

COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES. UNA REFLEXIÓN NECESARIA ANTE LA COMPLEJIDAD DEL CONTEXTO ACTUAL

Autores: Lucía Vega Castro¹, Angélica Paredes Franco².

Institución: Universidad Politécnica Salesiana.

Correos electrónicos: lvega@ups.edu.ec;

COMPETENCIAS SOCIOEMOCIONALES. UNA REFLEXIÓN NECESARIA ANTE LA COMPLEJIDAD DEL CONTEXTO ACTUAL

RESUMEN

Este artículo es fruto de una investigación para grado académico. Las autoras refieren desde una posición constructivista y socio crítica la necesidad de retomar la formación de conocimientos, y capacidades profesionales unidas al acompañamiento de destrezas sociales y emocionales (componente actitudinal) en los currículos académicos. Sugiere complementar los contenidos de las mallas curriculares en la universidad con el desarrollo de actividades que potencien las competencias socioemocionales considerándolas mediatizadoras del resto de las competencias profesionales. Sostiene que para la convivencia con el otro, se necesita un imprescindible proceso de aprendizaje desde el ejercicio consciente de la existencia de esa otredad, hasta incorporar las competencias socioemocionales al comportamiento cotidiano de los educandos. Se ubica internamente en la línea de Investigación Evaluativa y Educación de la carrera de Comunicación Social de la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador.

Palabras claves: Desarrollo integral, competencias socioemocionales, educación, universidad.

INTRODUCCIÓN

Universalmente están ocurriendo acelerados cambios económicos, políticos y sociales. La actual revolución tecnológica y la globalización son variables relevantes a tener en cuenta como resultado inevitable del desarrollo histórico de la sociedad, de sus fuerzas productivas y del desarrollo de la ciencia y la técnica al realizar cualquier análisis de la realidad social, pero sus efectos dependen de si esta signada por la solidaridad y colaboración o se acompaña por políticas neoliberales. Por consiguiente, en el escenario internacional han surgido importantes agentes de transformación que no existían en épocas anteriores y que es necesario considerar para el análisis de cualquier problemática.

Casaliz (1996) enfatizaba en las misiones fundamentales que debía tener la educación para el siglo XXI y señalaba en primer lugar la misión intelectual, es decir el desarrollo del conocimiento, la misión humanista, para llegar a ejercer la profesión con ética y sentido común, la misión utilitaria, que es la vía para formar técnicamente los profesionales que la sociedad necesita, y, finalmente la misión sociopolítica, no por última menos importante, pues la universidad como peldaño superior de la educación es un agente de cambio para nuestras naciones.

Los retos y desafíos que debe enfrentar el mundo y en particular los sistemas educativos son de tal magnitud que, de no ser atendidos con la urgencia necesaria, profundizarán las diferencias, desigualdades y contradicciones que hoy impiden el crecimiento económico equitativo, con justicia, sustentabilidad y democracia para la mayor parte de nuestros países. Si bien se ha avanzado en la búsqueda de cambios y referentes democráticos sustentables, aún faltan transformaciones profundas en los ejes que dinamizan el desarrollo en América Latina entre los cuales uno de los más importantes es la educación, y especialmente la educación superior.

Las personas no vienen hechas desde fábrica, los seres humanos se van construyendo a lo largo de sus vidas, sus aprendizajes, sus experiencias se modifican durante el procesamiento de la información en cada contexto y de acuerdo a las vivencias van perfilando cada rasgo de personalidad. La educación en la universidad debe contribuir a potenciar ese desarrollo en función del modelo de profesional que necesita la sociedad en este siglo XXI.

Cada docente desde su accionar pedagógico debe estimular en el estudiantado universitario el cumplimiento de sus sueños y metas, potenciando su desarrollo a lo largo de la carrera, comprometiéndolo con su desempeño profesional y demostrando que el tiempo empleado en la casa universitaria perfeccionó su formación integral como un ser humano que está llamado a construir una comunidad fraterna, plural e incluyente, respetando las culturas y valores de los pueblos, de la misma manera que perfecciona el barro el alfarero, mostrando luego, lo mejor de su creación.

