

CREACIÓN DEL CAPITAL CULTURAL DESDE LA FORMACIÓN Y EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES

Tovar-Torres, Carolina*, Cárdenas Vargas, Jorge Eliécer**, Ricaurte López, Omar Eduardo***
carolina.tovar@uniminuto.edu; joecardenasv@gmail.com; omar.ricaurte@uniminuto.edu
Corporación Universitaria Minuto de Dios – UNIMINUTO, Universidad Santo Tomás; Corporación
Universitaria Minuto de Dios - UNIMINUTO

Resumen: En este artículo se da a conocer los conceptos pedagógicos desde la teoría de Pierre Bourdieu [1] [2] y su relación con la formación y evaluación por competencias laborales. El objetivo del artículo es generar la reflexión en torno a la necesidad de vincular la formación y evaluación por competencias y desempeños en los planes de estudio de los programas profesionales, técnicos y tecnológicos; asimismo, la innovación en las acciones y trabajo pedagógico de los docentes de las Instituciones de Educación Superior. Metodológicamente el artículo se enmarca en la investigación cualitativa de carácter hermenéutico. En este trabajo se propone generar un sistema de enseñanza desde las competencias laborales y de la evaluación de desempeño.

Palabras Clave: Cualificación académica, evaluación del estudiante, competencia laboral, competencia profesional.

Abstract: In this article, pedagogical concepts are made known from the theory of Pierre Bourdieu [1] and [2] and its relationship with training and evaluation by work competences. The aim of the article is to generate a reflection on the need to link training and evaluation by competences and performances in the curricula of professional, technical and technological programs; furthermore, the innovation in the actions and pedagogical work of the teachers of the Institutions of Higher Education. Methodologically, the article is framed in qualitative research of hermeneutical nature. In this work, it is proposed to generate a teaching system based on work competences and performance evaluation.

Key words: Academic qualification, student evaluation, labor competence, professional competence.

I. INTRODUCCIÓN

El presente artículo da a conocer los conceptos pedagógicos desde la teoría de Pierre Bourdieu [1] [2] y su relación con su modelo de formación y evaluación por competencias laborales para la formación profesional, técnica y tecnológica. El objetivo del artículo es generar la reflexión en torno a la necesidad de incluir la formación y evaluación por competencias y desempeños en los planes de estudio universitarios. Metodológicamente el artículo se enmarca en la investigación cualitativa de carácter hermenéutico. Se espera aportar al modelo evaluativo del sistema educativo profesional, técnico y tecnológico.

Desde la teoría de Pierre Bourdieu, el capital humano (de carácter economicista), va ligado con el capital cultural; este último existente bajo tres normas “el estado incorporado, el estado objetivado y el estado institucionalizado” [2]. En este marco conceptual, se entiende desde la definición de las instituciones como “las reglas del juego en una sociedad o, más

formalmente, son las limitaciones ideadas por el hombre que dan forma a la interacción humana [16] En dichas limitaciones, se encuentra estructurado el Sistema Nacional de Educación cuyas tendencias se orientan hacia la implementación del modelo de educación terciaria.

Con la propuesta de implementación del citado modelo, se genera la reflexión en torno al aporte de la organización universitaria en la cualificación para el desempeño laboral de sus estudiantes. El Plan Nacional de Desarrollo 2014 – 2018, promueve la definición de educación terciaria y considera al igual que la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [17] que “todas las formas y niveles de educación terciaria, universitaria y no universitaria, ocupan un nivel importante en el sistema y en el futuro de Colombia” (p.35). En [15] “este modelo requiere del análisis de la educación como una organización que conlleve a la institucionalización de procesos misionales para la formación universitaria y profesional” (p.68). El

Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET) es liderado por el Ministerio de Educación Nacional y es definido como:

Una organización de los diferentes niveles de educación postmedia, que tiene el objetivo de definir dos rutas o dos opciones educativas diferenciadas según su orientación académica y ocupacional, ordenadas según grado de complejidad y especialización y con posibilidades de tránsito y reconocimiento entre ellas. Estas dos rutas son: i) la educación universitaria ii) la formación profesional y técnica (p.18).

