

Reflexiones en torno al desarrollo de las competencias laborales en los estudiantes universitarios

Luis Alberto Lizón Restrepo

Sinopsis

A partir de la definición del concepto de competencia, se analizan los diferentes aspectos que conforman las competencias laborales desde un referente teórico, pedagógico y docente de acuerdo a los procesos de gestión, conocimiento y globalización. Igualmente se referencia la actual situación laboral y la necesidad de que los estudiantes de pregrado desarrollen a través de su pênsum académico, estrategias que le faciliten ser mas competitivos en el entorno laboral.

Lo anterior implica replantear la educación de pregrado en términos de que esta se convierta en el ámbito facilitador de procesos de desarrollo de las dimensiones cognitivas, actitudinales y aptitudinales con base en el principio de calidad que garantice profesionales más capacitados y acordes a los nuevos retos del siglo XXI.

Términos clave: <Aptitud profesional> <formación profesional> <trabajo> <enseñanza universitaria> <universidades>

Abstract

By means of defining "competencies", the author will analyse the various aspects of working competencies. This analysis will bear in mind the theoretical, pedagogical and teaching features and the relationship they may have with cognitive and global procedures. This article also pinpoints the present working situation and the undergraduate students' needs in order to develop throughout the curriculum, various strategies which will facilitate competitiveness in working settings. These concepts have obvious educational implications for undergraduate students nowadays. For the author, education should be approached as a means of facilitating the development of cognitive, attitude and aptitude skills and expertise which will ensure the quality of higher education in the 21st century.

Key terms: <Vocational aptitudes> <vocational training> <labour> <university instruction> <universities>

Reflexiones en torno al desarrollo de las competencias laborales en los estudiantes universitarios

En primer lugar es necesario definir algunos términos sobre los cuales se desarrolla el concepto de competencia, dada la cantidad de referentes desde donde se pueden abordar, con el mismo peso de validez, pero que en nuestro caso se contextualiza a partir de un referente específico.

1. Calidad: Se asume desde el concepto de cualidad en el sentido de que las cosas deben ser lo que dicen ser, lo que significa desde el principio de identidad (A es A) que la educación debe ser educación.
2. Regulación: Se asume como el intercambio de la información y su fluir, desde el concepto de los sistemas en donde la educación como subsistema social la cual le da su sentido, debe propender por tener la capacidad de evaluarse constantemente para poder cambiar continuamente lo que el entorno exige diariamente, se trata de dar velocidad de respuesta que rompa la arqueología del saber. La regulación permite la autonomía como capacidad de darse a sí misma la norma para ser lo que dice ser.
3. Camino: Entendido como proceso de causalidad (A produce B) y no como determinismo.

Estos conceptos dan la base para hablar del desarrollo de las competencias laborales, desde los diferentes aspectos que son necesarios para lograr su realización, los que se exponen a continuación son los que desde el barrido teórico, la experiencia pedagógica y el quehacer cotidiano de la docencia, son los que mejor orientan el desarrollo de las competencias laborales en el proceso de aprendizaje del estudiante.

Entre los principales tenemos:

Gestión

Para el desarrollo de las competencias laborales es necesario tener claro que se debe realizar una gestión estratégica que desarrolle las siguientes áreas:

- a. Desarrollo académico. Debe fundamentarse en responder las siguientes preguntas:
¿Qué es educación?
¿Qué tipo de profesional se quiere formar?
¿Qué modelo pedagógico es adecuado para el desarrollo de competencias?
- b. Desarrollo curricular. No debe considerarse un medio, si no un fin en sí mismo, que permita el desarrollo de los valores axiológicos de la persona.
- c. Desarrollo de gestión institucional. Se debe tener en cuenta que la institución debe contar con todos los mecanismos necesarios para garantizar los procesos administrativos bajo los parámetros de calidad y mejoramiento continuo.
- d. Desarrollo de talento humano. Se debe contar con un centro de gestión humana que maneje el empoderamiento, la cultura institucional y los procesos de formación de personal.