El estudio de la formación integral de esta generación se ha convertido en un problema de análisis e investigación por parte de numerosos especialistas desde finales del pasado siglo, tanto desde el mundo laboral como fuera de él, implicando cambios profundos en las políticas educativas de diversos países, convirtiéndose en la vía más accesible para el vínculo que se establece entre la educación y la demanda del sistema empresarial que debe asimilar a ese egresado de la universidad, donde la función laboral actúa como catalizador para el pleno desenvolvimiento de las potencialidades de su vida como trabajador, de sus facultades individuales y su inserción en un colectivo que tiene conformada una subjetividad particular que los estudiantes universitarios deben asimilar y acomodar para adaptarse al nuevo contexto.

Algunos especialistas tienen el criterio de que las competencias corresponden específicamente al diseño curricular limitando la aplicación y utilización, reduciendo un concepto que a consideración de la autora encierra mucho más que eso en su significado; un currículo diseñado para lograr competencias prioriza el saber Ser y el Saber Hacer.

La necesaria interdisciplinariedad en la conformación del currículo por competencias es hoy un ineludible compromiso, las competencias profesionales forman parte de las competencias laborales que la sociedad exige a la universidad y rebasa la mera significación económico-laboral del término, proyectándose como un importante componente en el desarrollo integral de cada sujeto de la educación, formado en las instituciones a partir de un aprendizaje donde se acrecienten las capacidades humanas, se garantice un desempeño eficiente y responsable y se propicie el incremento de las posibilidades de realización personal y social del individuo, como expresión de las tendencias más contemporáneas en el mundo, para lo cual debe situarse al estudiante como punto focal del sistema.

Lo anteriormente expuesto conlleva a la necesidad de fortalecer el permanente cambio en las instituciones universitarias ecuatorianas, evaluando el accionar acostumbrado para retroalimentarse de las actuales demandas empresariales y sociales, lo anterior sin duda necesita de un currículo que no sea rígido sino que permita el desarrollo de estos jóvenes de acuerdo a las exigencias de los nuevos tiempos.

En un primer acercamiento a la problemática se constataron opiniones en el estudiantado que corroboran la existencia de insuficiencias en aspectos de la formación profesional ofrecida por la alta casa de estudios, vinculadas a las competencias socioemocionales necesarias para el adecuado desempeño de las diferentes profesiones en las que se preparan y que constituyen indicadores de una necesidad insatisfecha.

La pregunta que guía este ensayo es: ¿Cuáles son los presupuestos teóricos–conceptuales que se asumen para sustentar desde la interdisciplinariedad, la propuesta de un diseño que incluya las competencias socioemocionales como mediatizadoras y que permita el desarrollo integral del sujeto de la educación en la Universidad Politécnica Salesiana del Ecuador, sede Guayaquil?

DESARROLLO

El debate internacional sobre el término competencia se remonta a finales del pasado siglo y en estos momentos existen dos corrientes de pensamiento una de las cuales niega rotundamente la admisión del concepto, defendiendo los términos que tradicionalmente se han empleado, (habilidades y capacidades); por otra parte, existe otro grupo de especialistas que sustentan posicionamientos a favor del uso del concepto competencia por considerarlo más cercano al "saber hacer."

Las competencias constituyen un tema complejo, confuso y polisémico ya que está unido a otros conceptos. En el Diccionario de Sinónimos del año 1950, aparece en las definiciones de competencias palabras como: aptitud, capacidad, idoneidad, suficiencia, habilidad, disposición. En el diccionario Larousse (1996) se define como

aptitud e idoneidad, pero también se define como competir contra el otro, ser mejor que el otro, esta última definición a veces provoca que se ignore el resto del significado en la definición del término.

El concepto de "Competencia" fue planteado inicialmente por McClellan (1973), como una reacción ante la insatisfacción con las medidas tradicionales utilizadas para predecir el rendimiento en el trabajo... "Los test académicos de aptitud tradicionales y los test de conocimientos, al igual que las notas escolares y las credenciales no son totalmente confiables porque no predicen el rendimiento en situaciones de tensión o el éxito en la vida. A menudo están sesgados en contra de las minorías, las mujeres, y las personas de los niveles socioeconómicos más bajos". D. McClellan, (1973).

La anterior situación descrita, condujo a varios investigadores (McClellan, /1973. Boyatzis/1982 y Woodruffe/1993) a buscar otras variables para sus estudios a las que llamaron "competencias", que permitirían una mejor evaluación del rendimiento laboral. Estos especialistas encontraron que para evaluar el desempeño con mayor eficiencia, era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos, con las características de quienes son solamente promedio.

El INEM España, (1995) plantea: "Las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo". Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer" Para este instituto el concepto engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, etc., considerados necesarios para el pleno desempeño de una ocupación. POLFORM/OIT, (1997) define la competencia como "Una construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación de trabajo que se obtiene no solo a través de la instrucción, sino también y medida mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo."