Este sistema de educación se enmarca en la necesidad de encontrar el capital humano cualificado para atender a las necesidades de los sectores económicos. Desde la perspectiva profesional, con este tipo de iniciativa se aspira a desarrollar competencias necesarias para que los estudiantes, que cursan carreras profesionales, técnicas y tecnológicas puedan desenvolverse en comunidades profesionales. En [14] se reclama la presencia de personas competentes “para el ejercicio de sus funciones, con recursos para acometer de manera innovadora las funciones y tareas para las que han sido preparadas” (p. 135). En este contexto, En [23] identifica diversas concepciones de competencias laborales: “1. Se refiere al desempeño en el trabajo desarrollado en situaciones específicas. 2. Se contrasta, usualmente, ante un patrón o norma de desempeño esperado. 3. Incluye un número de capacidades personales, y sociales sobre todo las requeridas para trabajar en equipo y establecer relaciones” (p.139).

Esta definición es ampliada en [20] al afirmar que las competencias individuales, grupales y organizacionales, se convierten en un poderoso motor de aprendizaje y un aspecto fundamental en la gestión en recurso humano (p.63). Con base en lo anterior, se espera concebir la evaluación, como aquella relacionada con las competencias laborales que se realizan mediante los logros alcanzados [5] o también denominado desempeño, expresados como “acción observable a través de sistemas de habilidades y/o destrezas del tipo teórico, práctico o teórico práctico” (p.65).

El artículo se encuentra estructurado en cuatro acápite. El primero hace referencia a la contextualización teórica desde los postulados de Pierre Bourdieu [2], en donde se esboza la relación entre la teoría con el modelo de evaluación por competencias laborales y la relación educación-trabajo. En este mismo orden y dirección, se da a conocer el modelo evaluativo de balance de competencias. El segundo apartado aborda la discusión sobre la importancia de

implementar el modelo de competencias laborales en los planes de estudio universitarios. En las conclusiones, se invita a la reflexión para la actualización de nuevas acciones y trabajo pedagógico a realizar en doble vía entre estudiantes y docentes.

El presente artículo está fundando desde una perspectiva sociológica; aborda la teoría del capital humano propuesto por Pierre Bourdieu [16] y se articula con la categoría de evaluación por competencias laborales propuesta para la formación profesional, técnica y tecnológica. El artículo surge del concepto explicativo que Bourdieu [2] realiza, al señalar que “la idea central es la de la autonomía relativa del sistema escolar gracias a la cual la enseñanza sirve de manera específica e insustituible a las estructuras sociales” (p.4).

Tal como lo señala Bourdieu “el < sistema de enseñanza > es el conjunto de mecanismos institucionales o consuetudinarios por los que se halla asegurada la transmisión entre las generaciones de la cultura heredada del pasado” (p. 51). Esta cultura esta mediada por una acción pedagógica que “favorece la reproducción del capital cultural concebido como una propiedad indivisa de toda la “sociedad” [2]. Con base en lo anterior, las instituciones que permiten la creación del valor económico, visto el valor como capital cultural; deben propender por la formación de un individuo educado resultado de las acciones pedagógicas, que le permitan aportar a la estructura económica y social.

En el marco de la teoría, las acciones pedagógicas implican necesariamente como condición social para su ejercicio “la autoridad pedagógica y la autonomía relativa de la instancia encargada de ejercerla” [2]. Esta autoridad debe a su vez desarrollar el trabajo pedagógico definido como “trabajo de inculcación con una duración, suficiente para producir una formación duradera, o sea, un habitus, como producto de la interiorización de los principios de una arbitrariedad cultural capaz de perpetuarse una vez terminada la acción pedagógica, y, de este modo, de perpetuar en las prácticas los principios de arbitrariedad interiorizada” [2].

En el proyecto del sistema de cualificaciones, las acciones y autoridades pedagógicas deben generar un trabajo pedagógico que perdure en la formación profesional del individuo. En este contexto, la productividad de dicho trabajo se debe medir objetivamente “por el grado en que se produce su efecto propio de inculcación, o sea, su efecto de reproducción” [2]. Con lo anterior, se pretende que los contenidos orientados en la educación profesional, técnica, tecnológica impacten en el desempeño y cualificación de los futuros profesionales que dinamizarán el mundo

laboral.

