dada en que las empresas están siendo presentadas, por algunos autores, como lugar privilegiado de formación de las competencias de sus propios trabajadores, esto trae también la posibilidad de una mayor preparación de aquellas personas encargadas de este proceso de formación.

¹² Entendiendose por empleabilidad: La responsabilidad del trabajador por la obtención y mantención de su empleo, a través de un proceso continuo de formación y perfeccionamiento.

- El poseer trabajadores competentes genera ambientes propicios a la innovación y al aprendizaje continuo.
- El enfoque de competencias les facilita notablemente el horizonte para la selección de personal, de movilidad, etc., lo cual puede fundamentarse, ya no sobre diplomas, sino sobre capacidades demostradas.
- La formación de los trabajadores tiene una más fácil identificación y provisión mediante mecanismos de evaluación de las competencias que cada uno dispone, que faciliten la identificación de aquellas competencias a desarrollar en cada caso, y por tanto, de las acciones de formación y capacitación requeridas.
- Pueden conectar sus políticas de remuneración e incentivo con modelos de gestión de recursos humanos basados en competencia laboral. Aunque hay que reconocer que este, es un campo aún poco recorrido y que presenta grandes desafíos.

VISTA DESDE LA OTRA MIRADA

La Formación Integral, que en este modelo según lo que hemos valorado tiende a la eliminación de la fragmentación en la formación y como consecuencia de ello la profesionalidad, favorecedor de una preparación más completa y realista de los trabajadores, desde esta mirada es considerada como la negación de saberes profesionales, incapaz de resolver los problemas de movilidad y que no supera a la organización existente hasta el momento, al respecto Dugué (1994), plantea:

“La negación de los saberes profesionales, no perturba solamente la relación con la tarea. Dos principios de estructuración de evaluación profesional también están en juego: la noción de profesionalidad, que tenía una connotación positiva y que tiene como referencia la existencia de un cuerpo de capacidades específicas y organizadas, propias de una profesión, que pasa a tener una connotación negativa; las perspectivas profesionales designadas para la evolución de los empleos y de las organizaciones que se caracterizan por la confusión”

SEGÚN MARCOS DE LIMA, 1999

El énfasis en la acción participativa y la movilidad funcional y la idea de que todos pueden hacer de todo, puede conducir a la distorsión de lo que los empleadores consideran como propio de su profesionalidad.

Una característica del abordaje basado en competencias, en términos de organización es el diseño curricular de forma modular¹³, que según sus seguidores posee varias ventajas, en su mayoría muy relacionado con la formación integral. Desde estas posiciones constituye otro aspecto objeto de crítica, como se aprecia a continuación.

El sistema modular puede llevar al tratamiento desintegrado de conocimientos, por eso no precisa su trabajo de acuerdo con una secuencia de profundidad del estudio, sí a partir de las necesidades colocadas por la producción, siendo, pues autónoma en relación a los otros y cerrados en torno a las unidades de competencia. Eso puede dificultar o al menos impedir la

¹³ “Un modulo consiste en descomposición de un programa o programas en pequeñas secciones, las cuales pueden agruparse de varias maneras y en consecuencias organizadas de diferentes forma, conduciendo a un certificado”

sistematización de los saberes referentes al conjunto de objetos de aprendizaje. En vez de permitir un desarrollo integral, puede llevar a la fragmentación regresiva

Otro aspecto que impide según la visión de algunos de estos autores, lograr una formación integral del trabajador, esta dada por el hecho de ver la formación de los especialistas, a partir de las demandas de las empresas y de sectores económicos donde esto se encuentre.

Ahora eso en vez de posibilitar la ampliación y enriquecimiento de las tareas quedarían circunscriptas a los límites de las empresas y, en máximo, del sector a el cual se vinculan las competencias. El comportamiento competente sería reducido a aquello que es susceptible del medio de desempeño del individuo dentro de una industria. (DUFOURT, 1997)

La validación de las competencias a través de la evaluación, es vista como una de las oportunidades de los empresarios para someter al trabajador, hacer valer su jerarquía, en muchos casos para disminuir los gastos de la empresa en detrimento del salario de los trabajadores y no en pocas ocasiones sirve para la exclusión de trabajadores por problemas de edad, sexo, etc.

