



Enero 2018 - ISSN: 1989-4155

LA CONSTRUCCIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS EN EL NIVEL SUPERIOR

Andrés Juárez Martínez

Centro Universitario de Los Altos
Profesor Docente de Tiempo Completo
andres.jmartinez@academicos.udg.mx
Doctor en Educación y Lic. en Psicología

María Obdulia González Fernández

Centro Universitario de Los Altos
Profesor Docente de Tiempo Completo
ogonzalez@cualtos.udg.mx
Doctora en Sistemas y Ambientes Educativos, Lic. en Informática y Lic. en Educación

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Andrés Juárez Martínez y María Obdulia González Fernández (2018): "La construcción de las competencias genéricas en el nivel superior", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (enero 2018). En línea:

<http://www.eumed.net/rev/atlante/2018/01/competencias-genericas.html>

Resumen:

El presente artículo es el resultado de una investigación documental y tiene como objetivos el favorecer la comprensión de las competencias transversales o genéricas, reconocer su importancia para la formación integral de los nuevos profesionistas, motivar a la determinación de las que cada Institución educativa del Nivel Superior necesita y ofrecer algunas estrategias que pueden ser seleccionadas por la autoridad para la participación consciente de estudiantes y docentes en la adquisición y/o desarrollo de las mismas y dar así respuesta a las demandas actuales de formación de competencias a nivel internacional.

Abstract

This article is the result of a documentary research and aims to promote the understanding of transversal or generic skills, recognize their importance for the comprehensive training of new professionals, motivate the determination of each educational institution of the Higher Level It needs and offers some strategies that can be selected by the authority for the conscious participation of students and teachers in the acquisition and / or development of them and thus respond to the current demands of training competencies at an international level.

Palabras clave: Competencias (580207), competencias genéricas(610401), enseñanza superior(580302), perfil de egreso(580207), curriculum(580103)

Key words: Competencies, generic skills, Higher Level, graduation profile, curriculum

1. INTRODUCCIÓN

Ante la realidad del siglo XXI, los individuos nos enfrentamos a un mundo complejo, dinámico y cambiante, influenciado principalmente por adelantos tecnológicos y el desarrollo de la sociedad de la información. Es así que la sociedad está demandando y generando prácticas en las que están inmersas un conjunto de habilidades y competencias que permiten la adaptación a las características de estos nuevos contextos.

Frente a este reto, la educación posee el compromiso de proporcionar los ambientes necesarios para generar aprendizajes y conocimientos significativos relevantes y útiles para la vida. Es así que Delors (1994) establece cuatro pilares para la educación adelantándose a la educación del siglo XXI, por lo que sería necesarios nuevos objetivos educativos y establece los aprendizajes mínimos de una persona como son: Aprender a conocer, Aprender a hacer, Aprender a vivir juntos, aprender a vivir con los demás y Aprender a ser. Estos cuatro pilares han permitido guiar las reformas educativas. Los sistemas educativos a nivel mundial se han propuesto el desarrollo de un conjunto de competencias que permitan a los individuos desempeñarse de manera óptima tanto en la vida social, laboral y personal. Estas competencias se han denominado genéricas o transversales, que no son absolutas de un nivel educativo, si no que se desarrollan a lo largo de vida del individuo. Más sin embargo han retomado relevancia en la educación superior con la finalidad de promover el éxito profesional de los estudiantes.

De acuerdo con Sarnachiaro (2007); López (2017) las competencias genéricas son aquellas comunes en la mayoría de las profesiones y que se relacionan con la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos y valores adquiridos. En este mismo sentido Ruiz, Jaraba y Romero (2008) hacen referencias que dichas competencias son aquellas requeridas para desempeñarse en un cualquier entorno social y productivo, sin importar la profesión, el cargo y el tipo de actividad que desempeñen. Por lo que pueden ser transversales a cualquier carrera.

Para la Secretaría de Educación Pública de México, “Las competencias genéricas son clave: aplicables en contextos personales, sociales, académicos y laborales amplios. Relevantes a lo largo de la vida. Transversales: relevantes a todas las disciplinas académicas, así como actividades extracurriculares y procesos escolares de apoyo a estudiantes. Transferibles: refuerzan la capacidad para adquirir otras competencias, ya sea genéricas o disciplinares” SEP (2000, pág.3)

En el Nivel medio Superior en México, donde desde 2008 iniciaron una reforma Integral a la Educación Media Superior (RIEMS), a través de la cual se constituyó el Sistema Nacional de Bachillerato (SNB) y se generó un Marco Curricular Común (MCC) en el que se integró el Perfil de competencias genéricas que ha de desarrollar el egresado de cualquiera de las Escuelas integradas al SNB. “Este perfil es un conjunto de competencias genéricas, las cuales representan un objetivo compartido de persona a formar en la EMS que busca responder a los desafíos del mundo moderno; en él se formulan las cualidades individuales, de carácter ético, académico, profesional y social que debe reunir el egresado (SEP, 2008).

Las competencias genéricas, también denominadas como *esenciales*, desde el punto de vista del desempeño profesional; también llamadas *básicas* y que pueden adquirirse durante el período académico universitario.

Resulta muy importante resaltar que es precisamente en el NMS donde desde hace aproximadamente diez años (2008-2017) se han estado generando diversas iniciativas para llevar a cabo los procesos de evaluación de las competencias del perfil de egreso. El Consejo para la evaluación de la educación del tipo medio superior A.C (Copeems), gracias a la participación de académicos de diversas universidades elaboró una guía para tal fin; la Universidad de Guadalajara, específicamente su Sistema de Educación Media Superior (SEMS) diseñó un sistema de registro de la evaluación de competencias.

En este mismo sentido, en el nivel superior en los últimos años en México las universidades han iniciado reformas curriculares en sus planes de estudio, todo esto con la finalidad de

renovar sus modelos educativos centrados en el estudiante, flexibles en su formación y basado en competencias.

De acuerdo con Moreno (2010) las reformas curriculares emprendidas en los sistemas educativos obedecen en gran medida a las exigencias de diversas organizaciones que están promoviendo el modelo de educación por competencias en el mundo. Por mencionar una las que promueve la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) a través de su proyecto DeSeCo y el proyecto Tuning. Esta organización se ha preocupado por promover el modelo por competencias y establecer los estándares de competencias en dos niveles: Las profesionales o específicas y las genéricas o transversales.

Como ya se ha argumentado las competencias genéricas se refieren a competencias transversales, transferibles a multitud de funciones y tareas; por su parte, las competencias específicas son competencias relacionadas directamente con la profesión.

