

Las competencias profesionales y/o los saberes en la formación universitaria:

Requerimientos en los nuevos escenarios sociales y laborales

M.C. MARÍA EUGENIA LOBO HINOJOSA

Universidad Autónoma De Nuevo León

marulobo@hotmail.com

M.T.S. NÉLIDA DAVIS MONCADA

Universidad Autónoma De Nuevo León

M.T.S. OLGA LIDIA MARTÍNEZ CHAPA

Universidad Autónoma De Nuevo León

Resumen

La formación profesional debe responder a un perfil y a una estructura curricular que obliga a desarrollarse desde una visión dinámica, insertada en una realidad en cambio constante. Bajo este entendido, es importante preguntarse *¿qué competencias o qué saberes se requieren en la preparación universitaria? ¿Se debe trabajar con el enfoque de competencias... o continuar con el de saberes?* En la búsqueda de respuestas, se quería constatar si los diferentes aportes teóricos existentes sobre el particular empataban con la realidad del entorno del Área Metropolitana de Monterrey, N.L., México, por lo que se utilizó como base una investigación a empleadores de egresados de la UANL. En este documento se presenta un análisis de los resultados, en los cuales si bien se aprecia la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos científicos-técnicos, existe la demanda de “competencias clave” más asociadas al desarrollo de ciertas capacidades, conductas, valores y actitudes, especificándose que el enfoque por competencias lejos de estar contra los saberes les imprime una fuerza nueva, vinculándolos con las prácticas y situaciones complejas y problemáticas, garantizando de esta manera un alto grado de

transferibilidad de lo que se aprende en los espacios educativos hacia los escenarios reales de aplicación.

Palabras clave: Competencias profesionales, saberes, educación superior, formación profesional.

Introducción

Indiscutiblemente la formación universitaria que parte de modelos basados en una concepción de los contenidos como objetivos primordiales del aprendizaje está siendo modificada, (López, 2007; Lobo y González, 2011; Meléndez y Gómez, 2008; Rodríguez, 2007; Villa y Villa, 2007), generando que los procesos de adquisición, clasificación, disponibilidad, uso y generación del conocimiento demanden nuevos lenguajes y requieran un cambio de concepción con respecto a los saberes (Orozco, 2000). La educación superior debe atender la formación de individuos que den respuesta a circunstancias y problemas cambiantes de manera variada y efectiva.

De esta forma, las nuevas necesidades educativas apuntan a un nuevo concepto de los saberes, los que ya no se consideran como entidades estáticas y reproducibles --según el modelo tradicional del saber transmitido por el profesor universitario--. Acorde con esto se plantea una educación basada en el desarrollo de competencias, que dote a los individuos de capacidades que les permitan adecuarse a los requerimientos que la disciplina en formación y posteriormente la sociedad y el ámbito laboral prescriban (Irigoyen *et al*, 2011).

La educación superior en la actualidad requiere pasar de una lógica de la enseñanza que incluye sólo la modalidad discursiva, a otra en situaciones problema, en donde el profesor auspicie, modele, ilustre y retroalimente los desempeños idóneos como alternativas de solución (Irigoyen, Jiménez y Acuña, 2004).

Lo anterior es la base para realizar el presente trabajo, percibiéndose como necesario tanto el conocer los nuevos retos que asumen los profesionales de las diversas disciplinas en esta época de

cambios; como el buscar respuestas al planteamiento de interrogantes para el análisis de la aparente separación entre saberes y competencias profesionales.

En este sentido, en la primera parte de este documento se presenta una reflexión sobre el dinamismo necesario de la formación profesional, enfocando por un lado la obligatoriedad que tiene de dar respuesta a los retos, necesidades y problemas de la sociedad y por otro, la necesaria articulación con el mundo del trabajo, de forma que los egresados enfrenten con éxito los desafíos que éste les presenta.