En el estudio realizado por la Federación Internacional de Universidades Católicas [8] los jóvenes de hoy, en un 62.4% realizan sus estudios universitarios para la obtención de un título que les permita acceder a un trabajo bien remunerado. Igualmente, se evidencia claramente que los jóvenes para la obtención de su título escolar, realizan actividades tutoriales en un 35.6% para estar actualizados bajo la orientación del docente; esto evidencia el papel de la autoridad y por ende del trabajo pedagógico en la reproducción de resultados intangibles y tangibles para el individuo de hoy. La formación profesional por competencias y la evaluación por desempeños implica la creación de un habitus definido como:

Grado de realización cultural (grado de competencia legítima en materia de cultura legítima) en el que no solamente las clases dominantes sino también las clases dominadas tienden a reconocer al <hombre cultivado> y por el que se miden objetivamente los productos de las acciones pedagógicas dominadas, o sea, las diferentes formas del hombre plenamente realizado tal como está definido por la arbitrariedad cultural de los grupos o clases dominadas [2].

Ahora bien, la creación de un habitus implica el desarrollo del trabajo pedagógico, que permita la construcción de conocimientos, para ser transferibles

y asimilables por el sujeto. En la transferencia de conocimiento, adquiere un principal papel la comunicación pedagógica atendiendo a las características sociales y escolares de los receptores. Es aquí en donde la comunicación genera un diseño evaluativo en donde “el rendimiento informativo de la comunicación pedagógica constituye sin duda uno de los índices más seguros de la productividad específica del trabajo pedagógico” [2].

El trabajo pedagógico en coherencia con la evaluación por competencias para los programas de educación profesional, técnica y tecnológica, toma como puntos de partida el resumen de consideraciones proporcionado por referencia [3] en donde señala:

La evaluación no puede limitarse a la calificación (sino que ésta es un subconjunto de la evaluación); no puede centrarse en el recuerdo y la repetición de información (sino que se deben evaluar habilidades cognitivas de orden superior) y que no pueden limitarse a pruebas de “lápiz y papel”, sino que se requieren instrumentos complejos y variados. (P. 9).

Por lo tanto, la evaluación relacionada con las competencias laborales definidas como “la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” [18] debe ser resultado de la aplicación de los conceptos abordados en el presente artículo y descritos de la figura número 1:

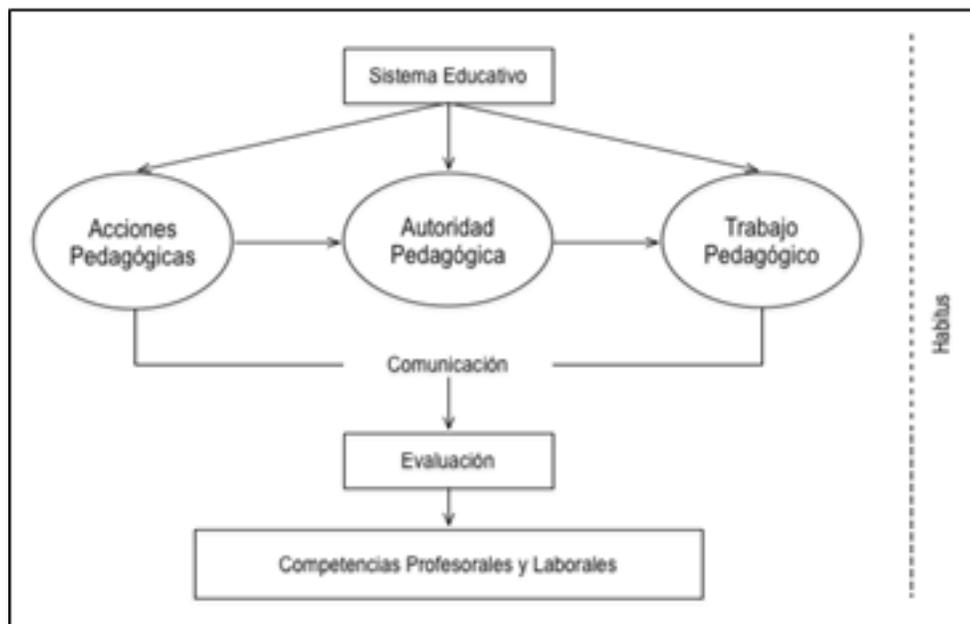


Figura 1. Articulación de conceptos pedagógicos desde la Teoría de Bourdieu (1979) con el concepto de evaluación. Fuente: elaboración de los autores, 2017.