Por lo que la educación superior ha mostrado interés en las competencias genéricas como cualidades y capacidades importantes en la educación superior. En este marco para la definición de dichas competencias se ha establecido el estudio para la Definición y selección de competencias clave (DeSeCo) la competencia fue definida por la OCDE como la capacidad de responder a las demandas y llevar a cabo tareas de forma adecuada. Cada competencia se construye a partir de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales.

Para García, Carlos Marcelo, de la Universidad de Zaragoza, España, en la definición de las competencias genéricas para las titulaciones, se deben tener en cuenta los atributos personales, como el conocimiento (Proposicional y tácito), las habilidades cognitivas, las habilidades prácticas, la motivación, los valores, las actitudes y el esquema de percepción; así mismo, el desempeño de funciones y/o tareas profesionales, como la descripción de las tareas y funciones profesionales que los sujetos deben de desempeñar y en las que aplican sus atributos personales y, por último, las condiciones de realización, referidas a los criterios bajo los cuales la actuación profesional se va a considerar adecuada, eficaz.

Para finalizar este apartado es importante mencionar que los esfuerzos por establecer modelos de competencia genéricas en las universidades tiene como objetivo es proporcionar una guía del perfil del estudiante, así mismo un marco de referencia para la apreciación fiable del grado en que los alumnos manifiestan y desarrollan las mismas (Aguado, González, Antúnez, & de Dios, 2017). Por lo que se debe de contar con mecanismos instituidos de manera sistemática para su evaluación, permitiendo la mejora continua, la adecuación de los planes curriculares y la adaptación a las demandas contextuales de la comunidad universitaria.

2. DEFINICIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS Y SU CLASIFICACIÓN

Desde la década de los noventas se comenzó a investigar los objetivos de la educación superior en el mundo, aunado a la necesidad de integrar nuevos modelos educativos y el desarrollo de competencias, es así que el proyecto de Delors (1996) esboza los saberes necesarios para la formación del alumno. Otras de las acciones en relación con este marco de cambio de la educación superior es lo acordado internacionalmente en 1998, en la Conferencia Mundial sobre la Educación Superior, sede de la UNESCO, donde se comenzó a debatir la calidad de la enseñanza, la formación basada en competencias para proporcionar las habilidades adecuadas para contribuir al desarrollo cultural, social y económico de las sociedades, entre otros aspectos.

Por consiguiente, Canadá también comenzó a analizar un conjunto de habilidades genéricas esenciales, por lo que se involucraron los empleadores y la *Conference Board of Canada*, para el desarrollo de un esquema de habilidades de término para la empleabilidad, como resultado de ese estudio se detectaron las siguientes habilidades:

- Habilidades fundamentales: Comunicarse, administrar información, usar números, pensar / resolver problemas.

- Habilidades de gestión personal: Demostrar actitudes y comportamientos positivos, ser responsable, ser adaptable, aprenda continuamente, trabaje con seguridad.
- Habilidades de trabajo en equipo: Trabajo con otros, participar en proyectos y tareas.
- Habilidades una orientación hacia valores y actitudes con referencias a la autoestima, integridad, responsabilidad (Conference Board of Canada, 2000).

En este mismo sentido en los Estados Unidos el proyecto de la *Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills* (SCANS) en los noventa fue el encargado de generar un mapa de habilidades genéricas. Este proyecto estuvo muy amplio donde se considero las habilidades necesarias en la fuerza laboral, el desarrollo personal y comunitario de la persona. Encontrando los elementos comunes de habilidades como:

- Habilidades básicas / básicas: Alfabetización, aritmética, comunicación.
- Habilidades de pensamiento de orden superior: Adaptación al cambio, resolución de problemas, creatividad, toma de decisiones, aprender a aprender.
- Habilidades interpersonales y de equipo: Comunicación, cooperación, negociación / resolución de conflictos, liderazgo y lidiando con la diversidad.
- Características y actitudes personales: Incluida la cortesía, la perseverancia, el establecimiento de metas, la autoestima positiva (O'Neil, Allred & Baker 1997).

En el Reino Unido la determinación de las competencias genéricas es muy parecida a los Estados Unidos, las habilidades clave se definen como aquellas relevantes para el aprendizaje, la carrera y la vida personal de una persona, con un fuerte énfasis en su aplicación a la empleabilidad. Competencias clave, y se dividen en un conjunto básico de tres habilidades básicas y tres habilidades clave más amplias. Las tres habilidades básicas, que comprenden una calificación nacional de habilidades clave, incluyen: Comunicación, aritmética o la aplicación de números y uso de la tecnología de la información. Las tres habilidades clave más amplias son: Trabajando con otros, mejorar el aprendizaje y el rendimiento propios y resolución de problemas (NCVER, 2003).

Es en el 1999 donde las universidades de la Unión Europea construyeron el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES), más conocido como Proceso de Bolonia, donde abordan un conjunto de reformas en la educación superior que les permita adaptarse a la nueva realidad social del conocimiento. Es a partir de estos acuerdo que surge el proyecto Tuning Educational Structures in Europe (Tuning, 2006), que define la competencia como "un conjunto de capacidades cognitivas y metacognitivas, intelectuales y prácticas, así los valores éticos" (López, 2017). Es así que ofrece un enfoque teórico y académico a la definición de habilidades genéricas y hace una comparación interesante con los enfoques de los países individuales que se basan en las opiniones de empleadores y educadores. Integrado por 100 universidades, con el objetivo de alcanzar puntos de referencia comunes, respetando la autonomía y la diversidad de cada Universidad; para conocer los distintos Planes de estudio y poderlos comparar. El proyecto Tuning (2006) propone 30 competencias genéricas, agrupadas en competencias instrumentales, interpersonales y sistémicas. De acuerdo con López (2017) estas se pueden definir como:

Competencia Instrumentales: Incluyen funciones cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas; establecen un conjunto de conocimientos y habilidades necesarias para resolver un determinado problema. Así como las capacidades relacionadas con la comprensión de un contexto y la construcción del conocimiento.

En segundo lugar las competencias interpersonales: Incluyen competencias tanto individuales como sociales; estas son también conocidas como relacionales, en donde hacen referencia a la capacidad de mantener una adecuada relación social y se vincula con la colaboración y la cooperación en el trabajo grupal. Estas competencias son base para el desarrollo integral de la persona.

Por último, las competencias sistémicas que clasifican como las de organización, la capacidad emprendedora y el liderazgo. Estas se vinculan con la capacidad de alcanzar una visión de conjunto e implican la comprensión y sensibilidad de las personas, además de que permite al individuo ver cómo las partes de un todo se relacionan y se agrupan.