En el segundo apartado se hace un análisis de la importancia de trabajar con los saberes y/o competencias en la formación profesional, de acuerdo a lo que demandan los empleadores en un contexto laboral específico de México (*Área Metropolitana de Monterrey, Nuevo León*). En este sentido, utilizando como base los principales resultados de una investigación (UANL, 2010) y algunos referentes teóricos (Irigoyen *et al*, 2011; Tobón, 2010; UANL, 2010; Ruiz, 2009; UANL, 2007; Tejada, 2006; UANL, 2005; Perrenoud, 2000), se realiza una reflexión sobre la pertinencia de los saberes y/o de las competencias en el ámbito de la formación universitaria en el momento actual. En la última parte se presentan algunos elementos orientadores de la formación profesional en el enfoque por competencias y las consideraciones finales.

I. El dinamismo necesario en la formación profesional.

La nueva economía que el proceso de globalización comporta y la conversión de la sociedad de la información y la comunicación en una sociedad del conocimiento, son el escenario de un cuadro de retos y oportunidades desconocido hasta ahora (Foray y David, 2002). La formación profesional, por su compromiso humano y social no puede eludir su obligación de dar respuesta a la nueva situación, presentándose una necesidad de responder de manera dinámica a las nuevas exigencias. Se trata de cambios, que exceden la esfera económica y entran de lleno en aspectos culturales, sociales y políticos: valores, hábitos, creencias, formas de convivencia, procesos migratorios, organización del trabajo, etc. (ANUIES, 2000)

Para la educación superior, en el ámbito de formación de los profesionales universitarios, la adecuación a estas transformaciones supone un reto específico, primero: porque la acumulación de nuevos conocimientos produce una acelerada obsolescencia de sus contenidos y de sus estrategias. Segundo: porque la evolución de las tecnologías de la información y la comunicación y su aplicación a los procesos productivos, produce, a su vez, un mercado de trabajo flexible, en el que es difícil determinar con anticipación suficiente los perfiles que se requerirán a mediano o largo plazo (Tejeda, 2006). Por un lado, la organización del trabajo en las instituciones exige nuevas competencias y por otro, la propia sociedad las exige también, en torno a lo que se denomina “adaptación a los cambios” socioeconómicos y políticos (Günther, 2005).

En este sentido, estando la educación superior estrechamente relacionada con acontecimientos y cuestiones políticas, económicas y sociales, el egresado de una licenciatura se proyecta como un actor principal de cambios, lo cual es imposible si no se está en sintonía con los hechos y necesidades que aparecen obvias en nuestra sociedad. Efectivamente, la formación universitaria debe responder a un perfil y a una estructura curricular que obliga a desarrollarse desde una visión dinámica, insertada en una realidad en cambio constante y en la que se configuran múltiples interacciones con problemas y necesidades diversas a las que habrá que dar respuestas (Lobo y González, 2011).

Es así que se plantean nuevos desafíos a la formación profesional universitaria, debido a que permanentemente está enfrentándose con problemas de diversa índole, generados como resultado de transformaciones en las ciencias en las que se basa, cambios en la estructura de la sociedad y en la ideología que predomina en ella, lo que conduce a nuevas expectativas en relación con las profesiones (UNESCO, 2003).

Frente a este escenario, el egresado de una carrera universitaria debe estar preparado para lo inesperado, e integrar su práctica profesional a las situaciones que la compleja estructura social y laboral le presenta (Günther, 2005).

Todo lo anterior obliga a un **dinamismo en la formación profesional**. Surgen entonces las preguntas **¿qué competencias o qué saberes requieren los profesionales egresados de una universidad, para estar acordes con los requerimientos de los nuevos escenarios?** En la preparación universitaria **¿Se debe trabajar con el enfoque de competencias... o continuar con el de saberes?**

