

ANÁLISIS DEL ENFOQUE DE LAS COMPETENCIAS TÉCNICAS EN LAS PEQUEÑAS EMPRESAS DEL SECTOR INDUSTRIAL EN LA CIUDAD DE SAN LUIS POTOSÍ, MÉXICO

JOSÉ G. VARGAS-HERNÁNDEZ*
MARIO ALBERTO MARTÍNEZ ROJAS**
GLORIA CRISTINA PALOS CERDA***

RESUMEN

El artículo analiza la relación que existe entre las competencias técnicas de capacitación y entrenamiento del empresario con el crecimiento sostenido en las pequeñas empresas industriales en la ciudad de San Luis Potosí, México. Los fundamentos teóricos son presentados a partir del planteamiento lexicológico del término competencia y definición y tipología de competencia laboral. Adicional a lo anterior, se plantea la actual problemática que enfrenta la pequeña empresa en concordancia a su crecimiento sostenido. El marco contextual del estudio es centrado en describir el dominio económico y ocupacional de las pequeñas empresas en México y San Luis Potosí. El modelo de la investigación centra el crecimiento de la empresa a través de las variables independientes de capacitación y entrenamiento del empresario y la dependiente de crecimiento sostenido para ser estudiadas a través del análisis de correlación y de regresión múltiple. Los resultados presentan, de una muestra de 30 pequeñas empresas del sector industrial, que existe una relación directa entre las competencias técnicas y el crecimiento sostenido en las empresas estudiadas en la ciudad de San Luis Potosí, México.

Palabras clave: Competencia, capacitación, entrenamiento, empresa, crecimiento.

* Doctorado en Administración Pública. (Columbia States University), Doctorado en Economía. (Keele University, England). Master in Business Administration en Administración Industrial (Pacific States University). Profesor Investigador miembro del Sistema Nacional de Investigadores. Departamento de Administración. Centro Universitario de Ciencias Económico Administrativas. Universidad de Guadalajara. josevargas@cucea.udg.mx

** M.A. en Administración (Universidad Autónoma de San Luis Potosí). Academia de Administración y Gestión. Profesor Investigador. Universidad Politécnica de San Luis Potosí, México. mario.martínez@upslp.edu.mx

*** Master in Business Administration (Andhra University, India). Academia de Administración y Gestión. Universidad Politécnica de San Luis Potosí, México. cristina.palos@upslp.edu.mx

ABSTRACT

This article analyzes the relationship between the technical skills of capacity building and training of employers with the sustained growth in small manufacturing firms in the city of San Luis Potosi, Mexico. The theoretical foundations are presented as the lexical approach of the concept and a typology of work skills. In addition, the current problems small businesses face according to their growth are outlined. The contextual framework of the study is focused on describing the economic and occupational dominance of small businesses in Mexico and San Luis Potosi. The research model focuses on business growth through the independent variables of businessmen capacity building and training and the dependent variable of sustained growth. They are studied through correlation analysis and multiple regressions techniques. The results of a sample of 30 small industrial companies demonstrate the direct relationship between the technical skills of businessman and the sustained growth in the companies of San Luis Potosi, Mexico.

Key words: *competition, training, coaching, company growth.*

RESUMO

O artigo analisa a relação entre as competências técnicas e de formação do empreendedor com o crescimento sustentado em pequenas empresas industriais na cidade de San Luis Potosi, no México. Os fundamentos teóricos são apresentados a partir da abordagem da concorrência e definição léxica e tipologia das competências de trabalho. Para além do exposto, há problemas atuais pequena empresa de acordo com o seu crescimento sustentado. O quadro contextual do estudo é focado em descrever os negócios económicos e profissionais pequenas no México e San Luis Potosi. O modelo de investigação centra-se no crescimento do negócio através das variáveis independentes capacitação e treinamento dos empresários ea variável dependente crescimento sustentado depende a ser estudado através de análises de correlação e de regressão múltipla. Os resultados de uma amostra de 30 empresas de pequeno porte industrial demonstram a relação direta entre as habilidades técnicas do empresário e do crescimento sustentado das empresas de San Luis Potosi, no México.

Palavras-chave: *competição, treinamento, coaching crescimento da empresa.*

JEL: M53, L69.