National council for vocational Qualifications, (1998) (NCVQ): plantea que el concepto de competencia se encuentra en la estructura del sistema normalizado. La competencia laboral se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencias (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos. En este sistema se han definido cinco niveles de competencia que permiten diferenciar el grado de autonomía, la variabilidad, la responsabilidad por los recursos, la aplicación de conocimientos básicos, la amplitud y

alcance de las habilidades y destrezas, la supervisión del trabajo de otros y la transferibilidad de un ámbito de trabajo a otro.

Dao.Alberto, (2000) al analizar el fenómeno de la emergencia del término competencias considera que "... En los años setenta y ya desde antes, se pensaba que la información era lo fundamental, obedeciendo al hecho de que la producción de ideas y datos era tan avasallante que tenían que concebirse mecanismos de almacenamiento y compactación...". A mediados de los años ochenta se generalizó la comprensión de que las informaciones intrínsecamente no aseguraban el progreso, debido a que ellas envejecen con la turbulencia del entorno, reconociéndose así la vigencia del conocimiento, con lo cual se subrayaba que más importante que estos, era la capacidad de sintonizar, organizar, estructurar, limpiar esa información.

En el período actual no basta con la información y el conocimiento técnico, pues nada se asegura con lo que se conoce o se domina, sino que se incorporan ingredientes asociados con actitudes y valores que aseguren aplicaciones adecuadas y orientadas a un mejor desempeño; imponiéndose cada día la utilidad del término en diferentes contextos sociales.

Leonard. Merstens,(2001) plantea que las competencias son "Un conjunto de habilidades, actitudes y aptitudes requeridas para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo ". Y continúa señalando así mismo que esta definición se sitúa en un plano ahistórico; cuando este concepto es determinado social e históricamente a partir del análisis del contexto económico y social en el cual está envuelto. Este autor nos convoca a tener en cuenta dos enfoques a los que denomina: Enfoque Estructural y Enfoque dinámico, ambos encierran diferentes modelos que no son excluyentes sino que enfatizan en diferentes aspectos de las competencias y que en el plano práctico pueden combinarse.

Otra visión del concepto es la que asume, Jeanne.C.Meister, (2000) presidenta de la firma consultora de educación empresarial Corporate University Exchange quien afirma que "...Una capacidad o competencia se define como cualquier conocimiento, habilidad, conjunto de acciones o patrones de pensamiento que, con seguridad establezcan una distinción entre un desempeño superior y uno promedio.

En un análisis más general del término, Guédes,(2000) plantea que la noción de competencias admite al menos tres grados de complejidad; en la instancia más compleja y básica se puede entender por competencias a los conocimientos, capacidades y valores asociados con un determinado ámbito del quehacer humano. Desde una perspectiva más explícita, las competencias equivaldrían al saber (asociado con el conocimiento), al poder hacer y al saber hacer (vinculados a las capacidades) al saber

para qué hacerlo, querer saber y hacer, al cual podría agregarse el saber ser (relacionado con los valores).

Finalmente, en un ámbito más amplio las competencias podrían corresponder al compendio de acciones destinadas a conocer, aplicar, dominar, optimizar, evaluar e innovar. Estos tres niveles de complejidad, según este autor son planos de una misma perspectiva y no reflejan contradicciones, ya que lo más importante es aceptar el sentido generativo que se le asigna a sus alcances por lo que plantea que las competencias no son algo que se asimila de una vez para siempre, más bien son procesos que incrementan potencialidades a partir de sus secuenciales avances.

Se considera que los elementos anteriormente referidos aportan importantes aspectos a tener presentes para esclarecer la significación del término. Por lo que declara su coincidencia con el acercamiento al problema que realiza la Dra. Viviana González Maura (2006), quien establece un referente a partir del Enfoque Histórico – cultural declarando que las competencias son “Unidades complejas de regulación de la conducta (configuraciones psicológicas de la personalidad), que integran en su estructura y funcionamiento las condiciones internas y externas del desarrollo humano”, la autora agrega, que además se manifiestan en la acción.

Las condiciones externas se conciben como el espacio educativo en el que se construyen las potencialidades internas. La competencia como capacidad construida y demostrada en la práctica, como premisa y resultado de la actividad profesional lo cual implica el desarrollo de potencialidades que hacen a una persona apta para el desempeño en una actividad.