Cualquiera que sea el método adoptado, el objetivo permanece, con el mismo efecto, tornar socialmente aceptable las diferencias salariales. La "lógica de la competencia" tiende, como indica su nombre, a hacer que acepten esas diferencias como resultados y de acciones individuales, en la mediada en que las evaluaciones son presentada como una auto-evaluación (TANGUY, 1997)

El mismo autor, en otro texto, relaciona directamente la introducción de la evaluación, como ganancia para las empresas y sus empresarios:

Por el hecho de que las referencias construidas que sirven de regrencias a la evaluación, tienen un carácter abstracto, por ende, también por el hecho de que las competencias evaluadas serán identificadas, objetivadas, a partir de descripciones hechas por los técnicos de evaluación, por tanto, de forma bastante subjetiva. (ROPÉ & TANGUY, 1997. Citada por ARAUJO)

Es posible notar que Dubar (1996) tiene también criterio similiar, lo que muestra en el planteamiento siguiente:

Las competencias sirven de pretexto para la exclusión de los más frágiles, de mas edad y de menos diplomas

No solo es cuesinado la Integralidad pretendida, sino que no ven la posibilidad de que el trabajador logre la autonomía real, que le permita enfrentar los sistemas abiertos, de organización flexible del trabajo.

A pesar de que se considere que el carácter activo de las metodologías propuestas estimula, el comportamiento autónomo, se debe considerar no en tanto, que el proceso es entendido como mera adaptación de los trabajadores a las atmósferas de las empresas, a sus códigos de conductas y funcionamiento, encuanto elementos formadores de valores, hábitos y comportamientos. Las competencias son así, determinadas por el contexto de trabajo concreto y no pueden ser interpretadas fuera de ellas. (MERTENS, 1996)

Duqué (1994) reafirma básicamente el mismo punto de vista cuando dice:

Sobre la lógica de las competencias se promueve la interiorización de los objetivos de las empresas por los trabajadores, de manera que las micro-decisiones queden debidamente

coherentes con la política general en las cuales ellos van a inferir. Haciendo de los asalariados de su propia dominación (DUQUE, 1994)

El tema de la remuneración, es uno de los temas más tratados por estos autores, pues acompañado al modelo de competencia y como consecuencia de la productividad que se busca hay una reestructuración de las empresas y de los salarios y esto hace que las consecuencias fundamentales en su mayoría van en beneficios para las empresas, en detrimentos de los trabajadores.

Acompaña el modelo de competencias una reestructuración de empleos y de salarios, donde la remuneración no corresponde más a los cargos o funciones, si a los beneficios concretos traídos para las empresa generados por los salarios (DUQUÉ, 1994)

Araujo y Strobants y otros autores consideran que con este modelo, se pierde algo que es importante para el trabajador, que es su posibilidad de negociación con respecto a su salario y alertan sobre las consecuencias que puede traer esto para el trabajador.

Cuando la remuneración pierde su vinculo con la profesionalidad, con saberes profesionales reconocido, también ocurre perdida del poder de negociación de los trabajadores, que los coloca en una posición de buscar reconocimientos de cualidades personales que indiquen su comportamiento con los objetivos de las empresas. Esta situación también puede estimular a la práctica de tratar de agradar a los jefes (bajulação), que pueden, o no, aplicar las reglas en determinados momentos, dependiendo de las personas (ARAUJO, 2003)

Contradictoriamente al modelo de cualificación, que implica una negociación colectiva, el modelo de competencia tiende a encubrir el hecho de que el reconocimiento salarial es el resultado de una relación social dinámica y no de un FACE –FACE instantáneo entre un individuo pródigo de competencias y de una empresa que le reconoce y las transforma en cambios más o menos mesurables (STROOBANST citado DUBAR, 1996)

Como subproducto de esta individualización de evaluación de remuneración, las negociaciones sobre los salarios se torna una disputa FACE a FACE entre asalariado y jerarquía, con la perdida de poder para este que pierde la fuerza construida sobre la actividad

Esto puede significar hasta el reforzamiento de la marginalidad de las mujeres (Herata, 1994)
“La individualización favorece la aceptación de las diferencias de salarios como resultados de las propiedades y de las acciones individuales”. Tanguy, 199

Muchos de los aspectos hasta aquí valorado que constituyen consecuencias negativas para los trabajadores, tienen un efecto contrario para las empresas, que buscan en todo momento obtener ganancia, según el opinar de algunos de los autores que clasifican dentro de esta mirada.