Tal como se evidencia en la figura anterior, el proceso de evaluación por competencias laborales debe integrar los conceptos de acción, autoridad y trabajo, con el fin de obtener una comunicación pedagógica, que conlleve a la transmisión y transferencia del conocimiento y que evidencie una evaluación con dimensión formativa planteada por [12] el cual señala que “la evaluación debe de constituir una oportunidad de aprendizaje y utilizarse no para adivinar o seleccionar quien posee ciertas competencias, sino para promoverlas en todos los estudiantes” (p. 46) .

II.METODOLOGÍA

Metodológicamente, la investigación es de carácter cualitativo, que designa comunmente “la investigación que produce y analiza los datos descriptivos, como las palabras escritas o dichas, y el comportamiento observable de las personas” [4]. Por consiguiente, la investigación surge del análisis de las categorías centrales tales como competencias laborales, teoría y práctica y categorías emergentes como educación universitaria, capacidades y pedagogía. Los análisis planteados son resultado de la apropiación y aplicación del método de investigación hermenéutico.

La hermenéutica filosófica se aborda desde el concepto de [referencia 8] quien la define como “el fenómeno de la comprensión y de la correcta interpretación de lo comprendido” (p.8). Al respecto, reconoce que la hermenéutica planteada por Gadamer es “el arte del entendimiento que consiste en reconocer como principio supremo el dejar abierto el diálogo. Se orienta a la comprensión, que reside ante todo en que uno puede considerar y reconsiderar lo que piensa su interlocutor” (p. 61). Para la presente investigación, se adopta la postura de Gadamer al tomar la división clásica de la hermenéutica, que se divide en tres partes: la explicación, la interpretación y la aplicación [9].

III.RESULTADOS

Evaluación de competencias laborales: relación educación-trabajo

La construcción de un nuevo Sistema de Educación está enmarcada en reformas que como bien lo anota Ortega y Gasset “Es siempre la creación de usos nuevos” (1968). Estas transformaciones actualmente responden a las dinámicas de globales; conceptos tales como Globalismo (Ideología del dominio del mercado mundial o ideología del liberalismo) y Globalidad (formar parte de una sociedad mundial: percibida y reflexiva) (Beck, 1998) marcan la tendencia en los discursos de las prácticas pedagógicas que se orientan

para la formación de los profesionales del siglo XXI.

El estudiante que ingresa a al sistema educativo inicia su formación al crear de su propio habitus resultado de las acciones orientadas por la autoridad pedagógica. En el mundo profesional actual, el joven que ingresa a las organizaciones deben ser considerados ciudadanos globales, que respondan a las dinámicas económicas generadas por la globalización. Desde el concepto de competencias de la Organización Internacional del Trabajo, tal como lo expone en [10]. “exigen acuerdo y colaboración entre el mundo de la educación y el mundo del trabajo, y se adquieren en trayectorias que implican una combinación de educación formal, aprendizaje en el trabajo y eventualmente, educación no formal” (p. 2).

Retomando el concepto del <hombre cultivado>, las competencias laborales deben incorporar experiencias sociales distintas, familiares, escolares y laborales [10]. Por lo tanto, el estudiante desde el inicio de su formación debe formarse, cualificarse y actualizarse para constituirse como capital humano en el contexto de capital cultural. En referencia [4] señala que “desde una visión integradora la competencia laboral es la suma de cuatro componentes, según los cuales los sujetos saben (competencia técnica) saben hacer (competencia metodológica), saben ser (competencia personal) y saben estar (competencia participativa)” (p. 19).

En este sentido, las organizaciones educativas están llamadas a formar profesionales que respondan a las competencias laborales y profesionales [7]; a continuación se relaciona seis grupos de competencias genéricas establecido por Spencer y Spencer y citado por Gil (2007)