INTRODUCCIÓN

La pequeña empresa como unidad económica de mayor importancia por su aportación cuantitativa de empleo y producción al país, necesita explorar continuamente las posibilidades de desarrollo que como ente económico tiene potencial de desarrollar. En especial, es necesario conocer cuál es el impacto entre la preparación del recurso humano a nivel gerencial y operativo frente a las oportunidades de crecimiento organizacional. Considerando lo anterior, es de vital importancia analizar la relación que existe entre el desarrollo de las competencias técnicas, que se pueda llamar capacitación y entrenamiento y detectar las causas que determinan que la pequeña empresa pueda tener

una alta productividad, desarrollo o crecimiento. Por lo tanto, el objetivo de la investigación de la cual da cuenta el presente artículo es determinar la relación que existe entre las competencias técnicas de capacitación y entrenamiento del empresario en las pequeñas empresas industriales en la ciudad de San Luis Potosí, México.

Dentro del avance de la investigación, pronto se hizo evidente que para determinar dicha relación se hacía necesario analizar si el nivel de entrenamiento que cuenta el empresario o la persona que se encuentra al frente de la administración de esta es suficiente para llegar a un crecimiento sostenido de la pequeña empresa del sector industrial, y evaluar si existe una relación entre el

nivel de capacitación por parte de las personas que se encuentran al frente de la administración de la pequeña empresa del sector industrial con un crecimiento en los últimos cinco años. Como hipótesis de trabajo se estableció que existe una relación directa y causal entre la capacitación y entrenamiento como factores que impactan en el crecimiento sostenido de las pequeñas empresas en la ciudad de San Luis Potosí, México. La investigación se orientó a determinar la validez de esta afirmación.

Competencia laboral: lexicología, definición y tipología.

El origen del término competencia en el verbo latino *competere* se refiere a “ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse”. Otras acepciones a su vez están contenidas como “estar en buen estado” “ser suficiente”. Los adjetivos *competens-entis* (participio presente de *competo*) siguen la línea de competente, conveniente, apropiado para; y los sustantivos *competio-onis* competición en juicio y *competitor-oris* competidor, concurrente, rival. (Fernández, 1999).

Apoyando el origen de pugna al término *competencia*, la Real Academia Española (2011) define en el diccionario de la lengua española al concepto de *competencia* como “disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo; oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa”.

La esencia original del concepto de *competencia* no ha cambiado en su afán por demostrar un desempeño sobresaliente en un contexto determinado. La actual sociedad de la información se ve rodeada de rasgos distintivos de modernidad siendo sus elementos de intervención en el macro y micro entorno un despliegue de cualidades basadas en la generación de conocimiento crítico sustentado en la razón, adaptabilidad al cambio y sentido de universalidad.

En el marco de un ámbito global de progreso medido, la competitividad exhibe su naturaleza, convirtiéndose de adjetivo a patrón de amplio alcance. Cubriendo la necesidad de formalizar el entorno educativo basado en competencias, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, diseña el proyecto Definición y Selección de Competencias (DeSeCo, 1997) para definir el término de *competencia* como:

[...] La capacidad para responder a las exigencias individuales o sociales para realizar una actividad. Cada competencia reposa sobre una combinación de habilidades prácticas y cognitivas interrelacionadas, conocimientos, motivación, valores, actitudes, emociones y otros elementos sociales y comportamentales que pueden ser movilizados conjuntamente para actuar de manera eficaz.

Se combinan la capacidad, las habilidades y el comportamiento como una aportación integrador para definir el concepto de competencia. La Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO, 1999), por su lado, da un paso más para contribuir al marco teórico del concepto definiendo *competencia* como “El conjunto de comportamientos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea”.

En México, el órgano máximo en materia de educación SEP (como se cita en UNESCO, 1999), define competencia considerándolo como él “Conjunto de capacidades que incluyen conocimientos, actitudes, habilidades, y destrezas que una persona logra mediante procesos de aprendizaje y que se manifiestan en su desempeño en situaciones y contextos diversos”.

En un nivel educativo avanzado, la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones a Nivel Superior ANUIES (como se cita en UNESCO, 1999), contribuye con una definición más completa de competencia como:

Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales. Las competencias son capacidades que la persona desarrolla en forma gradual y a lo largo de todo el proceso educativo y son evaluadas en diferentes etapas.