Continuando con el caso del proyecto ALFA Tuning América latina, para la realización de este proyecto se tomaron como base la lista de 30 competencias Tuning Europa, una vez analizadas por los representantes de 18 países y con la participación de 62 universidades se presentó un listado definitivo de 27 competencias genéricas. De estas existen 22 competencias convergentes entre el proyecto europeo y latinoamericano, por otro lado, existen 5 competencias del listado europeo que fueron reagrupadas y definidas en dos competencias. A todo esto se incorporaron tres competencias nuevas que son: Responsabilidad social y compromiso ciudadano, compromiso con la preservación del medio ambiente y compromiso con su medio socio-cultural (Beneitone, Esquetini, & González, 2007).

En este marco de definición y clasificación de las competencias el genéricas proyecto DeSeCo (2005) define un conjunto de conocimiento, las habilidades y las competencias para las personas y la sociedad que integran los países de la OCDE. A estas se le ha definido como competencias claves, integrando conocimientos, habilidades y actitudes propias de los ciudadanos para enfrentar los desafíos del mundo de hoy. Para esto propone tres amplias categorías como son:

- El uso de herramientas para poder interactuar en su ambiente: tanto físicos como tecnología y socioculturales como el uso del lenguaje.
- Herramientas para la interacción con grupos heterogéneos: Es una realidad que el mundo cada vez más interdependiente, las personas necesitan ser capaz de relacionarse con los demás, y ya que lo harán encontrar gente de diferentes orígenes, es importante que puedan interactuar en heterogénea grupos.
- Herramientas para actuar de manera autónoma: Las personas deben ser capaces de asumir la responsabilidad de administrar sus propias vidas, situar sus vidas en el contexto social más amplio y actuar de forma autónoma. (OECD, 2005)

Desde este punto de vista económico, las competencias genéricas de los individuos se consideran importantes, ya que apoya a las personas a satisfacer demandas importantes en una variedad de contextos impulsando la productividad y minimizando el desempleo. Además de que permiten contribuir al desarrollo de las sociedades, al aumentar la participación individual en las instituciones democráticas, fortalecer los derechos humanos y la desigualdad de oportunidades a nivel mundial.

Para concluir con esta visión mundial de la clasificación de las competencias genéricas, destacamos una de las tipologías de competencias, que a nuestro juicio es la más clara y congruente con su modelo educativo, es la de la Universidad de Deusto en Bilbao, España, que define 35 competencias genéricas o transversales, y lo hace teniendo como base su Modelo educativo y define los criterios afines al mismo, según Villa y Poblete (2007) dichos criterios son:

- Las competencias genéricas son consistentes con los principios de los derechos humanos y los valores democráticos.
- Las competencias transversales desarrollan la capacidad individual para una buena y exitosa vida.
- Las competencias genéricas no son incompatibles con la diversidad individual y social.
- Las competencias genéricas son integradoras de las capacidades humanas.
- Las competencias desarrollan la autonomía de las personas.
- Las competencias desarrollan la significatividad del aprendizaje

Habría mucho que expresar todavía, pero al no ser esa la finalidad de este documento, hasta aquí dejaremos la discusión del concepto, quedando claro para nosotros lo siguiente:

Primeramente las competencias genéricas tienen carácter transversal en el Plan de estudios de cualquier carrera y por lo tanto deben ser atendidas por los docentes en cualquiera de las asignaturas. Las competencias genéricas incluyen las capacidades personales, las actitudes y los valores universales y éticos del futuro profesionista; habiendo quienes señalan que también habría que incluir a las competencias instrumentales.

Las competencias han de ser dinámicas debido a que se corresponden con las sociedades y los contextos específicos donde han de desempeñar su labor los profesionistas egresados; dichas sociedades están en permanente cambio y representan un desafío y plantean retos a

los futuros profesionistas. Por último la adquisición de las competencias NO inicia con los estudios superiores; más bien, es ahí donde se concreta, donde cada estudiante le da los terminados; es en el Nivel Superior donde estas maduran. Por lo que los estudiantes NO llegan al Centro universitario con cero desarrollos, por el contrario, cuentan con determinado nivel de desarrollo en las diversas competencias genéricas.

3. IMPORTANCIA DE LAS COMPETENCIAS GENERICAS EN LA FORMACIÓN DE PROFESIONISTAS

Como ya se ha sostenido, nos encontramos ante una realidad compleja, donde la tecnología y la información juegan un papel muy importante en la configuración de casi todos los aspectos de los individuos. Es así que el desarrollo de competencias genéricas se ve como una necesidad para que los estudiantes se adapten y desempeñen en la sociedad.

Por tal motivo la discusión de la importancia de la formación de competencias genéricas en los estudiantes universitarios, para su abordaje se plantea tres principales dimensiones: Desde el desempeño laboral, el desempeño académico universitario y la importancia en la vida social y afectiva del futuro egresado universitario.

El primer aspecto está asociada principalmente con la empleabilidad, se destaca la importancia de que en los trabajos actuales requieren flexibilidad, iniciativa y la capacidad de emprender diferentes tareas. De acuerdo con Villardón (2015); NCVER (2004) los empleos actuales demandan de personas demuestren el trabajo en equipo, la resolución de problemas y la capacidad para tratar con problemas no rutinarios procesos. También deberían poder tomar decisiones, asumir responsabilidades, comunicarse de manera efectiva y ser personas reflexivas y con capacidad de autoaprendizaje.

Es así que para poder proyectar la importancia de incluir competencias genéricas en la formación profesional de los futuros titulados, consideramos importante exponer que en Europa, específicamente en España, se realizó un estudio sobre calidad e inserción laboral y la encuesta a empleadores; participaron 523 empresas y todas resultaron estar contentas con sus empleadores debido a que estos han buscado profesionales bien formados tanto desde el punto de vista profesional como personal; las competencias que han privilegiado han sido: la responsabilidad, la capacidad de aprendizaje y la honestidad personal, por encima del expediente académico. Guedea (2008)

Otro estudio que conviene traer a cuentas es el realizado por la Universidad Carlos III, en este participaron más de 300 empresas; a los participantes se les plantearon 25 competencias transversales y los resultados indicaron que las competencias más requeridas por los empresarios fueron: La capacidad de aprendizaje (85.4%), el trabajo en equipo y la cooperación (73.7%), la responsabilidad en el trabajo (67.4%), una actitud positiva y optimismo (60.1), flexibilidad/capacidad de adaptación a nuevos entornos (58.7%), orientación al cliente (58.2%) y la resolución de problemas (56.8%).