II. Las competencias y/o los saberes en la formación universitaria. Nuevos requerimientos sociales y laborales.

Sobre el particular existen muchos aportes teóricos (Irigoyen *et al*, 2011; Tobón, 2010; UANL, 2010; Ruiz, 2009; UANL, 2007; Tejada, 2006; UANL, 2005; Perrenoud, 2000, ...), pero en la Universidad Autónoma de Nuevo León, como profesionales de la educación superior, importaba constatar si éstos empataban con la realidad del entorno, por lo que se utilizó de apoyo un estudio a empleadores realizado en el Área Metropolitana de Monterrey por docentes-investigadores de la Facultad de Trabajo Social y Desarrollo Humano (FTSyDH), en el cual se trabajó con 150 instituciones del sector público y privado (UANL, 2010). En este sentido, pareció de gran relevancia conocer la opinión sobre el desempeño profesional de los egresados de una carrera, en términos de conocimientos y/o “competencias claves” desplegadas en el ejercicio de sus labores; así como de las necesidades actuales y futuras de los perfiles de formación profesional en el campo de conocimiento respectivo.

Así, interrogantes fundamentales del estudio se refirieron a verificar en qué medida la formación universitaria ha podido ajustarse a la nueva dinámica anteriormente esbozada y en qué medida los perfiles profesionales ofrecidos responden adecuadamente a los requerimientos del exterior, particularmente del mercado de trabajo.

La investigación incluyó varios objetivos, pero se hará referencia solamente a los hallazgos más relevantes de acuerdo al tema de este trabajo, uniéndolos con algunos referentes teóricos que existen en lo particular. La pretensión va encaminada a aportar mayores elementos para el debate

sobre la pertinencia de la formación profesional, con base en una serie de indicadores provenientes del exterior, sobre la calidad de formación de recursos humanos que se lleva a cabo.

A continuación se plantean las principales ideas emanadas del estudio y el análisis que se deriva de ellas, así como algunas bases teóricas.

 ***Existencia de un aumento ininterrumpido de las exigencias de calificación.***

Las instituciones exigen al egresado que sea capaz de resolver problemas nuevos en situaciones complejas y que tome iniciativas ante las realidades de la sociedad actual. En este sentido, la práctica social de las profesiones ha pasado de ser claramente definida a otra cambiante y abierta (UANL, 2010). De una situación laboral en la que el egresado de una licenciatura tenía la certeza de lo que se esperaba de él, ahora se enfrenta a una práctica profesional que exige competencias específicas re-dimensionadas y el desarrollo de habilidades y capacidades adicionales a las propias de su profesión.

 ***Por encima de los aspectos cognoscitivos, se tiende a valorar otras características.***

Está claro que para ejercer una carrera se deben tener conocimientos teóricos y técnicos especializados, lo cual no es punto de discusión. Sin embargo, por mucho que se valore la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnico-científicos, hay una serie de “competencias clave” que se asocia más al desarrollo de ciertas habilidades, capacidades, destrezas, conductas y actitudes (UANL, 2010). Este hallazgo es congruente con las aseveraciones realizadas por la Dirección General de Licenciatura de la Universidad Autónoma de Nuevo León, en el documento en que se especifican las competencias generales para la educación superior (UANL, 2005).

Aquí surge una de las bases estructurales de este trabajo. Este punto muestra, de alguna manera, que en el campo laboral se requieren las competencias. Pero ***¿entonces los saberes quedan de lado?***

Como profesionales de la educación –y de acuerdo con diferentes teóricos del área de educación superior como Perrenoud, (2000) y Tobón, (2010)--, pensamos que el enfoque por competencias lejos de dejar de lado los saberes y estar en contra de ellos, les imprime una fuerza nueva, vinculándolos con las prácticas y situaciones complejas y problemáticas, garantizando de esta manera un alto grado de transferibilidad de lo que se aprende en los espacios educativos hacia los escenarios reales de aplicación. En este sentido, se ha señalado por diferentes autores (Perrenoud, 2000; Tejada, 2006; Tobón, 2010) que:

❖ ***No se logra desarrollar competencias, si no se tienen de base los saberes.***

La competencia es en sí misma un sistema de saberes, y estos saberes requieren un proceso de metacognición, es decir, de integración y comprensión de ellos (Perrenoud, 2000). A este respecto, Raúl Tejada (2006) afirma que la competencia es conjunto de saberes --*saber, saber hacer, saber estar y saber ser (conocimientos, procedimientos y actitudes--)*, combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional. El dominio de estos saberes le “hace capaz” de actuar a un individuo con eficacia en una situación profesional.

El concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto (Tobón, 2010). En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia, ser competente implica el dominio de la totalidad de los elementos y no sólo de alguna de las partes.

❖ ***Una competencia moviliza saberes, pero no necesariamente los saberes dan como resultado competencias.***

Poseer conocimientos o capacidades no significa ser competente (Perrenoud, 2000).

Se pueden saber muchas teorías y conocer los procesos de intervención y aún más, las técnicas propias en las diferentes profesiones, pero no saberlas aplicar en el momento oportuno ni de la manera correcta, lo que nos lleva a la siguiente aseveración:

❖ ***Se requiere una gran capacidad para transferir los saberes a los escenarios reales de aplicación.***

El profesional debe tener no sólo muchos conocimientos, sino amplia capacidad para transferirlos a los escenarios reales de aplicación, lo que le permitirá cumplir con las características que demandan los nuevos escenarios de trabajo: con **iniciativa y creatividad**, pero también **innovadores y críticos**. Capaces de crear nuevos proyectos y no sólo de seguir instrucciones, de tomar decisiones con bases sólidas y trabajar bajo presión, con alto grado de eficiencia y eficacia (UANL, 2010).

La experiencia muestra que los profesionales que están en posesión de conocimientos, no siempre los saben movilizar en forma pertinente y en el momento oportuno en una situación de trabajo. La transferencia de conocimientos no es automática, se adquiere por el ejercicio de una práctica reflexiva, a la que se le puede llamar praxis (Lobo, 2003), en situaciones que propician la ocasión de movilizar los saberes, de extrapolarlos, de cruzarlos, de combinarlos, de construir una estrategia original a partir de recursos que no la contienen (Perrenoud, 2000).

Es por estas razones -- y *no porque se rechacen los saberes* --, por lo que importa desarrollar las competencias desde las universidades, dicho de otra manera, **de unir constantemente los saberes y su puesta en práctica en situaciones complejas**, esto es lo que va a tener como resultante una práctica profesional efectiva y congruente con los requerimientos del entorno (Irigoyen *et al*, 2011).

La Educación Superior siempre ha estado enfocada a que los aprendizajes sean útiles, pero continuamente se pierde de vista esta ambición global, se abandona a una lógica de acumulación de saberes, manteniendo la idea tradicional (Lobo y González, 2011). De esta manera, desarrollar las competencias desde la formación universitaria no debe ser una moda, sino un retorno a la razón de ser de la institución educativa (Perrenoud, 2000).

En este sentido, se debe clarificar que las competencias –en el ámbito curricular–, son el conjunto, identificable y evaluable de **conocimientos, actitudes, valores, habilidades y destrezas, relacionados entre sí (integradas)**, que permitirán al estudiante el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias y estándares utilizados en el área ocupacional correspondiente (UANL, 2005).

Actualmente, las competencias se entienden como actuaciones integrales para identificar, interpretar, argumentar y resolver problemas del contexto con idoneidad y ética, integrando el saber ser, el saber estar, el saber hacer y el saber conocer (Tobón, Pimienta y García Fraile, 2010).

Bajo estos parámetros, la formación profesional debe ser una formación integral (Inciarte y Canquiz, 2009) que contribuya a generar profesionales que no sólo conozcan y sepan hacer, sino que también re-conozcan el medio en el que trabajan y sean capaces de analizarlo e intervenir críticamente en él.

Retomando la aseveración de la cual surgió todo el análisis anterior de que: **“Por encima de los aspectos cognoscitivos, se tiende a valorar otras características”**, es pertinente aclarar que en este trabajo no se hace referencia a los saberes o a las competencias específicas de una profesión, sino a las competencias que los empleadores señalaron como **“clave en el entorno”**.

Existen **“competencias clave”** que deben ser desarrolladas por los profesionales.

Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y, lo que es más relevante, están muy en sincronía con las nuevas situaciones sociales y laborales. Estas **“competencias clave”** para los profesionales del presente y del futuro, no son un **mero complemento útil** a las competencias específicas y técnicas, para las cuales un egresado universitario ha sido contratado o valorado en su puesto de trabajo. Estas competencias

deben incorporarse en el currículum de la formación profesional, como elementos identificadores de una actitud profesional adecuada a los tiempos modernos (UANL, 2005).

Entre las más valoradas por los empleadores *–de acuerdo a los resultados del estudio realizado–* están: **la resolución de problemas**, es decir, la disposición y habilidad para enfrentarse y dar respuesta a una situación determinada mediante la organización y/o aplicación de una estrategia definida o no para encontrar la solución; el **trabajar en equipo**, considerada como la disposición y habilidad para colaborar de manera coordinada en la tarea realizada conjuntamente por un equipo de personas con el fin de conquistar un objetivo propuesto; la **sociabilidad**, en términos de saber acoplarse a cualquier equipo de trabajo, estando seguro de su propio valor y dando crédito al trabajo de los demás; la **de relación interpersonal** o disposición y habilidad para comunicarse con los otros, con el trato adecuado, con atención y empatía; la **organización del trabajo** que se enfoca en la disposición y habilidad para crear las condiciones adecuadas de utilización de los recursos humanos o materiales existentes, para desarrollar las tareas con el máximo de eficacia y eficiencia. Además está la **de liderazgo, de poder trabajar bajo presión, de autonomía, de iniciativa y la de innovación** (UANL, 2010).

La orientación en la formación universitaria debe estar dirigida a la formación de profesionistas con competencias que resulten en un **ejercicio profesional crítico, inteligente, creativo y socialmente comprometido**. Es prioritario seguir incorporando competencias para la **integración permanente al cambio y la formación como profesionales comprometidos en el desarrollo sustentable de las sociedades**. Se enfatiza el autodidactismo, el ejercicio en escenarios reales de desempeño profesional y la investigación como prácticas consustanciales a la formación en los espacios educativos, de modo que se garantice un alto grado de transferibilidad *–de lo que en ellos se aprende–*, hacia los escenarios reales de aplicación de las competencias desarrolladas (UANL, 2010).

Adicional a lo anterior, se presenta la exigencia de conocer y **trabajar en escenarios internacionales**, manejar adecuadamente **la tecnología de la información** y hablar correctamente **al menos dos idiomas** (UANL, 2010).

✚ Para formar recursos humanos adecuados a las demandas de mercado laboral, de la sociedad y de las propias disciplinas, hay una exigencia importante por diversificar y revalorar las experiencias y modalidades de aprendizaje.

Por lo tanto, es imprescindible que en la formación profesional – y desde el diseño del plan de estudios--, se ponga mayor énfasis en desarrollar las competencias mencionadas, para ello es indudable que se debe de trabajar en la línea de las competencias, pero redoblar el paso aplicando **nuevas estrategias de aprendizaje** (UANL, 2007), --*Aprendizaje basado en proyectos, Trabajo Colaborativo, Trabajo de Caso, etc.*--, porque es a través de una buena planeación y ejecución de las mismas como se logrará que se desarrollen en forma integral los profesionales con educación basada en competencias.

✚ **Requerimiento imprescindible de la educación continua.**

El estar en constante aprendizaje hacia lo nuevo, de acuerdo a los cambios vertiginosos del mercado laboral, representa una de las principales exigencias de los empleadores (UANL, 2010). Los cambios laborales, sociales y de comunicación se producen a un ritmo tan acelerado que no se pueden “transmitir todos los conocimientos” que un profesional requiere. Por lo tanto, más vale **dar prioridad a la construcción de una buena base cultural** para facilitar una mentalidad abierta hacia la formación continua, la búsqueda de información, la inquietud por aprender y la adquisición de unas habilidades y disposiciones válidas para el trabajo y la vida en sociedad (Lobo, 2003). ***El proceso de formación de un profesional deberá permanecer a lo largo de toda su vida activa y esto es algo que establece un cambio de mentalidad y de actitud que debe de forjarse a lo largo de una carrera universitaria*** (UANL, 2010).