También a estas críticas, se suman algunos análisis realizados sobre el valor que se esta dando a la empresa en cuento a sus potencialidades para la formación de competencias

Una primera consecuencia de esa nueva realidad es la afirmación de la empresa como lugar privilegiado de formación profesional, (ARANA, 2000), las diversas políticas de las agencias internacionales y del propio gobierno brasileiro. Las políticas gubernamentales y de organismos internacionales han reforzado la necesidad de que las empresas se envuelvan mas directamente en la formación de los trabajadores, en especial estableciendo esquemas propios de formación en parcelas, o no, con agencias formadoras y el sistema oficial de enseñanza.

Según el análisis de la propia autora, de este nuevo paradigma de formación profesional centrada en iniciativa privada y en la empresa, emergen dudas y cuestionamientos, que están presentes hasta en los propios defensores de este tipo de educación, como lo evidencia el planteamiento siguiente:

La transferencia de responsabilidad de formación hacia las empresas ha mostrado, sin embargo, ciertos límites, ya que solo las empresas grandes o más estructuradas están en capacidad de asumir directamente la capacitación. Las medianas y pequeñas se han convertido por lo tanto en clientela prioritaria de la acción directa de las IFP. (CINTERFOR, 1999. citada por ARANHA, 2000)

Este paradigma de centralidad de formación profesional en las empresas, no es objeto sólo de este cuestionamiento, existe criterios acerca de otras limitaciones en caso de que se tornaran sujetos centrales del proceso formativo.¹⁴

Otra de las consecuencias, esta dada en que la noción de competencia convierte en una estrategia de capital en busca de mayores ganancias de productividad mediante la necesidad de ajustar la mano de obra y la volatilidad de las tecnología adaptadas a la producción implica decir que el trabajador competente es aquel que sabe movilizar todas sus dimensiones en las más diversas situaciones encontradas en el puesto de trabajo.

Las reglas todavía tienen la función de servir como instrumentos adicional de control del jefe que puede aplicarla en determinado momento, o no, dependiendo de la persona. (DUGUÉ, 1990)

En la mayoría de los casos se interpreta que la rentabilidad viene dada por el ahorro de costes laborales interpretando el concepto de flexibilidad como la utilización polivalente de los trabajadores incrementando sus funciones. En estas situaciones es donde la formación se utiliza como mero adiestramiento de los trabajadores, lo que presupone lógicamente a un aumento de beneficios para la empresa pero no a una disminución importante de la calidad a largo plazo.

Las empresas se aprovechan de las normas de competencias para poder hacer la vinculación de desarrollo de las competencias con salarios, participación, ascenso y mejorías personales en la organización, desvinculando esos elementos de los grados de clasificación profesional e individualizando las relaciones entre capital y trabajador.

Acompañado del modelo de competencias hay una reestructuración de las empresas, de los empleos y de los salarios, donde la remuneración no corresponde más a los cargos o a funciones, si a los beneficios concretos que trae para la empresa generados por salarios. La remuneración queda, así, asociado a las competencias, saberes y habilidades del individuo (DAGUÉ, 1994)

Por otro lado, la formación por competencia facilita el proceso de intensificación del trabajo, al proponer desenvolver los trabajadores disposiciones subjetivas que lo llevan a ser capaces de soportar las presiones decurrentes de la inestabilidad de la producción. Asociados a los procesos de cuadros profesionales, busca habilitar a los trabajadores a liderar con funciones antes designadas a otros (MERTENS, 1996)

¹⁴ Esos criterios sobre las otras limitaciones, que presenta la empresa para enfrentar el proceso formativo, pueden ser consultadas en la Tesis presentada por Antonia Vitória Soares Aranha, como requisito para la obtención del título de Doctora. 2000

El aspecto de que las competencias y su desarrollo sean colocados como una construcción personal y que a pesar de ser presentadas como atributo del individuo, requieren ser evaluadas por organizaciones institucionales, a la luz de autores trae consecuencias indeseadas como se reafirma a continuación.

Esta individualización tiene el efecto de debilitar el colectivo de los trabajadores, rompe la solidaridad y entorpece la expresión de los intereses colectivos, pues se apoya sobre la concepción verificada de las necesidades de los trabajadores y de la empresa enmascarando los intereses contradictorios entre capital y trabajo. (DUQUÉ, 1994, citado por ARAUJO, 2001)

Según este planteamiento y otros no relevados, esta muy lejos de generar ambientes propicios a la innovación y al aprendizaje, según la misma autora, se espera que suceda todo lo contrario.