Por otra parte, desde el punto de vista de los egresados de universidades españolas, citamos el proyecto Europeo denominado REFLEX, cuyo propósito fue el “análisis y diagnóstico de la inserción de los titulados universitarios en el mercado laboral, a partir del estudio de las competencias de los graduados, del papel de las universidades en la inserción laboral, y de la relación entre las universidades y las empresas en las que se emplean los egresados”. Participaron 5474 egresados y los resultados indicaron que los titulados con trabajo en la actualidad expresan bastante acuerdo en las competencias que prioritariamente les son requeridas en el puesto de trabajo, como son la capacidad para hacerse entender, la capacidad para usar el tiempo de forma efectiva, la capacidad para trabajar en equipo y la capacidad para rendir bajo presión.

En cuanto a las competencias que consideraron innecesarias, estas fueron: la capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros, los conocimientos de otras áreas o disciplinas y la capacidad para detectar nuevas oportunidades.

En cuanto a la participación de los profesores en el tema de las competencias genéricas, las adquiridas por los estudiantes y su importancia para el trabajo profesional al egreso, es conveniente referir el estudio realizado por el Centro de Alto Rendimiento de Accenture y Universia, quien reúne y contrasta la opinión y percepción no solo de la Universidad (incluidos los profesores), también de las empresas y los propios titulados.

Parafraseando los resultados obtenidos por ellos, podemos decir que:

1. Universidad, empresa y titulados “coinciden en que las habilidades personales y profesionales –competencias genéricas- son el elemento más importante para facilitar el acceso al mercado laboral de los titulados universitarios.
2. Sin embargo, y a pesar de su importancia, el nivel que muestran los recién licenciados es insatisfactorio en opinión de las empresas.
3. Para los Docentes y las empresas, las competencias más importantes son: motivación, adaptabilidad, orientación a la calidad, iniciativa personal, habilidades de comunicación y de integración en equipo, manejo de idiomas.
4. Los responsables universitarios el 80% “están satisfechos con la formación de sus egresados, tanto en términos generales como específicamente en el desarrollo de competencias.
5. En la selección de los titulados por parte de las empresas, a juicio de los responsables, los factores determinantes en la selección de titulados por parte de las empresas son: Las habilidades personales, la informática y los idiomas. Pero consideran que el nivel de desarrollo de competencias entre los egresados es muy inferior a la importancia que se les otorga:
 - a. Las competencias actitudinales (motivación, adaptabilidad, preocupación por la calidad, capacidad de planificar) y la expresión oral y escrita son las competencias más importantes para conseguir empleo pero no las más desarrolladas.
 - b. La informática es, con diferencia, la competencia más desarrollada por los egresados, seguida a gran distancia por la motivación, orientación a la calidad, búsqueda y gestión de información y capacidad para relacionarse.
 - c. Las competencias menos desarrolladas, por su parte, son el liderazgo, la segunda lengua, la iniciativa y la creatividad.

Al hablar de competencias genéricas, sobre todo aquellas que no fueron atendidas por la educación superior y que son demandadas por los empresarios o empleadores, no podemos dejar de pensar en un efectivo programa de seguimiento de egresados y paralelamente de un programa de formación continua para ellos.

En la segunda dimensión que nos permite abordar la importancia del desarrollo de competencias es en la parte académica del estudiante de educación superior. Por lo tanto en este punto hacemos referencia al beneficio que otorga al estudiante en su desempeño académico el desarrollo de competencias genéricas, ya sea que ya cuente con algunas que se han venido adquiriendo desde niveles previos a la educación superior y le serán una herramienta en la adquisición de competencias profesionales.

Es así que se hace referencia a aquellas competencias que para González y González (2008) han denominado como Competencias relativas al aprendizaje, que son el grupo de habilidades y capacidades de orden superior como: la capacidad de abstracción, análisis y síntesis; la capacidad de aplicar conocimientos en la práctica; la capacidad para identificar, plantear y resolver problemas, y la capacidad de investigación.

El desarrollo de dichas competencias está relacionado con la capacidad de aprender a aprender. En estas competencias se encuentran las capacidades relativas a la autonomía y el desarrollo personal, al ser esenciales cuando se pretende que el sujeto sea responsable de su propio aprendizaje y desarrollo profesional; al mismo tiempo que son acordes a los nuevos modelos de enseñanza aprendizaje que están demandando las autoridades universitarias en la actualidad.

Por lo tanto, para que esto ocurra es necesario que los estudiantes comprendan las diferentes fases de su proceso de aprendizaje, es decir, desde la planificación de las tareas para el logro de los propósitos educativos, el valorar sus propias capacidades con ejercicios metacognitivos.

Al mismo tiempo que desarrollar destrezas y estrategias de aprendizaje, como la administración del tiempo y la valoración de lo aprendido y del propio proceso, favoreciendo la capacidad de transferirlo a otras situaciones (País Vasco, 2012).

Por último destacar la importancia de las competencias genéricas para la vida en la vida social y afectiva de la persona. En este punto se destaca que estas son también conocidas como “habilidades blandas” de acuerdo con Mir Marín (2008) entre las que se conocen las habilidades para la relación con la gente, la suma de características de la personalidad, desenvoltura social, habilidades en el lenguaje, camaradería y optimismo que nos identifica a cada uno de nosotros.

Valorando los resultados antes mencionados se puede destacar la importancia de las competencias personales; mejor conocidas con el término habilidades intrapersonales en las cuales incluimos la habilidades de autoconocimiento, autorrespeto, autogestión emocional, autocuidado, autoconcepto y autovaloración; así mismo, todas las habilidades básicas, analíticas, críticas y creativas del pensamiento. Íntimamente vinculadas a las habilidades intrapersonales se encuentran las interpersonales, donde implicamos las habilidades para relacionarse e interactuar, las habilidades de comunicación y asertividad, entre otras.

Habría más estudios que traer a cuentas, pero consideramos que con los antes expuestos, resulta claro el mensaje: las competencias genéricas o transversales son importantes y están siendo multisolicitadas por los empleadores y esto está siendo constatado por los egresados que ya se encuentran trabajando, quienes muestran agradecimiento con la Institución donde se formaron y por haber adquirido dichas competencias; pero también se encuentran los que experimentan una carencia y piden a su ex Universidad que remedie tal situación, incorporando procesos formativos sobre las competencias genéricas o transversales necesarias y acordes a las exigencias del trabajo en la actualidad.