Grupos	Competencias Genéricas
Competencias de desarrollo y operativas	<ul style="list-style-type: none"> • Orientación al resultado • Atención al orden, calidad y perfección • Espíritu de iniciativa • Búsqueda de la información
Competencia de ayuda y servicio	<ul style="list-style-type: none"> • Sensibilidad interpersonal • Orientación al cliente
Competencia de influencia	<ul style="list-style-type: none"> • Persuasión e influencia • Conciencia organizativa • Construcción de relaciones
Competencias directivas	<ul style="list-style-type: none"> • Desarrollo de los otros • Actitudes de mando: asertividad y uso del poder formal • Trabajo en grupo y cooperación • Liderazgo de grupos
Competencias Cognitivas	<ul style="list-style-type: none"> • Pensamiento analítico • Pensamiento conceptual • Capacidades técnica, profesionales y directivas.
Competencia de eficacia personal	<ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol • Confianza en sí mismo • Flexibilidad • Hábitos de Organización

Cuadro 1. Clasificación de las competencias laborales genéricas Spencer y Spencer, citado por Gil (2007, p. 86)

La prospectiva de formar un profesional cualificado para desempeñarse en un empleo, debe implicar el seguimiento al proceso de aprehensión de los nuevos conocimientos en su disciplina de formación. Para ello, surgen propuestas desde las prácticas pedagógicas que desarrollen y apliquen los instrumentos que la dinámica de la evaluación requiere tal como se describe en el cuadro realizado por Cano (2008, p. 11):

El concepto de competencias implica	Consecuencias para la enseñanza-aprendizaje y la evaluación	Posibles instrumentos
1. integrar conocimientos, habilidades y actitudes	Oportunidades de exhibir esta integración	Proyecto final Practicum
1. realizar ejecuciones	Evaluar ejecuciones (performance-based assessment)	Tablas de observación (lista de chequeos, escalas)
1. actuar de forma contextual	Evaluar el conocimiento de cuándo y cómo aplicar los conocimientos disponibles	Simulaciones
1. entenderlo de forma dinámica (no “se es” o “no se es”)	Evaluar el desarrollo	Rúblicas Evaluación a lo largo del tiempo (diagnóstica)
1. actuar con autonomía, corresponsabilizándose del aprendizaje	Evaluar la capacidad de autorreflexión	Portafolios Mecanismos de regulación

El balance de competencias

Al igual que los países norteamericanos y europeos del siglo XX, Colombia pasa por un momento de coyuntura histórica al re-pensarse como una nación con cambios en lo social, económico, político y cultural. Esta nación requiere por lo tanto de una reestructuración industrial que permitiera movilizar recursos en las diferentes regiones. Por lo tanto, uno de los objetivos principales de las organizaciones educativas debe ser preparar equilibradamente (formación humanística-formación

laboral) al profesional del mañana, además, generar una nueva concepción de la orientación profesional que le permita al sujeto aportar a los avances de la disciplina en la cual se desempeña.

Igualmente, el profesional al culminar sus estudios y al ingresar a un empleo, debe tener la capacidad de autoevaluarse y definir sus propias competencias y motivaciones, para “facilitarle el camino hacia la construcción de un proyecto profesional coherente con las oportunidades que ofrece el mercado de trabajo”

(Gil , 2007, p. 100). En este orden de ideas, se cita el método del balance por competencias como una técnica de evaluación para la orientación profesional.

El balance de competencias es definido por Yatchinovsky y Michard citado por Serreri (2006) como “un proceso que debe permitir a la persona elaborar un proyecto profesional, a corto, mediano y largo plazo, a partir del análisis de su experiencia, de su historia, de sus competencias y de su potencial, teniendo en cuenta sus preferencias, sus valores de referencia y las elecciones personales hechas en el curso de su vida” (p. 2).

Resultado de la presente definición, [18] considera que el método de balance es un “método de autoanálisis, asistido de competencias, de actitudes, de intereses profesionales y del potencial de un individuo en función de la puesta a punto, por su parte, de un proyecto de desarrollo profesional o de inserción laboral o de formación para el trabajo” (p. 4) y que sirve a la contribución de diferentes disciplinas científicas (pedagogía, psicología, andragogía, sociología, economía, etc).

Es importante señalar, que el balance de competencias tal como lo señala Gil (2007) “aprende a describir y evaluar sus competencias personales, profesionales y sociales, y a elaborar proyectos profesionales que se basen en la comparación entre las competencias que posee y las exigidas por un determinado perfil profesional” (p. 100). En este propósito, más allá de un perfil profesional, el sujeto debe desarrollar un perfil para generar capital cultural.