III. Elementos orientadores de la formación profesional en el enfoque por competencias.

En la parte final de este trabajo, es pertinente aclarar que la demanda inicial del enfoque por competencias, era dar respuesta a los requerimientos del ámbito laboral, en estrecha relación con los procesos de capacitación de las instituciones (Mertens, 2005). Sin embargo, con el tiempo maduró el enfoque y gran parte de los rasgos de las competencias se han incorporado a las instituciones educativas universitarias, que forman profesionales desde **una visión más integral, no reducida al ámbito técnico.**

De acuerdo con Ruiz (2009), la educación basada en competencias en las universidades nace entonces de la convergencia de: el replanteamiento de la educación como “facilitación del aprendizaje” asociado a la explicación del proceso como un fenómeno del individuo que aprende; y la formación de profesionales capaces de resolver problemas eficientemente en el ámbito de desempeño real, sin menoscabo de los saberes en lo conceptual, procedimental y actitudinal (Irigoyen *et al*, 2011).

De este modo, un currículum por competencias profesionales integradas, que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, se propone reconocer las necesidades y problemas del entorno. Tales necesidades y problemas se definen mediante el diagnóstico de las **experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral** (Huerta, *et al*, s/a). Esta combinación de elementos permite identificar los requerimientos hacia las cuales se debe orientar la formación profesional, de donde se desprende también la identificación de las competencias profesionales integrales o genéricas –*que en este trabajo se mencionan como “competencias clave”*–, indispensables para el establecimiento del perfil de egreso del futuro profesional.

Bajo este entendido, la formación basada en competencias constituye una propuesta que parte del aprendizaje significativo y se orienta a la formación humana integral como condición esencial de todo proyecto pedagógico, replanteando los saberes, no dejándolos de lado. En este sentido, se integra la teoría con la práctica; se promueve la relación entre el nivel educativo y los procesos

laborales; se fomenta la construcción del aprendizaje autónomo; se orienta la formación y el afianzamiento del proyecto ético de vida; se busca el desarrollo del espíritu emprendedor como base del crecimiento personal y del desarrollo socioeconómico; y se fundamenta la organización curricular con base en proyectos y problemas, trascendiendo de esta manera el currículo basado en asignaturas (Tobón, 2010).

Conclusión

Actualmente la formación por competencias es una tendencia en todos los países, su presencia en el panorama educativo de la educación superior es una opción que pretende generar procesos formativos de calidad, sin perder el horizonte de las necesidades de la sociedad, del mercado laboral, de la profesión, de la disciplina y del trabajo académico.

Como consecuencia de lo anteriormente expuesto, un programa educativo universitario no puede estar estructurado a fin de seguir enseñando las mismas cosas de la misma manera, a base de acumular conocimiento. En ese sentido, las áreas en que los empleadores consideraron necesario reforzar a los egresados, son congruentes con la gama de requerimientos que los profesionistas deben cubrir para ocupar puestos profesionales en un mercado laboral cada vez más exigente en aspectos formativos, de liderazgo y de desarrollo de habilidades, actitudes y capacidades para el despliegue de aptitudes del trabajo.

Por lo anterior, el **re-diseño del Plan de estudios, debe ser continuo y sistemático** y orientarse en una perspectiva de trabajo interdisciplinario hacia la formación de profesionistas con competencias que *–como ya se puntualizó a lo largo de este documento–*, resulten en un ejercicio profesional crítico, inteligente, creativo y socialmente comprometido. Se hace así mismo prioritario seguir incorporando competencias para la integración permanente al cambio y la formación como profesionales comprometidos con el desarrollo sustentable de las sociedades.

Bibliografía

ANUIES (2000). *La Educación Superior hacia el siglo XXI. Líneas estratégicas de desarrollo*. México.

Foray, D. y David, P. (2002). “Fundamentos económicos de la sociedad del conocimiento”, en *Comercio Exterior*, México, vol. 52, núm. 6, Pp. 472-490.