Un ejercicio recomendable, para darle continuidad al desarrollo de competencias de los estudiantes, consiste en comparar las competencias genéricas que el Centro educativo de Nivel Superior ha seleccionado -para poner su sello en este rubro-, con el perfil de egreso del bachillerato antes expuesto, para darle continuidad a las competencias genéricas semejantes y agregar las competencias genéricas diferentes, aquellas que distinguen a los egresados del Centro universitario.

Cabe mencionar que las competencias genéricas son importantes en todos los niveles educativos y que desde la educación básica se van forjando la plataforma para su desarrollo. Por eso es importante que la educación superior le de continuidad a la formación de dichas competencias. En el caso de México es a partir de la reforma de educación tanto Básica (2011) como de Media superior (2008), que se ha esbozado la continuidad en el desarrollo de dichas competencias. Por lo tanto los alumnos ya traen una trayectoria de formación en competencias desde los niveles anteriores, conviene por lo menos tener en cuenta el perfil de genéricas del Nivel medio Superior (NMS) que antecede a la formación profesional. En el caso del Sistema Nacional de Bachillerato de México en su perfil de egreso propone 11 competencias con sus respectivos atributos, divididas en seis categorías, como son las siguientes:

Categoría: SE AUTODETERMINA Y CUIDA DE SÍ

- Competencia 1. Se conoce y valora a sí mismo, y aborda problemas y retos, teniendo en cuenta los objetivos que persigue.
- Competencia 2. Es sensible al arte y participa en la apreciación e interpretación de sus expresiones en distintos géneros.
- Competencia 3. Elige y practica estilos de vida saludable.

Categoría: SE EXPRESA Y SE COMUNICA

- Competencia 4. Escucha, interpreta y emite mensajes pertinentes en distintos contextos, mediante la utilización de medios, códigos y herramientas apropiados.

Categoría: PIENSA CRÍTICA Y REFLEXIVAMENTE

- Competencia 5. Desarrolla innovaciones y propone soluciones a problemas, a partir de métodos establecidos.
- Competencia 6. Sustenta una postura personal sobre temas de interés y relevancia general, considerando otros puntos de vista de manera crítica y reflexiva.

Categoría: APRENDE DE FORMA AUTÓNOMA

- Competencia 7. Aprende por iniciativa e interés propio a lo largo de la vida.

Categoría: TRABAJA EN FORMA COLABORATIVA

- Competencia 8. Participa y colabora de manera efectiva en equipos diversos.

Categoría: PARTICIPA CON RESPONSABILIDAD EN LA SOCIEDAD

- Competencia 9. Participa con una conciencia cívica y ética en la vida de su comunidad, región, México y el mundo.
- Competencia 10. Mantiene una actitud respetuosa hacia la interculturalidad y la diversidad de creencias, valores, ideas y prácticas sociales.
- Competencia 11. Contribuye al desarrollo sustentable de manera crítica, con acciones responsables(SEP 2008).

En la construcción de cualquier propuesta de competencias genéricas, consideramos de suma importancia llevar a cabo un ejercicio de definición del tipo de ser humano, ciudadano, estudiantes que deseamos formar.

Una forma de concepción de ser humano con la que nos identificamos es la siguiente: se trata de un individuo complejo y multidimensional: en lo físico-biológico, lo psicológico-mental, lo afectivo-emocional, lo social-cultural y lo espiritual-trascendente. Creemos en un ser humano, hombre y mujer que están animados por un impulso permanente de desarrollo de sus capacidades y habilidades, reflejando su afán de trascendencia.

Trabajamos para un tipo de ser humano pensante y trabajador; es decir, con pleno desarrollo de sus habilidades del pensamiento (básico, analítico, crítico y creativo) y con un compromiso social que impulsa a ser proactivo y no reactivo; ser responsable y no indiferente ante las demandas de la sociedad y del contexto particular donde desarrolla su vida

Antes de pensar en el desarrollo integral de los estudiantes, nos manifestamos por el desarrollo integral de los docentes, quienes necesitan pasar por la vivencia que permitirá una experiencia de desarrollo personal, que los capacitará para intervenir en los procesos educativos y de desarrollo integral de nuestros estudiantes.

Teniendo en cuenta estas ideas, el perfil de egreso antes expuesto y con el propósito de aportar para la definición del perfil de competencias genéricas de egreso de nuestro Centro educativo de Nivel Superior, proponemos cinco competencias genéricas, que a nuestro juicio dan continuidad al aprendizaje y desarrollo de competencias iniciado en el Nivel medio Superior y abarcan las dimensiones necesarias para el desarrollo personal y profesional del futuro profesionista. Las competencias genéricas se expresan a continuación:

1. Posee conocimiento y cuida de sí mismo.

Incluye las siguientes subcompetencias:

- 1.1. Se conoce y valora a sí mismo y actúa de acuerdo a sus intereses y metas, en un proceso constante de superación personal
- 1.2. Tiene estilos de vida sanos, provechosos y edificantes

2. Sabe obtener información, procesarla y crear respuestas a problemas, con conciencia y responsabilidad.

Incluye la siguiente subcompetencia:

2.1. Aprende por interés e iniciativa propios a lo largo de su vida

3. Utiliza habilidades básicas, analíticas, y críticas del pensamiento.

Incluye las siguientes subcompetencias:

3.1. Maneja las habilidades básicas del pensamiento

3.2. Reflexiona sobre sus procesos de pensamiento y aprendizaje (Procesos meta cognitivos)

3.3. Posee un pensamiento analítico

3.4. Tiene habilidades de pensamiento crítico

3.5. Es capaz de evaluar antes de tomar sus decisiones

3.6. Toma decisiones como fruto de procesos analíticos y de evaluación.

4. Desarrolla Interacción asertiva.

Incluye las siguientes subcompetencias:

4.1. Escucha, interpreta y emite mensajes pertinentes en los entornos micro y macro sociales en que se desenvuelve, mediante códigos y herramientas apropiadas

4.2. Sabe reconocer estados emocionales y sentimientos

4.3. Sabe tener congruencia entre sus pensamientos, sentimientos y su actuación.

4.4. Adopta las actitudes pertinentes a su persona, su profesión y el contexto.

5. Emplea el Pensamiento creativo/lateral.

Incluye la siguiente subcompetencia:

5.1. Innova a partir de la formación de nuevas combinaciones de ideas para satisfacer una necesidad o resolver un problema de manera original

4. LA INTEGRACIÓN DE LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS EN EL CURRÍCULUM DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR.

Cuando se habla de integración de las competencias genéricas en el curriculum de educación superior, no es una tarea fácil, esto implica grandes cambios en la concepción de la educación desde las autoridades universitarias, hasta las mismas prácticas de estudiantes y docentes.