Las Instituciones de Educación Superior del país están llamadas a innovar en el sistema actual de enseñanza. Esta innovación debe responder a los retos que la globalización ha generado para los jóvenes. En el entorno actual, los jóvenes se forman con el objetivo de obtener un puesto de trabajo y que les permita posteriormente les permita formar una familia para aportar a una nueva sociedad [8]. En este propósito, los docentes y estudiantes deben asumir el compromiso de renovación del proceso de enseñanza-aprendizaje. Este compromiso conlleva la generación de nuevas acciones pedagógicas, la orientación del conocimiento por medio de una autoridad pedagógica actualizada y consciente de los cambios y desarrollos que se presenta en las diferentes disciplinas.

De acuerdo con el Dane, para el último trimestre del 2014, los jóvenes de 14 a 28 años (Se entiende por joven la persona en este rango de edad según Ley 1622 de 2013) presentaron una tasa de desempleo del 15,3%. Esta cifra es superior en 0,5 porcentuales con respecto al

mismo periodo del año anterior. A este respecto, vale la pena transcribir lo propuesto por [19] en donde señala:

Es necesaria una reorientación de la enseñanza media, la técnica y la tecnológica, del SENA y de las instituciones postbásicas, postmedias y universitarias hacia la preparación de los y las jóvenes para formar empresa, para trabajar independientemente, para moverse con solvencia de un trabajo a otro y de un empleo a otro, o sin empleo ninguno. Esta reorientación es imprescindible si se quiere bajar el desempleo de una economía dependiente, globalizada y neoliberalizada (p.5)

En referencia [2] enfatizó en la generación de “capital cultural” resultado de la secuencia longitudinal de tres estados: el estado incorporado, el estado objetivado y el estado institucionalizado. El primero, enmarca el tiempo como principal herramienta para comprender la realidad social; el segundo, aborda la obtención de bienes culturales y de teorías que asume el individuo en el transcurso de su formación; por último, el estado institucionalizado hace referencia al resultado, para el caso de las organizaciones educativas el “título escolar”. Significa entonces, que las instituciones y los docentes deben ser propositivos ante la aprehensión del conocimiento en cada uno de los estados, de tal forma que el resultado sea un profesional humano cualificado.

A lo largo de los planteamientos realizados surge la necesidad de establecer claramente en el currículo educativo la formación por competencias laborales y la evaluación por desempeños. El estudiante que realiza un programa de formación profesional, técnica o tecnológica debe estar preparado desde una visión integradora de las competencias adquiridas en su proceso de formación. Pero esto solo se puede obtener cuando el docente y el estudiante reconozcan la importancia de realizar las actividades con calidad de tal forma que se vea reflejado en el futuro de desempeño laboral.

IV. CONCLUSIONES

Las comunidades universitarias asumen un papel fundamental en la construcción de un capital cultural. En esta construcción, el papel de docente consiste en aportar desde sus acciones y trabajo pedagógico, la actualización en su práctica permanente. Es reiterativo encontrar en los discursos pedagógicos la necesidad de la implementación de un sistema de formación y evaluación por competencias; sin embargo, en las aulas aún pervive el tradicionalismo en la orientación del conocimiento.

Por lo tanto, la propuesta radica en la necesidad

de vincular las competencias laborales en los planes de estudio de los programas académicos; asimismo, implementar modelos de evaluación por desempeños, de tal forma que el estudiante desde el inicio de su formación adquiera total compromiso para el desarrollo de un empleo, que le permita aportar no solo a su campo profesional sino a la sociedad en general. Los modelos de los sistemas de enseñanza en Colombia son resultado del mimetismo del modelo educativo europeo. En relación con esto último, el reto está en apropiarse un sistema de enseñanza universitario acorde con la realidad del país, que contribuya a las transformaciones económicas y sociales.

A manera de resumen final y atendiendo a la teoría de Pierre Bourdieu, la educación no debe limitarse a unas clases sociales ni a la estratificación de su formación (profesional, técnica o tecnológica). La educación debe re-pensarse con miras al desarrollo humano en una sociedad globalizada. Visto desde una postura funcionalista, el proceso de formación debe generar igualdad de oportunidades educativas y asumir la educación como inversión para la generación de capital humano y cultural.