Igualmente es el encargado de la certificación ocupacional de competencias, la cual certifica las capacidades y no los nombres de las ocupaciones, puesto que lo importante no es el título, sino la competencia adquirida. Además si se certifica la calidad en los alumnos es necesario certificar la calidad en los docentes y en los procesos administrativos desde la norma técnica ISO. (International Standardization Organization).

Conocimiento

Debe existir el concepto de investigación institucional como el ente que aglutine todos los procesos, tales como: semilleros, prácticas, líneas, centro de investigación permanente, revista, entre otros.

Hay una serie de conceptos que son importantes al momento de pensar como abordar el conocimiento y su aplicación práctica desde el sentido tecnofactual.

- A. No se puede construir nuevo conocimiento a partir de cero, no se puede desconocer el conocimiento que tiene la gente al interior de la empresa y traer conocimiento externo que también será cero por ser totalmente nuevo para el personal, se debe conciliar el conocimiento previo con la nueva adquisición.
- B. Si la institución no tiene un soporte teórico explicativo, no tiene presente ni prospectiva. Por lo tanto el conocimiento deberá dar valor agregado y, evolucionar hasta que todos los miembros de la institución se vuelvan expertos.
- C. Se debe contar con procesos de realidad virtual, que simulen comportamientos y permitan llegar a conocer que lo que se piensa y se hace es más importante que lo que se percibe y así acceder a la sociedad del conocimiento. Para esto es necesario definir el ámbito de aplicación el cual debe fluir desde la universidad, la carrera, el programa, el área, el curso y la lección, esto implica que la competencia es saber hacer gestión de proyectos, que la institución como empresa debe ser la organizadora del aprendizaje, sus directivos los facilitadores del aprendizaje y el usuario como la persona que es y no, como el profesor se lo imagina. Se debe tener en cuenta su aspiración, intereses y con qué conocimientos viene.
- D. El conocimiento se basa en la capacidad de la persona para generar duda, curiosidad y asombro. El conocimiento como un saber para competir se transforma en un conocer para saber ver y poder ser. Cuando se habla de un saber ver se trata de un cooperar para modificar el entorno y generar desarrollo, en donde en última instancia el

desarrollo no lo genera la tecnología, lo genera la necesidad mental del saber ver.

Igualmente el poder ser implica los aspectos físicos, intelectuales, emocionales y espirituales de la persona que conoce.

Globalización

Se debe tener presente el impacto de las nuevas tecnologías (v.g. Internet), las instituciones educativas superiores deben entender que la sociedad del conocimiento está por fuera del docente y del aula, y el alumno accede a ella desde otros escenarios, por lo tanto se debe tender más a un trabajo desde la orientación de la educación a distancia.

Según el informe de tendencias educativas de la comisión de la UNESCO (1998), en 500 semanas, el 40% de las instituciones de educación superior no estarán en funcionamiento, la universidad de Harvard tendrá sucursales en todo el mundo y el 55% de los alumnos serán virtuales, esto implica que se deberá trabajar una educación de prototipo virtual en la cual el docente será un cibernauta o telefacilitador.

El nuevo alumno llega como una creación de la sociedad de la información y no como una creación de la didáctica y la pedagogía, a los conocimientos ya hay que ponerles fecha de vencimiento lo que implica que las instituciones deben propender por una educación basada en conocer a quien se dirige, teniendo en cuenta los siguientes factores:

- a. Espacio. Este ya no es presencial, es existencial, cultural y asumido como ciberespacio.
- b. Texto. Se considera información, estructura pedagógica, actividades autodidactas y reconstrucción del conocimiento.
- c. Contexto. Este es científico, cultural, económico, político, laboral, cotidiano, local e individual.
- d. Profesor. Se asume como un facilitador, asesor, tutor, mediador y dinamizador.

- e. Estudiante. Se asume como el protagonista de su proceso, autogestor, constructor de aprendizaje y proactivo.

Desde este análisis en el cual se incluye los diferentes elementos a tener en cuenta en el proceso del desarrollo de las competencias laborales es necesario ubicar que se asume como unidades de análisis para el desarrollo de estas.