El desarrollo de competencias es un proceso de construcción y apropiación de habilidades, aprendizajes y valores de manera interna por parte del individuo, por lo que es necesario la integración holística y contextualizada de una serie de recursos tanto cognitivos, intrapersonales, sociales, valorales, entre otros. Esta visión formativa de las competencias se vincula con el constructivismo, el neoconstructivismo y al modelo Vygotskyano del socioconstructivismo social, al mismo tiempo con la visión de Roegiers (2010) del carácter movilizador de elementos de una competencia en la resolución de problemas en situaciones específicas. De acuerdo con López (2017) el carácter constructivista de las competencias demanda una vinculación con el desarrollo integral de la persona, por lo que la construcción de competencias no puede aislarse del desarrollo del individuo, su contexto y su entorno laboral.

Por lo tanto el desarrollo de las competencias transversales o genéricas NO se asegura sólo con cursos, seminarios, reuniones, talleres, etcétera, de una forma aislada, es necesario diseñar estrategias que respondan a la personalidad, necesidades, intereses y motivaciones de los estudiantes.

Una opción interesante incluye “El autoconocimiento, el aprendizaje permanente (privilegiando el método e-learning) y el entrenamiento (coaching)”, como elementos que integran la propuesta de enseñanza-aprendizaje de competencias genéricas hecha por José María Mir Marín⁶.

Para continuar con los procesos de adquisición y/o desarrollo de competencias genéricas en el nivel superior, necesitamos fijar nuestra postura respecto de dos grandes opciones:

1. Postura que cree que a través de la **organización directiva** de Cursos, talleres, seminarios, etcétera, los estudiantes logran el desarrollo de las competencias genéricas.
2. Postura que cree que es a través de la **interacción social** entre docentes y estudiantes; que es a través de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los contenidos, temas, procesos, etcétera, implicados en cada carrera, como los estudiantes desarrollan las competencias genéricas.

La postura de los autores es consistente en utilizar la segunda alternativa y complementarla con las estrategias que resulten de una **consulta entre las partes interesadas**: la universidad, los docentes, los estudiantes y los empleadores.

Se destaca la segunda postura y creemos que los cursos, talleres, seminarios, etcétera deben utilizarse pero con los docentes, con el propósito de diagnosticar el estado que guardan las competencias genéricas que pretendemos “enseñar” a nuestros estudiantes, identificar debilidades, que se convierten en áreas de oportunidad para la mejora; generar procesos de adquisición de los recursos implicados en determinada competencia y terminar por buscar que los docentes hagamos ejecuciones o desempeños en situaciones simuladas y/o ante casos reales, lo que permitirá un verdadero desarrollo de las competencias genéricas. Más aún, así como se detalla esta propuesta de trabajo con los docentes, favorecerá el aprendizaje de estrategias vividas que posteriormente podrá reproducir con sus estudiantes.

En cuanto a la manera de operativizar la opción elegida por parte de la Institución educativa, existen diversas experiencias, aquí mencionaremos algunas de ellas, esperando sean útiles para iniciar y/o enriquecer los procesos de formación de las competencias genéricas en nuestros estudiantes del Nivel Superior.

La experiencia de integración de las competencias genéricas en la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP)

Antes de pensar en la implementación, operación, desarrollo y evaluación de las competencias genéricas, en cada institución educativa se debe hacer un alto y llevar a cabo dialogo entre directivos, y docentes, encaminado a la toma de decisiones que permitan iniciar el mencionado proceso de implementación de las competencias genéricas.

En la PUCP asumen la formación integral: el intelecto, el espíritu y el cuerpo; buscan generar en todos sus estudiantes las siguientes competencias generales: La capacidad de tomar decisiones, comunicarse eficazmente, argumentar, trabajar en equipo y desempeñarse con responsabilidad y autonomía en contextos laborales cada vez más dinámicos.

Para la PUCP, este tipo de decisión con lleva cambios en diversos sentidos, siendo el más importante el relacionado con la política interna del Centro Universitario; habrá que preguntarse ¿Cómo organizarnos para incluir en el curriculum las competencias genéricas?, ¿Qué cambios debemos de hacer para lograr las competencias genéricas?

En el caso de la PUCP, las competencias genéricas seleccionadas son: Ética y ciudadanía. Aprendizaje autónomo. Comunicación efectiva. Razonamiento lógico-matemático. Investigación. Trabajo en equipo y Participación en proyectos.

Ellos iniciaron en el primer semestre del 2016, un proceso de implementación gradual, de tal manera que vaya permitiendo la involucración tanto de los profesores como de las autoridades y por consiguiente, la aceptación, -también gradual-, por parte de los estudiantes; buscando que dicho proceso sea amistoso y amigable.

Implementación de competencias genéricas en la Universidad de Chile

La implementación viene coordinada por una Jefatura de Docencia transversal, donde además de las competencias genéricas se incluyen los cursos de inglés.

La implementación se hace mediante Cursos de Formación General (CFG), y los definen como actividades curriculares, orientadas a desarrollar en los estudiantes ciertas competencias genéricas importantes, tanto en el desempeño profesional como en la actuación ciudadana que caracteriza a los egresados de la universidad de Chile y les otorgan identidad (sello de la U. de Chile). En estos CFG se trabaja a través del análisis de problemáticas actuales, desde una disciplina transdisciplinar.

Ellos proponen una situación de aprendizaje única: el CFG es atendido presencialmente, de manera simultánea, por varios docentes de distintas disciplinas (Equipo docente multidisciplinario), frente a un universo diverso de estudiante (tanto en Carrera y grado escolar que cursan).

La experiencia de la Universidad de Deusto

De acuerdo con lo expuesto por la Dra. Lourdes Villardón Gallego, durante el 2do. Encuentro Internacional Universitario sobre Competencias genéricas en la Educación superior, en Perú, propone que para incorporar las competencias genéricas al curriculum universitario, hay que diseñar y desarrollar un Proceso Formativo Integrado como el siguiente:

1. Tener claro y a la mano, el perfil de egreso, donde incluimos las competencias profesionales y las genéricas.
2. Definir las funciones y tareas propias que puede desarrollar en distintos contextos
3. Definir competencias específicas y genéricas, necesarias para sus funciones y tareas.
4. Hacer un mapa de competencias
5. Formular resultados de aprendizaje
6. Planificar el desarrollo
7. Desarrollo del proyecto formativo
8. Evaluación del proyecto formativo

El reto que representan las competencias genéricas para los profesores de Deusto, mencionó la que Villardón (2015) se puede sintetizar en:

- econocer la función del docente. R
- a formación pedagógica del profesorado. L
- n plan global, donde cada profesor pueda ver y reconocer su sitio y lo que está aportando al proyecto común. U
- veces el profesor no conoce la competencia que va a trabajar con sus estudiantes A
- rabajar en equipo. T
- ambiar la metodología docente propia. C
- ambiar el papel del profesor (Apoyar, diseñar situaciones para el aprendizaje y tutorar, entre otras). C

Se destacan las pautas metodológicas, desde un papel activo del estudiante, actividad auténtica (sentido para el estudiante), negociación social mediante la interacción, distintas perspectivas y reflexión crítica sobre la propia práctica.