Ocurre, de hecho, la degradación del ambiente de trabajo en función de la evolución de las prácticas de concurrencias, donde los trabajadores son estimulados a enfrentarse individualmente o en clan, y a asumir en equipos la responsabilidad por el conjunto de tareas. (DUGUÉ, 1994, citado por ARAUJO, 2001)

CONSIDERACIONES FINALES

La rapidez y la multiplicidad de las transformaciones que están ocurriendo en nuestra sociedad, han dado al traste con la emergencia del concepto de competencias profesionales. Una importante contribución ofrecida por los estudiosos del tema, es sin lugar a dudas, el mostrar la necesidad de repensar en la modificación de los modelos teóricos-metodológicos que hasta el momento se estaban utilizando para la formación de los Recursos Humanos, ahora ajustados a las nuevas exigencias

La redefinición del modelo pedagógico aparece como una cuestión viva en los años 80, producto de los cambios indicados anteriormente. Desde ese momento el enfoque de formación con base en la noción de competencia constituye una idea que se viene desarrollando internacionalmente, sin embargo a pesar de configurarse como una tendencia internacional de formación de los Recursos Humanos, se presentan experiencias diferenciadas conforme el contexto económico y social de los países, las regiones e incluso de los sectores donde están insertadas, al nivel de configuración que va madurando con la dinámica del ambiente en que se desarrolla, al progreso tecnológico alcanzado y a otros aspectos como: nivel de escolaridad de los trabajadores, conformación cultural, objetivos que la muevan, entre otros aspectos materiales y no materiales.

En el desarrollo de la investigación llegamos a la conclusión, que desde la introducción de este enfoque ha sido objeto de elogios, críticas, ha tenido sus seguidores y también sus detractores. En el trabajo se identificaron y ejemplificaron dos puntos de vistas fundamentales en relación con la apreciación que tienen muchos de los autores con respecto a las consecuencias de la aplicación del mismo, tanto para el trabajador, como para las empresas.

Algunas de esas reflexiones se encuentran en trabajos que procuran resistir la idea de ver el modelo de competencias aplicados en las escuelas, bien como tomarlo como otra referencia para el mundo de trabajo y muchos menos ver las competencias como sustitutas de la calificación. Más que eso, procuran descualificarlas, reavivando los valores de la calificación como referencia para la formación de profesionales, olvidando los compromisos y el carácter

igualmente ideológico de la cualificación, noción construida a la luz de un modelo taylorista del trabajo...

Tal como se pudo apreciar un primer grupo con una posición optimista, que con el mismo se lograrán los trabajadores portadores de todos los rasgos necesarios para enfrentar las exigencias del momento y formar y/o desarrollar competencias profesionales en los trabajadores, como vía posible para poder para poder enfrentarlas inevitablemente las transformaciones ocurridas en las últimas décadas.

Para otros autores este modelo es considerado como promesas imposibles de realizar y que a su vez acreditan que este modelo, no difiere del anterior, pues en el también prevalece una cierta mecanización y ahora no solo relacionado con el trabajo intelectual, sino que se ha extendido hacia las cualidades personales, es decir que ellos consideran que se promueve la taylorización de la subjetividad de los trabajadores.

Trabalho & Educação – Vol. 17, nº 3 – set / dez – 2008

En nuestra opinión el diseño curricular por competencia es una importante contribución, un modelo teórico y metodológico que responde a las necesidad de transformar la realidad, que nos conduce a tener más presente el individuo. Una realidad que exige una proximidad, una intimidad con sus subjetividades, sus saberes, sus valores, sus motivos. Solo que es un modelo que aun es joven y que su presencia dentro del panorama formativo requiere ser estudiada, para conocerla y comprenderla, además de identificar las opciones que hay para su implementación y para elegir la que pueda adecuarse a las características e historia de aquel lugar donde se apliquen. Como modelo que ser muy bien entendido y orientado pues sino puede conducir a lograra resultados no deseados como los que están presente en esta investigación, donde se evidencia que están siendo utilizados para lograr la competencia entre empresas, se esta logrando efectos contrarios a los propuestos en el modelo.

Desde nuestro puntas de vista las críticas que se hacen al modelo, que lo pueden catalogar de capaz o incapaz, no recaen en la forma de concebir el modelo sino de quién se apropie de los ingredientes y de los objetivos que se propongan.