V.REFERENCIAS

- [1] Actes de la Recherche en Sciences Sociales, 30 de noviembre de 1979. Traducción de Mónica Landesmann. Texto extraído de: Bourdieu, Pierre, “Los Tres Estados del Capital Cultural”, en Sociológica, UAM- Azcapotzalco, México, núm 5, pp. 11-17.
- [2] Bourdieu, P. &. (1977). La Reproducción: Elementos para una teoría del sistema de enseñanza. <http://www.uv.mx/mie/files/2012/10/reproduccion.pdf>, 12.
- [3] Cano García, Ma. E. (2008) La evaluación por competencias en la educación superior. Revista de Currículum y formación del profesorado. Universitat de Barcelona, 1-15
- [4] Delors, J. (1996) La educación encierra un tesoro. Santillana, Ediciones UNESCO, Madrid
- [5] Echavarría, B. (2002). Gestión de la Competencia de acción profesional. Revista de Investigación Educativa, 7-42.
- [6] Expósito-Langa, M. Nicolau-Juliá, Tomás-Miquel, J.V (2017) La evaluación por competencias en los grados. Desarrollo de una experiencia en el Grado en Administración y Dirección de Empresas mediante el uso y validación de rúbrica. Revista Complutense de Educación, Volumen 28, número 4, 1155-117.
- [7] Ferreirós-Martínez, R; Hidalgo-Calero, B; Lorenzo Lozano, M; Carbonel Muñoz, M.; Alonso-Cerezo, C. (2018) Herramientas para la evaluación de las competencias profesionales. Revista del Laboratorio Clínico, Volumen 1, número 2, 93-96.
- [8] FIUC. (2014). La cultura de los jóvenes en las Universidades Católicas: Un estudio mundial. Paris: Federación Internacional de Universidades Católicas.
- Flores, J. G. (2007). La Evaluación de Competencias Laborales. Educación XXI, 83-106.
- [9] Gadamer, H.-G. (1960). Verdad y Método. Salamanca, España: Sígueme.
- [10] Gallart, M. A. (1995). Competencias laborales: Tema clave en la articulación educación-trabajo. Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo, 1-8.
- [11] García, M. E. (2008). La evaluación por competencias en la Educación Superior. Revista de currículum y formación del profesorado, 1-16.
- [12] Kftan, J., Buck, G., & Haack, A. (2006). Using Formative Assessments to Individualize Instruction and Promote Learning. Middle School Journal, 44-49.
- [13] Martínez, V. (2013). Reflexiones sobre la dignidad humana en la actualidad. Boletín Mexicano de Derecho Comparado, XLVI(136), 39-67. Recuperado el 8 de Agosto de 2016, de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=42725646002>
- [14] Mederos-Piñeiro, M. (2016) La formación de competencias para la vida, En Ra Ximhai, Volumen 12, número 5, Julio-diciembre, Universidad Autónoma Indígena de México, pp. 129-144,
- [15] Montaña, D., Delgado, G. Y Tovar, C. (2015). Una propuesta para los procesos de investigación desde el Sistema Nacional de Educación Terciaria (SNET). Cuadernos de Educación Superior, 4, 67.
- [16] North. W (2014). Instituciones, Cambio Institucional y Desempeño Económico. Fondo de Cultura Económica, economía contemporánea. México. 133 p.
- [17] Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (2012). La Educación Superior en Colombia, Evaluación de Políticas Nacionales de Educación, p. 345.
- [18] OIT. Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos. Ginebra. 2004
- [19] Oyvind. I (2007) Building on Bourdieu: A sociological grasp of public relations, Public Relations Review, volumen 33, número 3. 269-274
- [20] Posada. R. (2008). Competencias, currículo y aprendizaje en la formación superior; Universidad del Atlántico, Rudecolombia. Edit. Estrategias Educativas Ltda. 201 p.
- [21] Serreri, P. (2006). El balance de competencias y la orientación profesional: Teoría y práctica. Seminario Permanente de Orientación Profesional (págs. 1-19).

Barcelo : Universidad de Barcelona.

[22] Vasco, C. (2006). Siete Retos de la Edicación Colombiana para el Periodo de 2006 a 2019. (págs. 1-8). Medellín: EAFIT.

[23] Vargas. F. (2000). De las virtudes laborales a las competencias claves: un nuevo concepto para antiguas demandas. Montevideo, Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. 149. Cinterfor/OIT.