Por lo tanto, subrayar la importancia fundamental de la autorregulación del aprendizaje autónomo, por sí mismo. La pregunta es ¿Cómo podemos los docentes trabajar esta autonomía del aprendizaje del alumno?. La respuesta radica en cuatro aspectos: el contrato de aprendizaje con el estudiante, el establecimiento consensuado de criterios, la tutoría entre iguales y la reflexión sobre el aprendizaje.

El contrato supone un compromiso del docente con el estudiante y viceversa; mientras más interacciones podamos provocar, más oportunidades de aprendizaje tendrán los estudiantes (Ej. La tutoría entre iguales); no decidir solo, el profesor ha de decidir conjuntamente con sus estudiantes; por último, hay que emplear estrategias que promuevan procesos metacognitivos.

Hacer pensar a los alumnos activa e intencionalmente sobre un proceso, una situación, etcétera, es sinónimo de hacerlos reflexionar; hacerles pensar sobre lo que están aprendiendo es promover en ellos la metacognición.

Como las competencias se vinculan a desempeños, la mejor manera de aprender es mediante la actividad útil, significativa, con sentido; pongamos en acción a nuestros alumnos. La actividad debe ser auténtica, es decir, vinculada con la situación del alumno.

La evaluación de competencias depende de la forma de incorporarlas al plan de formación; puede representar una parte de la calificación de la unidad de aprendizaje. En la evaluación hay que considerar los conocimientos, las habilidades y las actitudes. De acuerdo con Villardón (2015), un procedimiento para evaluar competencias sería el siguiente:

- | | | |
|----|--|---|
| 1. | ormular la competencia y los resultados de aprendizaje | F |
| 2. | eterminar y ponderar los criterios | D |
| 3. | esglose en criterios, indicadores y niveles de logro | D |
| 4. | lección de evidencias válidas | E |
| 5. | aloración de evidencias según niveles de logro | V |
| 6. | alificación integrada. | C |

Para ir accediendo a la cultura del trabajo por competencias, los docentes de la Universidad de Deusto fueron participaes de un proceso que constó de tres fases: Sensibilización y planificación, incorporación y adaptación e institucionalización. Las estrategias incluyeron módulos formativos, seminarios y talleres y la formación de grupos de apoyo entre el profesorado.

La implementación de las competencias genéricas en la Universidad Politécnica de Cataluña.

El Dr. David López, en el 2do. Encuentro Internacional Universitario sobre Competencias genéricas en la Educación superior, en Perú, hace las siguientes proposiciones con relación a la formación de las competencias genéricas:

- | | | |
|----|--|---|
| 1. | frece dos opciones: organizar cursos y seminarios dedicados a determinada competencia genérica, impartidos por expertos y la segunda opción consiste en la integración de la competencia genérica en las asignaturas del plan de estudios. | O |
| 2. | ugiere nombrar a un coordinador de competencia genérica, quien coordinará a los profesores de las asignaturas donde se trabaje con la misma competencia. | S |
| 3. | e propone un trabajo final de grado en el que se evalúen las competencias genéricas, con valor de 18 créditos, es individual, en él se evalúan todas las competencias genéricas excepto la de trabajo en equipo. | S |
| 4. | as competencias genéricas de la Institución son: | L |
| a. | mprendenduría e innovación, | e |
| b. | ostenibilidad y compromiso social | s |

- | | | |
|----|---|---|
| c. | comunicación eficaz | c |
| d. | trabajo en equipo | t |
| e. | uso solvente de los recursos de información | u |
| f. | aprendizaje autónomo | a |
| g. | lengua extranjera | l |
5. establecieron tres niveles de competencia genérica. Los criterios que siguieron para cada nivel son: nivel I: conocer las bases teóricas de la competencia en cada dimensión. Nivel II: capaz de reconocer si se estaba aplicando de una manera correcta o no, que fallas, que herramientas incorporar a lo que ya se sabe. Nivel III: Desarrollar tu mismo toda esta información. E
6. Frente a los problemas o dificultades hablábamos con los profesores, siempre con mucha mano izquierda y siempre con mucho cuidado” “
7. ¿Cómo preguntábamos ¿Quién marca más las competencias la Universidad o el mercado? La respuesta es que las competencias genéricas las marca más la Universidad y las específicas, el mercado. N
8. ¿Qué interrogante que nos hacíamos es ¿Cómo articular la asignatura con la competencia genérica? Discutir, encontrar el punto, formular una actividad (López, 2015). O

Experiencias con el Coaching educativo

Para la Docente-Investigadora en Corporación Universitaria del Caribe – CECAR, los resultados parciales de la investigación en curso demuestran que el Coaching Educativo (CE) podría ser una estrategia de enseñanza-aprendizaje perfectamente adecuada para garantizar un desempeño general excelente en la Educación Superior mediante el desarrollo de todas sus competencias académicas, técnico-profesionales y socio-emocionales. El recurso al Coaching aparece como un método didáctico válido para estimular altamente la mejora en el manejo de las competencias estudiantiles. Por tanto, es menester fomentarlo para sistematizar su implantación en el dispositivo educativo. Por lo tanto el Coaching educativo tiene la finalidad de lograr “liberar el potencial de una persona para incrementar al máximo su desempeño, ayudándole a aprender en lugar de enseñarle” (Whitmore, 2011, Pág. 20).

La idea Húngara de un vehículo halado por animales destinado a transportar personas, sirve de apoyo para (Sánchez-Teruel, 2013, pág. 172-173), y señalar que el Coaching educativo es un medio para transportar a las personas de una situación presente a una deseada.

También resulta importante traer a cuentas el aporte de Bou (2009, 11), quien define al CE como “un proceso sistemático de aprendizaje, focalizado en la situación presente y orientado al cambio, en el que se facilitan unos recursos y unas herramientas de trabajo específicas, que permiten la mejora del desempeño en aquellas áreas que las personas demandan”.