BIBLIOGRAFÍA

ALALUF, Mateo y STROOBANTS, Marcelle. As Competências mobilizam o operário. Revista Europea. Formação Profissional. Nr 1/94

ALBERTO, E. Y otros. El conocimiento y las competencias en las organizaciones del siglo XXI. Ed. Epsilon Libros, s.r.l. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela, 2000

ANGELICA, Maria. Elementos de competencias laborales en la perspectiva internacional. OIT, Ginebra, Suiza, p - 17, 2000

ARANHA, Antonia V. S. A formação profissional e educação básica: existe mesmo o consenso? Revista Trabalho & Educação, Belo Horizonte, Faculdade de Educação, UFMG, 1996.

ARANHA, Antonia V. S. Tecnologia e qualificação do trabalhador: A complexidade do desenvolvimento técnico e sócio-humano. Revista Trabalho & Educação. Belo Horizonte, Faculdade de Educação, UFMG Jan/jul-1998-n 3. p.51-75

ARANHA, Antonia V. S. A formação Profissional na Fiat Automóveis e a padronização internacional de trabalhadores da empresa. Doutorado em Educação: História e Filosofia da Educação. Pontificia Universidade Católica de São Paulo. 2000.

BARR, Robert y JOHN, Tagg. De la enseñanza al aprendizaje. Un nuevo paradigma para la educación de pregrado, Diseño curricular por competencias (Antología), Universidad de Guadalajara, Coordinación General Académica, Unidad de Innovación Curricular, Guadalajara, 1999.

BUNK, Gerhard.P. Prestação de Competências na formação profissional inicial e contínua RFA. Revista Europeia. Formação Profissional. Nr 1/94

BURNIER, Suzana. Pedagogia das competências. Conteúdos e Métodos. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, V. 27, n3, set/dez. 2001, p. 49-60.

CASIMIRO, Alice. L. Competências na organização curricular da Reforma do ensino médio. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, V. 27, n3, set/dez. 2001, p. 3-11.

CEJAS, Enrique y Colaboradores. El método de formación por competencias para las especialidades químicas del nivel técnico medio. MINED - DFTP - IP de Girón y Ejército Rebelde. La Habana, 2000.

COLOMBO, R. C. Aprendizagem organizacional e qualidades de vida do trabalhado. Caminos para la competencia. Revista Roteiro. Vol. 21 N.39 Jul./diz. 1998 pag. 163-167.

CORTIJO, René. Didáctica de las Ramas Técnicas. Una alternativa. Para su desarrollo. ISPETP: La Habana, pág 72 - 73, 1996.

DANILOV, M. A. y SKATKIN, M. N. Didáctica de la Escuela Media. Editorial Pueblo y Educación, 1985.

DAVIDOV, Vasili. La enseñanza escolar en el desarrollo psíquico. Editorial Progreso, Pág.: 56 - 57, 1988.

DELUIZ, N. O Modelo das competências Profissionais no mundo do trabalho e na Educação. Implicações para el currículo. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, V. 27, n3, set/dez. 2001, pág. 13-25.

CINERFOR/OIT. Modernización de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe. Página web principal cinterfor.org.uy. Uruguay, 2003-2006.

DUARTE, B.G. Neo-Tecnicismo no currículo por competências - A experiência da escola do Sebrae. Dissertação apresentada ao Programa pós-graduação em Educação da Universidade Federal Minas Gerais, como requisito parcial para la obtenção do Título de Mestre em Educação. Belo Horizonte. FAE, 2004

FIDALGO, Fernando S. O caráter das atuais transformações societárias e a questão do lugar sujeitos nestas mudanças. (Org) Gestão do Trabalho e Formação do Trabalhador, Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996, pág. 41-60.

FIDALGO, Fernando S. A formação profissional negociada: Francia e Brasil, anos 90. São Paulo. A. Garibaldi, 1999.232 p.

GONCZI, Andrew, Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas teóricas y prácticas en Australia, en Argüelles, A. (comp.), Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, Limusa-sep-cncl-conalep, México, 1996. pp. 265-288.

HAGER, Paul y BECKET, David. Bases filosóficas del concepto integrado de competencias, en Argüelles, A., op. cit., pp. 289-318.

Ibarra, Agustín. El sistema normalizado de competencia laboral, en Argüelles, A., op. cit., pp. 25-66.