En primer término, no se es competitivo si internamente no se tiene actitud y competencias. Cada uno debe generar conocimiento y capital, no se puede seguir pensando con el concepto de «solos los ricos generan dinero y los pobres no», se requiere generar riqueza cognitiva para ser competitivo, por lo tanto se debe tener competencias para ser mejores, capacidad para adaptarse al cambio en ciencia y tecnología (los oficios que ya no son útiles cambiarlos por los que en un momento determinado exige el medio), generar procesos de colaboración en red y competir en mercados mas abiertos.

Se debe cambiar el enfoque de la educación laboral, en donde el estudiante comprenda que su aprendizaje es para el bienestar de la comunidad y por lo tanto aprenda a trabajar en cooperación, que asuma la competición con actitud empresarial, para ello al estudiante hay que enseñarle como ser competitivo, a través de la comprensión de:

- a. los procesos micro y macroeconómicos;
- b. el desempeño financiero;
- c. la infraestructura natural, técnica y comunicacional, adecuadas para los negocios;
- d. el modo generador de negocios (innovación, responsabilidad y rentabilidad);
- e. sofisticación en ciencia y tecnología;
- f. disponibilidad y cualificación de los recursos humanos;

Igualmente debe desarrollar competencias básicas en:

- a. matemáticas y ciencias;
- b. megahabilidades comunicativas;

- c. uso de las nuevas tecnologías en comunicación e información;
- d. innovación y creatividad;
- e. pensamiento sistémico;
- f. ética y valores humanos.

En el área de las competencias laborales debe desarrollar competencias:

- a. cognitivas;
- b. afectivas;
- c. sociales;
- d. morales;
- e. políticas;
- f. solidarias;
- g. culturales.

De hecho el desarrollo de la competencia cultural implica el manejo del medio ambiente como el resultado de la intervención de un grupo social sobre su entorno inmediato, el idioma como la base del desarrollo cognitivo, social y la identidad cultural. Así la educación se convierte en cultura y humaniza al hombre en valores culturales.

De esta manera el conocimiento externo explicado, permite al estudiante obtener un conocimiento interno compilado que posteriormente lo puede volver aplicado, generando así competencia cognitiva.

La competencia social implica un aprendizaje colaborativo e incidental por pares, que permita el desarrollo de las competencias metodológicas para la construcción y la replicación del conocimiento, generar un sistema valorativo que permita la toma de decisiones asociadas a las consecuencias en el entorno de aprendizaje. En conclusión se trata de aprender para aprender a descubrir.

A partir de la transformación en el orden económico mundial, sé esta exigiendo que la mano de obra sea más competente. De no serlo tendrá que buscar cabida en los mercados laborales que son intensivos en el uso de mano de obra o que se acogen a niveles de producción muy bajos.

Los estudios de OIT(1990) muestran que entre 1981 y 1986 los empleos que se crearon en las economías avanzadas fueron sobre todo para profesionales y técnicos. Lo mismo se dio aunque en menor grado en los países en desarrollo. Para los trabajadores no capacitados o con baja capacitación al aumento del empleo ha sido poco y en muchos casos ha disminuido. La única excepción que se presenta es en el sector de ventas y servicios; situación que se explica por la terciarización y que origina una demanda de capacitación en las destrezas demandadas por el sector de los servicios, por eso es importante que el individuo desarrolle sus competencias laborales lo cual le permitirá un mejor desarrollo personal y económico.

Según Marco Raúl Mejía (s.f.) quienes no tienen acceso a los mercados laborales modernos en los cuales la productividad y los salarios son altos, se ven obligados a trabajar en el sector informal por cuenta propia o en microempresas de sobrevivencia.

La OIT(1999), al referirse a la situación de América Latina, en el "Informe del empleo en el mundo 1998-1999" presenta una realidad paradójica. A pesar de que en la primera mitad de la década de los 90, el crecimiento global en esta región alcanzó el 5%, se produjo un importante descenso de la inflación y en varios países aumentaron los salarios reales; aumentó el desempleo, se disparó la informalidad y los aumentos de los salarios reales favorecieron sólo a los trabajadores más calificados. La anterior situación puede atribuirse a la falta de capacitación y a la mala calidad de la educación que se ofrece en estos países, que tienen sus causas en la recesión y la desaceleración de la economía. Pero no puede desconocerse que un componente importante del desempleo se encuentra en la falta de capacitación.