La adquisición de sentido de las competencias genéricas en el contexto profesional se produce en la medida en que los valores de dichas competencias se vinculan al desempeño profesional.

Las situaciones de aprendizaje profesional que se diseñen en el contexto universitario deben potenciar simultáneamente el desarrollo de competencias genéricas y específicas.

5. CONCLUSIONES

Por lo planteado en esta revisión documental se destaca la importancia del desarrollo de las competencias genéricas como una finalidad de la educación superior. Por lo que las

instituciones educativas tienen prácticamente tres grandes retos, por una parte la definición de las competencias que identifican a la comunidad universitaria y que son necesarias para el desarrollo de la identidad de cada una de las casas de estudio.

En segundo lugar la integración de dichas competencias en su modelo educativo y por consiguiente en sus planes de estudio, de tal forma que cobren sentido en el contexto universitario, profesional y personal de los egresados. Y por último aunada a la anterior el diseñar y consolidar los esquemas necesarios para la evaluación y seguimiento de dichas competencias. Es decir es necesario la evaluación explícita en el contexto y en diferentes escenarios para ser capaz de informar el desempeño real del futuro egresado.

Por otra parte la integración de las competencias genéricas en cada una de las asignaturas del plan de estudios. Esto beneficia el que el alumno lo considere como un conocimiento integrado a su área de formación, pero al mismo tiempo requiere de mayores esfuerzos por parte de los docentes, pero a su vez apoyará al estudiante a estar preparados para un mundo laboral y ser conocimiento del rendimiento logrado en cada una de sus etapas de formación.

Al mismo tiempo el tener un sistema de evaluación de competencias genéricas permitirá a las universidades la modificación curricular de acuerdo a los estudios de egresados, empleadores y percepción social que demandan los profesionistas universitarios.

REFERENCIAS

- Aguado, D., González, A., Antúnez, M., & de Dios, T. (2017). Evaluación de Competencias Transversales en Universitarios. Propiedades Psicométricas. *REICE. Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 129-152.
- Bécart, A. L. (2015). *IMPACTO DEL COACHING SOBRE EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS GENÉRICAS EN ESTUDIANTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR*. Por . Obtenido de <http://asociacioncoachingeducacionformacion.org/wp-content/uploads/2015/06/14-b-Impacto-del-coaching-sobre-el-desarrollo-de-competencias-gen%C3%A9ricas-en-estudiantes-de-la-educaci%C3%B3n-superior.pdf>
- Beneitone, P., Esquetini, C., & González, J. (2007). *Reflexiones y perspectivas de la educación Superior en América Latina, Informe Final Proyecto Tuning*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- Bou, J. F. (2009). *Coaching para docentes: el desarrollo de habilidades en el aula*. Alicante: Club Universitario.
- Conference Board of Canada. (2000). *Employability skills 2000+*,. Obtenido de <http://www.conferenceboard.ca/nbec/pdf/esp2000.pdf>
- Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro. Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI*. Madrid, España: Santillana, Ediciones UNESCO.
- García, C. M. (2005). Definición de competencias genéricas y específicas de las titulaciones. Obtenido de <http://tecnologiaedu.us.es/mec2005/html/cursos/apio/pdf/Def-competen-gener-especi.pdf>
- González Maura, V., & González Tirados, R. M. (2008). Competencias genéricas y formación profesional: un análisis desde la docencia universitaria. *Revista IberoAmericana*, Número 47.
- Guedea Medrano, I. (2008). Las demandas de las empresas . En ICE, *Competencias genéricas y trasversales de los titulados Universitarios* (págs. 13-18). Zaragoza, España: ICE Universidad de Zaragoza.

- Lópe, D. (agosto de 2015). Las competencias genéricas en la educación superior . II Encuentro: Las Competencias Genéricas en la Educación Superior. Lima, Perú: Pontificia Universidad Católica del Perú.
- López Carrasco, M. Á. (2017). Aprendizaje, competencias y TIC. Ciudad de México: Pearson.
- Mir Marín, J. M. (2008). Cómo se aprenden y cómo se enseñan las competencias genéricas fuera de la Universidad. Obtenido de <http://www.unizar.es/ice/images/stories/publicacionesICE/Col.%20Documentos%2008.pdf>
- Moreno, T. (2010). El currículo por competencias en la universidad: Más ruido que nueces. *Revista de la Educación Superior*, 77-90.
- NCVER. (2003). Defining generic skills. Obtenido de https://www.ncver.edu.au/__data/assets/file/0020/4457/nr2102b.pdf
- O'Neil, H., Allred, K., & Baker, E. (1997). Review of workforce readiness theoretical frameworks. New Jersey: HF O'Neil, Lawrence Erlbaum Associates.
- OECD. (05 de 2005). The definition and selection of key competencies, Executive Summary. Obtenido de <http://www.oecd.org/pisa/35070367.pdf>
- País Vasco. (2012). Competencia para aprender a aprender. Marco teórico. Obtenido de http://ediagnostikoak.net/edweb/cas/materiales-informativos/ED_marko_teorikoak/Aprender_a_aprender.pdf
- Ruiz, M., Jaraba, B., & Romero Santiago, L. (2008). La formación en psicología y las nuevas exigencias del mundo laboral: Competencias laborales. *Psicología desde el Caribe*, 136-157.
- Sánchez-Teruel, D. (2013). *Revista Intercontinental de Psicología y Educación*. El Coaching pedagógico dentro del sistema educativo: innovando procesos, 171-191.
- Sarnachiaro, N. (2007). Capacitación permanente en competencia genéricas. *Revista ser mejores*, 1-23.
- SEP. (2008). Competencias genéricas que expresan el perfil del egresado de Educación Media Superior. Obtenido de <https://www.uv.mx/dgdaie/files/2013/09/Competencias-Genericas.pdf>
- Villa, A., & Poblete, M. (2007). Aprendizaje Basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. . Bilbao, España: Ediciones Mensajero, Universidad de Deusto Bilbao.
- Villardón Gallego, L. (2014). Competencias genéricas en educación superior. Metodologías específicas para su desarrollo. España: Narcea.
- Villardón Gallego, L. (09 de 2015). Es importante que las competencias genéricas sean una finalidad educativa y se desarrollen en la universidad. Obtenido de <http://puntoedu.pucp.edu.pe/entrevistas/es-importante-que-las-competencias-genericas-sean-una-finalidad-educativa-y-se-desarrollen-en-la-universidad/>
- Whitmore, J. (2011). Coaching, el método para mejorar el rendimiento de las personas. México DF: Paidós.