En la educación la noción de competencia que se emplea habitualmente no proviene de un único paradigma sino que se ha ido conformando con aportes provenientes de diferentes ámbitos teóricos. (Filosofía, Antropología, Psicología, Lingüística, Sociología, Economía, y Formación Laboral). Se considera que precisamente en ello, radica la fortaleza del concepto y a su vez la debilidad en cuanto a posibilidades de aplicación; cada ámbito le aporta un referente teórico que responde a la necesidad que tiene de utilizar el término por lo que al concepto le faltan horizontes precisos de construcción teórica convirtiéndose en un concepto polisémico (interdisciplinar y multidisciplinar).

Aproximando conceptos:

Considerando que la competencia es entendida como una integración de saberes en forma de construcciones psicológicas que se interrelacionan en la estructura y funcionamiento de la personalidad y que facilitan la solución eficiente de situaciones problemáticas en diferentes contextos. Es importante subrayar al lector que la competencia no constituye una capacidad, por sí misma, sino que la capacidad, es una subunidad de la competencia. A la capacidad la conforman aptitudes, habilidades y

destrezas que nos permiten resolver una tarea. Bung, (1994) define la capacidad como el conjunto de conocimientos destrezas y aptitudes cuya finalidad es la realización de actividades definidas y vinculadas a una determinada profesión; o sea según este autor la interrelación de diferentes capacidades origina la competencia.

Por otra parte las competencias no pueden ser aprendidas, de la manera que aprendemos un conocimiento, sino que se van construyendo de manera auto creativa por parte del sujeto utilizando la vivencia experiencial en la que va combinando habilidades, capacidades, hábitos, conocimientos, destrezas y actitudes. Las competencias profesionales se desarrollan cuando la base existente es estable, cuando la cualificación profesional se lleva a cabo sin esfuerzo. Si no existe esta base o está poco desarrollada se ve obstaculizada haciendo muy difícil llegar a cumplir las metas en este sentido.

Existen cientos de trabajadores y profesionales cualificados con el mismo currículo profesional y la misma cualificación formal, pero todos sabemos que cada uno de ellos es diferente, lo que marca la diferencia es la medida en que las competencias profesionales se han desarrollado combinando esas características en una mezcla única e irrepetible y que además son verificables en la práctica.

La intervención pedagógica juega un rol esencial al conformar la malla curricular de una carrera es preciso previamente conformar el árbol de competencias claves específicas para cada profesión, comenzando por una de las muchas y pequeñas ramas de ese árbol y de esa manera ir ajustando la intervención educativa para lo cual es ineludible el despliegue de competencias socioemocionales en el tronco común del área específica o campo de conocimiento. Las competencias socioemocionales se convertirán en mediatizadoras del resto, en aras de beneficiar las exigencias futuras de la profesión, aunque aún estas no se conozcan.

La competencia siempre se apoya en la formación y aún la experiencia debemos considerarla formación lograda en el tiempo de una manera empírica. La relación formación- capacidad-cualificación-competencias es la que va a hacer posible la solución adecuada de las tareas. Daniel Filmus, (1997), señala que...“el desarrollo de competencias para un adecuado desempeño en el mundo laboral debe cumplir con las exigencias de validez social y adecuación al país, al sistema político, a la cultura, a la economía y sociedad concretas...”.

La importancia del análisis de Filmus, es que realiza un amplio y pormenorizado estudio sobre las nuevas características de los procesos productivos en los que se desenvuelve el mundo del trabajo en nuestros países, de esta manera este autor logra vincular y entrelazar con una coherencia bien demostrada la relación existente entre la educación y trabajo; determinando según las necesidades y requerimientos de uno, las

posibilidades de respuestas y servicios del otro, que a su vez se retroalimentan en una espiral de perfeccionamiento que desarrolla a ambos.

Se propone incluir las competencias socioemocionales como componente imprescindible en esta clasificación lo que es respaldado por la investigadora Elvira Reppeto entendiéndolo por estas, a aquellas competencias que están directamente relacionadas con destrezas sociales, el trabajo en equipo, y los mecanismos de autorregulación del comportamiento, entre otras, y, que se constituyen en mediatizadores inmediatos para las relaciones con el otro.