Es un desempleo estructural que afecta a las personas que no tienen una formación para el trabajo acorde con las exigencias de los perfiles laborales que requieren los empresarios. Este tipo de desempleo es tan alto que en un estudio realizado en 1988 en la ciudad de Medellín, citado por Mejía (1994) se calculó en 50.3%, contra un 49.7% estimado el desempleo

estructural, lo que significa que desde la educación es necesario mejorar la calidad y la cobertura del sistema educativo en todos sus niveles y modalidades.

Por lo anterior la educación, ya no puede asumirse como una práctica realizada en ámbitos exclusivamente escolares y centrada en una época de la vida de las personas. Ahora cobra vigencia el concepto de una educación permanente, que se adquiere en todos los ámbitos de la actividad humana y en todas las épocas de la existencia. Vivimos en una sociedad del conocimiento y del aprendizaje en la que educarse es un derecho y una necesidad de todos los hombres.

Además las instituciones educativas deben ponerse de acuerdo con la dinámica social respecto al mercado laboral, de aquí la importancia del desarrollo de las instituciones la cual mediante un proceso efectivo desarrollará competencias laborales exigidas en un sistema de constante transformación, lo que le permitirá al individuo llegar a un objetivo común el cual es el mejoramiento de la calidad de vida.

El desarrollo en las instituciones educativas y los currículos implica una escuela donde los currículos se orienten a la formación de las competencias que el sistema social y la cultura requieren para lograr mayores niveles de desarrollo, lo que le permitirá una mano de obra bien calificada que le facilitará al país ser mucho más competitivo en el contexto regional y mundial.

Ahora identifiquemos con base en la definición de Morales, (s.f.) las competencias laborales que se deben desarrollar en las instituciones educativas, relacionadas con:

1. los recursos: uso productivo de dinero, tiempo, materiales entre otros;
2. las relaciones interpersonales: se refiere al trabajo en equipo, liderazgo, negociación y respeto a la diferencia;
3. la tecnología: selección de equipos y herramientas y la aplicación de las mismas;
4. sistemas: comprensión, monitoreo y mejoramientos de los mismos.

Se plantea que para alcanzar el más alto desempeño en el mundo del trabajo, se requerirá un recurso humano que esté provisto de las principales habilidades supremas que se adquieren desde el vínculo familiar y la educación básica.

En este sentido, sobresale el dominio de la lectoescritura, las matemáticas, la expresión oral y el saber escuchar. Además también será fundamental tener habilidades del pensamiento como la creatividad, la capacidad de solucionar problemas y el razonamiento. También será valorada la gente que refleje cualidades personales como la responsabilidad, la autoestima, la sociabilidad, autocontrol.

Además las estrategias de crecimiento económico basadas en innovaciones tecnológicas, revisten importancia fundamental que las instituciones a cargo de los programas avanzados de enseñanza e investigación cuenten con la orientación de representantes de los sectores productivos.

Hablar de competencias, es hablar de un concepto que puede ser tomado desde diferentes puntos de vista, según el contexto en el cual se instaure. En educación la competitividad se define con base en el modelo de desarrollo humano que le permita garantizar el crecimiento del medio social en el cual se interviene. Esto implica que la educación define las competencias necesarias que debe desarrollar en los estudiantes para satisfacer las diversas necesidades sociales, partiendo de la premisa de que el desarrollo humano facilita el crecimiento económico, mientras que como lo expresa la World Conference on Education For All (WCEFA, 1990) el “desarrollo económico no aumenta automáticamente la cantidad o la calidad del desarrollo humano”.

Ya se puede hablar entonces, de que la competitividad, desde la educación, es el aprendizaje de elementos que permita al individuo la participación en su entorno, con el fin de incrementar su calidad de vida y por ende influir sobre el desarrollo humano de otros.