Iberfop-oei, Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional, Metodología para definir competencias, cinter/oit, Madrid, 1998.

FUENTES, Homero. Consideraciones sobre la didáctica de la Educación Superior. UO-CEDINPRO. Serie Educación para Educadores. Santa Fé de Bogotá. 1999

JIMÉNEZ, Paco. Proyecto docente e investigador en Educación Especial, España: Ediciones Yerba, 1992.

MACHADO, Lucília. Educação e os Desafios das Novas Tecnologias. In: FERRETI, C. et al. (Orgs.) Novas Tecnologias, Trabalho e Educação. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1994.

MACHADO, Lucília. A Educação básica, empregabilidade e competência. Revista Trabalho & Educação. Belo Horizonte, Faculdade de Educação, UFMG Jan/jul-1998-n. 3. pág.15-31

MARCOS DE LIMA, R. A Competências e Qualificações: Duas noções em confronto, duas perspectivas de formação dos trabalhadores em jogo. Belo Horizonte, Minas Gerais. Abril 1999

MARCOS DE LIMA, R. Desenvolvimento de Competências Profissionais as incoerências de um discurso. Tese apresentada como requisito parcial a obtenção do título de Doutor em Educação. Belo Horizonte, Minas Gerais. 2001

MERTENS, Leonard. Competencia Laboral: Sistemas, surgimiento y modelos, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1997.

MIKLOS, Tomas. Educación y capacitación basada en competencias. Ventajas comparativas de la formación en alternancia y de llevar a cabo experiencias piloto, México, 1999.

MORFÍN, Antonio. La nueva modalidad educativa, educación basada en normas de competencia, en Argüelles, A., op. cit., pp. 8- 81.

MARTÍNEZ y ANTADA. Martha Talleres de investigación. Material en soporte magnético. p. 15. 1995

MERTENS L. La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. (OEI), Madrid, España, 2006.

NADIR DE SALES DO AMARAL, M. Flexibilização da Educação. Revista Trabalho & Educação. Belo Horizonte, Faculdade de Educação, UFMG Jan/jul-1998-n. 3. pág.95-105

NOGUEIRA, M. R. A pedagogia das competências e a psicologização das questões sociais. Boletim Técnico do SENAC, Rio de Janeiro, V. 27, n3, set/dez. 2001, pág. 27-35.

PASTURINO, Martín. Inserción Ocupacional para Grupos Desfavoridos: La construcción de Competencias Profesionales y Laborales en los Programas de Inserción Productiva. CINTERFOR/OIT. Revista para la Educación, la Ciencia y la Cultura, 1999.

Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional, Conceptos básicos de competencias laborales, cinter/oit, Madrid, 1998.

Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional, Formación por competencias, cinter/oit, Madrid, 1998.

ROCA, Armando. Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la ETP. p. 17. Tesis de Doctorado. ISP, Holguín. 2002

ROPÉ, Françoise & TANGUY, Lucie (Trad.). Saberes e competências: O uso de tais noções na escola e na empresa. Editora Papirus, São Paulo, 1997. 207 pág.

SOUZA, Joel. D Gestão de Pessoas, Modelos, Procesos, Tendencias e Perspectivas. São Paulo. Editor Atlas. S.A. 2002. 210 pág.

TEJEDA, Rafael. La formación por competencias del Ingeniero Mecánico mediante proyectos de ingeniería. Tesis de Doctorado. Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya", Holguín, Cuba. 2006

TOMASI, A, Béatrice van der Heijden, Elisabeh Dugué, Emmanuel Sulzer, Janine Roche, Mireille Dadoy, Richard.

Wittorski. Da qualificação á competencia. Pensando o século XXI. Editora Papirus, Sal Paulo, 2004, 207 pág. unesco, Documento de política para el cambio y el desarrollo en educación superior, unesco, París, acceso: <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.htm>

Tejada Fernández J. Acerca de las Competencias Profesionales: Universidad Autónoma de Barcelona; 1999.

http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/conv_des/i.htm

http://www-ilo-mirror.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mod_form/pdf/base_1.pdf

http://216.239.41.104/search?q=cache:lvDlyMXIzyAJ:www.basicas.ujat.mx/curricular/competencias.pdf+Dise%C3%B1o+curricular+competencia+profesional&hl=es&lr=lang_es&ie=UTF-8.