Las “competencias” difieren de los “requisitos” que aparecen en las clásicas descripciones de cargos. Los requisitos de los puestos casi siempre se refieren a la formación académica (nivel de estudios, cursos, etc.) y al tiempo de experiencia laboral necesarios para ocupar un cargo. Se comprueban básicamente mediante acreditaciones documentales (certificaciones de instituciones educativas y constancias de trabajos anteriores). Las competencias deben manifestarse en la realidad, ya sea mediante demostraciones prácticas, pruebas objetivas o simulaciones.

El número de competencias “existentes” puede ser muy amplio. Levy -Leboyer (1996) presenta seis listas diferentes. Ansorena Cao (1996) incluye 50 competencias conductuales. Woodruffe (1993) plantea nueve competencias genéricas, lo que significa que hay muchas otras específicas. El Diccionario de competencias de Hay McBer (Spencer y Spencer, 1993) incluye 20 competencias en su lista básica, ordenadas por conglomerados, y nueve adicionales denominadas competencias únicas. Barnhart (1996) incluye 37 competencias básicas en siete categorías.

En todas esas listas hay competencias que tienen el mismo nombre para diferente concepto, pero también hay algunas que, siendo similares, reciben nombre diferentes (Solución de Problemas vs. Toma de Decisiones). Igualmente, algunas competencias son agrupadas de maneras diferentes (Orientación al Cliente puede ir en Apoyo y Servicio Humano – Spencer y Spencer – o en Gerencia – Barnhart).

Precisamente por el hecho de que las competencias están ligadas al contexto laboral específico en que se ponen de manifiesto, lo que sugiere, que cada institución puede tener conjuntos de competencias diferentes, nada libera a una institución social de un cuidadoso trabajo adicional para adaptarlas y divulgarlas entre el personal que emplea y/o forma, ya que de hecho, se está creando una nueva modalidad de percibir el trabajo en sí.

En opinión de la autora, se puede hacer uso de las listas de competencias que han propuesto diferentes especialistas siempre que se adapten a las particularidades de cada país y cada escenario laboral, diferentes autores proponen un listado general de competencias a desarrollar, entre ellos Vargas Hernández, José Guadalupe/ en su

artículo "Las Reglas Cambiantes de la Competitividad Global en el Nuevo OEI" – Revista Iberoamericana de Educación No.20.

El surgimiento y uso de este concepto, es resultado de una necesidad objetiva del desarrollo de la sociedad y de la evolución de la organización del trabajo actual. Por lo que se medita en la importancia de reiterar la relevancia, notoriedad y legitimidad adquirida por el concepto competencia en el ámbito internacional y nacional y la imperiosa necesidad de asumir por parte de las instituciones de educación superior la correspondencia del currículo con este enfoque.

Se señalan como puntos coincidentes en las anteriores definiciones:

- Constituyen características permanentes, manifestadas por las personas en la realización de una actividad.
- Incluyen todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados en el ejercicio profesional.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo o sea solo son definibles en la acción. Sólo poniendo en práctica la competencia se llega a ser competente.
- Tienen un carácter dinámico; Son adquiridas a lo largo de toda la vida activa.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente relacionadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
- Pueden ser generalizables a más de una actividad.
- El término implica una relación entre lo interno y lo externo de la persona.
- Es un término relacional, en tanto es social y participativamente definido. Implica un compromiso individual, institucional y social.
- Integra los procesos de la reproducción de la fuerza de trabajo calificada (Formación, distribución y utilización al coordinarse las acciones de consolidación y desarrollo de competencias.

Por otra parte se piensa que en los análisis del currículo de cada carrera debemos tener presente la obra de Leontiev, (1981) quien retomó de los trabajos de Vygotsky, sus planteamientos en relación al papel primordial que juega la actividad en el desarrollo psíquico humano sustentando los presupuestos teóricos de la teoría de la actividad. Su análisis se concentró en desarrollar el vínculo que existe entre la actividad práctica externa y la actividad teórica interna, planteando como componentes funcionales de la misma la orientación, la ejecución y el control. Estas conceptualizaciones son compartidas por la autora considerando le aportan a este trabajo un sostenible argumento desde el punto de vista teórico. La actividad externa se interioriza, se convierte en interna, ideal, sin embargo, esta actividad psíquica no es opuesta a la externa, sino que sigue representando la actividad, mostrándose como dos formas de

un todo único. En esto radica el principio de la unidad de la psiquis y de la actividad” aplicable al desarrollo de competencias.