Según el informe CEPAL - UNESCO (1992), se plantea la necesidad de cambiar el sistema educativo anclado aún en los paradigmas del siglo

XIX y las exigencias del siglo XXI, en donde los modelos económicos cambian velozmente dándose una tendencia a la globalización, al desarrollo del conocimiento como factor clave del crecimiento económico, el progreso técnico, la innovación y la creatividad.

Desde esta perspectiva la educación debe permitir, como lo expresa Cardona (1999) “El acceso a los códigos culturales de la modernidad, la adquisición de nuevos valores, la superación de la acumulación mecánica de conocimientos, el impulso a la autonomía individual, la capacidad de innovarse, de reciclarse, de crear y de participar, que se consideran condiciones esenciales para el desempeño de la ciudadanía y para el rendimiento en el mundo del trabajo”. Esto implica que la competitividad debe observarse como el desarrollo de competencias personales, a través de la educación, que permitan aplicar conocimientos a la solución de problemas de la vida cotidiana.

Un punto básico en la competitividad, es dejar de lado el concepto de que la inteligencia es igual a competitividad, generalmente se acepta que inteligencia y pensamiento están correlacionados, cuando no iguales, lo que ha llevado a lo que Nikerson (1987) denomina, la confusión del intelecto, en el sentido de que hablar de inteligencia, no es solamente el adecuado manejo de la información para responder a una evaluación programada en la escuela, muchas veces sin sentido para el estudiante; la inteligencia implica una serie de procesos que permiten el ajuste, adaptación y desarrollo del sujeto, a través de la adquisición de unas capacidades intelectuales como son: Capacidad de clasificar patrones, de modificar adaptativamente la conducta (aprender), de razonar deductivamente, de desarrollar y utilizar modelos conceptuales y de entender. Entonces la competitividad se asume como las capacidades que un individuo tiene para interaccionar adecuadamente con su medio.

Entonces la educación no puede continuar como una práctica realizada exclusivamente en ámbitos escolares, ahora se trata de una educación permanente, en donde la educación deberá orientarse

al desarrollo de procesos que fundamenten las dimensiones cognitivas, actitudinales y aptitudinales, superando la tendencia instruccionalista. Esto implica:

1. Necesidad de aprender a aprender, porque el conocimiento está renovándose permanentemente, lo que conlleva a una reforma de los sistemas educativos que les permita a las personas adecuarse al aprendizaje durante toda la vida.
2. Cambiar la institución educativa y los currículos, lo que implica una escuela en donde los currículos se orienten a la formación de las competencias que el sistema social y la cultura requieran para lograr mayores niveles de desarrollo.
3. Reconocer la necesidad de una formación orientada a la adquisición de competencias, más que a la adquisición de calificaciones para desempeños específicos, lo que permita una mano de obra bien calificada, que le facilitará al país ser mucho más competitivo en el contexto regional y mundial.

Con base en los tres aspectos citados, cobra una relevancia significativa el concepto de la formación de competencias. Si se asume la educación como un proceso de adquisición de conocimientos, una competencia vendría a ser un conocimiento aplicado a la solución de problemas de la vida cotidiana.

Una competencia se define a través de sus características:

- a. son conocimientos, actitudes y valores,
- b. son conocimientos que se aplican en la vida personal social y laboral;
- c. su aplicación se orienta a la solución de problemas;
- d. son conocimientos generales, que se adquieren, no en el estudio de una disciplina particular, sino a través de la integración, entre los aprendizajes de la escuela, los resultantes de los procesos de socialización y

de los procesos de inserción y desempeño laboral;

- e. la formación de competencias apunta al desarrollo personal, social y laboral del ser humano;
- f. son sociales y culturales, no pueden desarrollarse ni actuar al margen de la experiencia.

Las competencias deben mirarse siempre en relación con dominios y contextos particulares, en donde para lograr una formación en competencias, se debe realizar una acción educadora sustentada en cuatro principios básicos, según la Declaración de la UNESCO:

1. aprender a conocer, o sea adquirir los elementos de la comprensión;
2. aprender a hacer, para influir en el propio entorno;
3. aprender a vivir juntos, para participar y cooperar con los demás;
4. aprender a ser, para desarrollar una personalidad autónoma, con juicio crítico y responsabilidad.