Günther, Cyranek, coord. (2005). *Hacia las Sociedades del Conocimiento*. UNESCO [en línea] Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org>.

Huerta, J., Pérez, I., Castellanos, A. (s/a). *Desarrollo Curricular por competencias*. [En línea], disponible en <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html> [Accesado el 14 de agosto de 2012]

Inciarte, A. y Canquiz, L. (2009). “Una concepción de formación profesional integral”, en *Revista de Artes y Humanidades UNICA*, Universidad Católica Cecilio Acosta, vol. 10, núm. 2, mayo-agosto, 2009, pp. 38-61.

Irigoyen, J., Jiménez, M. y Acuña, K. (2011). “Competencias y educación superior”, en *Revista Mexicana de Investigación Educativa*, Enero-marzo, vol. 16, núm.48, pp. 243-266.

Irigoyen, J., Jiménez, M. y Acuña, K. (2004). “Evaluación del ejercicio instruccional en la enseñanza universitaria”, en *Enseñanza e investigación en Psicología*, vol. 9, núm. 2, pp. 293-303.

Lobo H., M.E y González G., L. (2011) “Evaluación curricular integral, sistemática y permanente: un camino a seguir”, en *Revista Realidades*, núm. 1, nov. 2011. 87-96.

Lobo Hinojosa, María Eugenia (2003). *Pedagogía para el trabajo social*, Monterey, N.L.: UANL.

López, R. (2007). *Profesorado, conocimiento y enseñanza conservadora*. México: plaza y Valdés Editores.

Meléndez, S. y Gómez, L. (2008). “La planificación curricular en el aula. Un modelo de enseñanza por competencias”, en *Laurus*, vol, 14, Núm. 26, pp. 367-392.

Mertens, L. (2005). “El enfoque de competencias laborales en la empresa. Relato de experiencias”. Marzo [En línea], disponible en <http://www.leonardmertens.com/showcontent.php?id=34&cmd> [Accesado el 20 de octubre de 2011].

Perrenoud, Philippe (2000) *Las competencias y las profesiones: construir las competencias, ¿es darle la espalda a los saberes?* en Red U. Revista de Docencia Universitaria, núm. monograf. II.

Orozco, B. (2000). “De lo profesional a la formación en competencias: giros conceptuales en la noción de formación universitaria”, en M.A. Valle. *Formación de competencias y certificación profesional*, pp.105-139. México: Universidad Nacional Autónoma de México.

Rodríguez, H. (2007). “El paradigma de las competencias hacia la educación superior”, en *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, Vol. XV, núm. I, pp. 145-165.

Ruiz, G. (2009). “El enfoque de la formación profesional en torno a la generación de competencia: ¿ejercicio impostergable o lo que sucedió a un rey con los burladores que hicieron el paño?”, en *Estudios pedagógicos*, núm. I, pp.287-299.

Tejada, Raúl. (2006). *Nuevos roles y competencias profesionales en la sociedad globalizada*. México: Ecatombe.

Tobón, Sergio (2010). *Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: Ecoe.

Tobón, S., Pimienta, J., y García Fraile, J.A. (2010). *Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias*. México: Pearson.

UNESCO (2003). *Educación Superior en una sociedad mundializada. Sector de Educación de la UNESCO*. Documento de posición.

Universidad Autónoma de Nuevo León (2010). *Investigación a empleadores de los egresados: un estudio descriptivo, exploratorio y explicativo*. Monterrey, N.L. México.

Universidad Autónoma de Nuevo León (2007). *Visión 2012 UANL Primera Actualización*. Monterrey, México.

Universidad Autónoma de Nuevo León (2005). *Formación General Universitaria de los Estudiantes de Licenciatura, Profesional Asociado y Técnico Superior Universitario*. Dirección de Estudios de Licenciatura. Monterrey, México.

Villa, A. y Villa, O. (2007). "El aprendizaje basado en competencias y el desarrollo de la dimensión social en las universidades", en *Educación*, 40, pp. 15-48.