Valera, (1990) en este sentido plantea:

“La forma de ejecutar una actividad, destacando en ella como característica esencial el predominio de acciones psíquicas y prácticas que conscientemente permiten la ejecución exitosa de la actividad como un todo, con el auxilio de los conocimientos y los hábitos que de manera previa posee el sujeto para orientarse en la selección de las vías más adecuadas para la ejecución de un tipo de actividad determinada” (p.24).

Es importante señalar que el enfoque centrado en competencias ha recibido importantes críticas por investigadores como Barret y Depinet (1991) /Barnett, (1994)/ Del Pino, (1997) los que coinciden en señalar las dificultades para medir las competencias y prever el desarrollo de un trabajador con respecto a otro, pero a pesar de estas críticas se ha impuesto en el presente siglo con mucha fuerza, sobre todo en el mundo empresarial.

CONCLUSIONES

A juicio de quienes escriben es ineludible reconfigurar los contenidos de las mallas curriculares en los disímiles campos de conocimiento, potenciando la necesaria interdisciplinariedad y evitando la superespecialización que coarta el desarrollo de competencias socioemocionales como parte de las acciones necesarias para lograr el fin de la educación propuesto en la formación integral para la generaciones presentes y futuras socializando mediante la participación activa de todos los implicados (especialistas, académicos, políticos, sociedad civil, antropólogos) y dinamizando el árbol de competencias necesarias para formar el profesional que necesita la sociedad en el siglo XXI.

BIBLIOGRAFÍA

Ansorena-Cao, (1996) 15 casos para la selección de personal con éxito, Ed. Paidós. Barcelona.

Almuiñas J. L, (2002) La evaluación de la efectividad de los procesos de planificación estratégica y la conformación y evaluación de los objetivos en las instituciones de educación superior. Memorias de Evento. Universidad 2002.

Bernard, R. (2000) ¿Existen las competencias transversales? En: Educar 26. pp. 9-17.

Canfux, V. y Rodríguez, M. E. (2000): Algunas reflexiones sobre la formación psicopedagógica del profesor universitario. Revista Cubana Educación Superior, Vol. XX, No.2: pág. 22-28.

Castillo Castro, Cecilia [1998] Modelo pedagógico para la formación y desarrollo de hábitos, habilidades y capacidades. (Material impreso). Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño

Casaliz, P. (1996).La modernidad de la Universidad en el siglo XXI Ponencia presentada en el seminario Internacional. Modelos de Universidad en América Latina. Bolivia.

Delors Jaques, (1997) La Educación encierra un tesoro. Editorial UNESCO, Paris.

Dao, Alberto y otros (2000) El conocimiento y las competencias en las organizaciones del siglo XXI. Editorial Épsilon Libros, g.r.l .Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela.

Filmus .D, (1996) Demandas populares por educación. Ed. AIQUE, Buenos Aires .Argentina. Filmus, (1997) El papel de la Educación frente a los desafíos de la transformación científico-tecnológica. Ed. AIQUE, Buenos Aires .Argentina.

Galperin, P, Y. (1986.) Sobre el método de formación por etapas de las acciones intelectuales. En Psicología pedagógica y de las edades. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.

Guédes Víctor (2000).” Las competencias en las organizaciones del siglo XXI ” en El conocimiento y las competencias en las organizaciones del sigloXXI. Ed.EpsilonLibros, s.r.l. Universidad Metropolitana, Caracas, Venezuela. Pág113 Tedesco JC.

Goleman, David. (2001) La Inteligencia Emocional. Vergara, Buenos Aires, Argentina

González Maura, V. (2006) “El profesor tutor. Una necesidad de la Universidad del siglo XXI”: En: Revista Cubana de Educación Superior. XXVI 2. pp. 23-36.

González Maura, V. (2006) “La formación de competencias profesionales en la universidad”. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa”. En: XXI, Revista de Educación de la Universidad de Huelva. Vol. 8. Diciembre. pp. 175-188.

González, V. (1999): La educación de valores en el currículum universitario. Un enfoque psicopedagógico para su estudio. Revista Cubana de Educación Superior, Vol. XIX, No. 2: Pág. 27-36,

González, J et al. (2004) TUNING: AMÉRICA LATINA. Un proyecto de las Universidades. En: Revista Iberoamericana de Educación. No. 35 pp. 151-164.

Le Pichon Xavier, (2000) Las raíces del hombre, Sal Terrae, Santander.

Liotard Jean Francois, (2000) La condición posmoderna, Catedra, Madrid

Plasencia Ilanos V. (2015) Antropología Cristiana, Universidad politécnica Salesiana del Ecuador.