Así se pueden desarrollar las competencias claves, necesarias para un adecuado desempeño en la vida integral del individuo, las cuales, según Morales, s.f. Se pueden agrupar de la siguiente manera:

Competencias fundamentales

- a. habilidades básicas: lectoescritura, matemáticas, expresión oral, capacidad de escucha;
- b. aptitudes analíticas: pensamiento creativo, visualización, razonamiento, capacidad para aprender, solución de problemas y toma de decisiones;
- c. cualidades personales: responsabilidad, autoestima, sociabilidad, autocontrol e integridad;
- d. competencias laborales;
- e. recursos: uso productivo de dinero, tiempo, materiales, entre otros;

- f. relaciones interpersonales: trabajo en equipo, servicio, liderazgo, negociación y respeto a la diferencia;
- g. tecnología: selección de equipos y herramientas y aplicación de las mismas;
- h. sistemas: comprensión, monitoreo y mejoramiento de los mismos.

Con las actuales exigencias productivas y competitivas, se requieren personas polivalentes y de alto grado de ajuste y adaptación, a los cambios tecnológicos, a través del desarrollo de las competencias laborales.

La competencia laboral se define entonces como: conocimientos, habilidades, valores y aptitudes, que de acuerdo con los requerimientos de las empresas, que debe reunir un empleado para ser competente en el desarrollo de una ocupación; los conocimientos exigidos son: los específicos para la ejecución de la tarea, los genéricos para el desarrollo cognitivo y emocional constante.

Lo anterior implica que las instituciones de educación superior deben centrar su acción, ya no sólo en competencias para la vida laboral, sino también para la vida social y el desarrollo humano, como parte de una educación de calidad.

En último término, el concepto de competencia puede entenderse como un saber hacer comprensivo y contextualizado que permita a la persona ser mejor cada día, lo que nos lleva a plantear que se debe innovar el currículo, pasando de la tendencia instruccional a la tendencia de desarrollo de competencias, para así garantizar el desarrollo del individuo y por ende el crecimiento del entorno en que éste se desenvuelve.

Por lo tanto la combinación de educación y conocimiento son el pilar para el desarrollo, que conlleven al crecimiento entendido como el progreso en la mejora de las condiciones para generar calidad de vida.

La calidad en términos generales se puede definir como lo expresa el ICONTEC (1999) “La filosofía que subyace en un sistema de administración, sea cual sea su naturaleza, orientado al logro eficiente de los objetivos propuestos”.

Desde esta perspectiva al hablar de calidad es necesario hablar de cómo ésta se instaura en el desarrollo humano y en el proceso de crecimiento económico. Desde la perspectiva de la calidad de vida, podemos decir que ésta es el proceso de integralidad de todos los componentes biopsicosociales de una persona que le permite correlacionar sus diferentes esferas de desarrollo, con el fin de tener capacidad de ajuste y adaptabilidad en sus procesos de vida cotidiana, como una forma de mantener el desarrollo y el equilibrio personal.

Entonces, la calidad debe ser asumida como un proceso permanente en el desarrollo de la persona que implique valores axiológicos, personales, ambientales y laborales como elemento integral en su quehacer cotidiano ya que, solo así la persona podrá realmente presentar un adecuado control de su entorno global, de sus componentes biopsicosociales y de generar actitudes coherentes con la práctica social y cultural de su medio local, regional, nacional y global. Además es indiscutible que a mayor calidad de vida, mayor salud integral tendrá la persona, en este caso entendiendo salud desde el concepto de lo bioneuroinmunomodulado¹, y por ende mayor efectividad en su ajuste con su entorno. Desde la perspectiva de la educación, es necesario ubicar la calidad, no solo como un aspecto inherente a los procesos pedagógicos y metodológicos, además hay que ubicarla como un producto final, en el sentido que cualquier proceso de aprendizaje lleve implícita la calidad, como aspecto básico, para que el estudiante estructure una cultura de calidad como hábito de vida cotidiana, que le permita tener calidad en lo que hace, en lo que dice, en lo que siente y en lo que tiene.

En última instancia un proceso educativo con calidad y para la calidad permite que los estudiantes desarrollen un concepto de control, entendido como la capacidad de planear, hacer, verificar y actuar, que les

permita desarrollar la excelencia, o sea, el hacerlo una sola vez bien y continuar así.

Esto permitiría que los futuros profesionales tuvieran un valor agregado en su perfil, la excelencia, lo cual sería garantía de una persona integral que maneje procesos de calidad.

Con base en lo anterior, la educación debe propender por un aprendizaje que facilite un proceso de autorrespeto y autoconfianza, que le permita al ser, no sólo el desarrollo integral de sus esferas, sino, además la realización de un proyecto personal de vida con base en el cual pueda intervenir realmente, a través de la autogestión y el autosostenimiento en el entorno, generando calidad de vida y crecimiento.

Desde este referente concluimos que la persona es laboralmente competente cuando desarrolla:

1. competencia básica: es de índole formativo y se requiere para desempeñarse en cualquier actividad laboral;
2. competencia genérica: conocimientos y habilidades para el desarrollo de un perfil laboral concreto;
3. competencia específica: asociada a conocimientos y habilidades de índole técnico y que son necesarias para la ejecución de una función productiva.

Conclusiones

Hablar de competencias es hablar de desarrollo humano y calidad en el hacer, el ser, el tener y el estar como principios axiológicos de vida, que permitan al profesional dar respuestas reales a problemas específicos del contexto donde intervienen.

Desarrollar competencias laborales, no sólo se centran en la capacidad de realizar bien una labor, se trata de un desarrollo humano integral, en donde entran en relación actitudes proactivas, capacidad de emprendimiento, conocimiento del ámbito social, cultural y personal en el que el sujeto interactúa en pro del desarrollo de la calidad de vida.

La educación toma un valor fundamental, como el espacio facilitador del desarrollo de las competencias personales, sociales y laborales del estudiante, en donde su rol pasa de ser transmisionista a ser activista, líder de procesos de cambio, generadora de aprendizajes significativos en su relación – acción con el entorno, en donde se enfatice la necesidad de aprender a aprender, con currículos orientados a la formación de competencias para incrementar el desarrollo social y cultural y formar desde el concepto de la calidad, para obtener profesionales mas competentes y competitivos en los contextos locales, regionales, nacionales y mundiales.

Calidad, competencias laborales y conocimiento son los componentes que a través de la educación permiten el desarrollo humano integral y la posibilidad de un crecimiento económico, social y personal mas equilibrado y acorde con una cultura de calidad como hábito de vida cotidiana.

¹ La teoría de bioneuroinmunomodulación (Ione Polde), integra los aspectos del sistema de defensas humano, con los aspectos del entorno que inciden en él y las formas neuropsicológicas como se asume y percibe el medio.

Referencias

- Cardona, S. (1999). *Desafío y tendencias de la educación en el contexto de las políticas educativas*. Documento. Universidad Católica de Manizales. Manizales.
- CEPAL – UNESCO. (1992). *Educación y Conocimiento*. Documento. Santiago de Chile.
- Conferencia Internacional de Educación de Adultos. (1990). *Los aprendizajes globales para el siglo XXI*.
- Instituto Colombiano de Normas Técnicas. (1999). *Sistemas de Calidad*. Santa fe de Bogotá: ICONTEC.
- Mejía Marco, R. (s.f). *La agenda de una nueva escuela*. Documento.
- Mejía Marco, R. (1994). La calidad de los procesos en producción de aprendizaje. *Revista Latinoamericana de Educación y Política*, 9, Santiago de Chile.
- Morales Parra, J. (s.f). *Educación y formación en competencias para la vida laboral*. Documento.
- Nikerson, R. S.; Perkins, D. y Edwards, E. (1987). *Enseñar a pensar*. Paidós. Barcelona.
- World Conference on Education For All. WCEFA. (1990). *Satisfacción de necesidades básicas de aprendizaje*. Recuperado en 2004, de: <http://www.nachhaltigkeit.at/monthly/2004-02/pdf.jomtien.pdf>.