Dada la información manifiesta, se concluye que el desarrollo sostenible y la cohesión social dependen críticamente de las competencias de toda nuestra población, que se entiende cubren el conocimiento, las destrezas, las actitudes y los valores. (OECD: 1999).

Las estrategias empresariales han generado cambios holístico a partir de la estructura organizacional y de la incorporación de redes de colaboración hacia el exterior de su medio de producción. El factor clave para el cumplimiento de objetivos organizacional se ha caracterizado por el liderazgo del capital humano. Las contribuciones de fondo relevantes en una empresa, responden a problemas, retos y oportunidades, marcando tal vez una metáfora en dónde el trabajador se vuelve en inversionista del trabajo.

Definida la terminología de competencia, se procede a profundizar en el concepto como un referente al ámbito empresarial, encontrando una gran diversidad de definiciones de *competencia laboral*. Bunk (1994) la define como “los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión. Está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”; para Ducci (1997) es “la construcción social de aprendizajes significativos y útiles para el desempeño productivo en una situación real de trabajo que se obtiene, no solo a través de la instrucción, también mediante el aprendizaje por experiencia en situaciones concretas de trabajo”; Gallart (1997), por su lado, establece que las competencias laborales son un “conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba

de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y complejidad técnica”; Gonzzi (1996) la delimita como una “compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas. Este ha sido considerado un enfoque integral en la medida en que integra y relaciona atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto y cultura del lugar de trabajo”; para Le Boterf (1998), en cambio, es “una construcción, a partir de una combinación de recursos (conocimientos, saber hacer, cualidades o aptitudes, y recursos del ambiente) que son movilizados para lograr un desempeño”; y para Kochanski (1998), las “técnicas, habilidades, conocimientos y características que distinguen a un trabajador destacado, por su rendimiento, sobre un trabajador normal dentro de una misma función o categoría laboral”.

El enfoque educativo tradicional se ha renovado con la vinculación de áreas en las ciencias sociales trayendo consigo transformaciones estratégicas, siendo un caso concreto, en términos de productividad. Cada vez son más las organizaciones que adoptan las competencias como estrategias para crear ventajas competitivas y productivas por medio de la gestión del recurso humano. Con lo anterior, surge la pregunta de: ¿Cómo pueden diferenciarse las empresas en mercado tendiente a globalizarse y que facilita la difusión rápida y masiva de mejores prácticas organizativas e innovaciones tecnológicas? (Mertens: 1997).

Acompañado de corrientes del pensamiento administrativo, el desarrollo de los modos de producción en la industria tuvo alcances evolutivos de alto impacto desde el punto técnico y económico. Esto devino en mayores requerimientos del capital humano en la organización (Catalano, Avolio & Sladogn, 2004) en términos de adaptación y anticipación a los cambios del entorno; asunción de una fuerte dinámica de aprendizaje; adaptación

a situaciones imprevistas y ejecución de trabajos más complejos; intervención en funciones de gestión; y participación en procesos de calidad.

Bunk (1994) plantea una tipología de las competencias profesionales en torno a la competencia técnica destacando que “posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello”.

Los contenidos específicos de cada una de dichas competencias figuran en la tabla siguiente:

Tabla 1. Contenido de las competencias técnicas

Competencia técnica
Continuidad
Conocimientos, destrezas, aptitudes
Trasciende los límites de la profesión. Relacionada con la profesión. Profundiza la profesión. Amplia la profesión. Relacionada con la profesión.

Fuente: Bunk: 1994.

Se acaba de conceptualizar a las *competencias laborales* como el conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes que actúan en acciones integradas y coordinadas a través de la experiencia para resolver problemas específicos en contextos singulares.

La pequeña empresa y su problemática al interior

Wiltshire, (1971) definió a la pequeña empresa como “un negocio en el cual se exigen a dos personas que tomen todas las decisiones de dirección críticas: finanzas, contabilidad, personal, compra, procesa o reparar, comercializar, vender, sin la ayuda de especialistas interiores y con conocimiento específico en una o dos áreas funcionales”.

Selas (2001) señala que los novatos en el mercado de los pequeños negocios a veces forcejean por-

que carece de una meta más clara. Los dueños de las pequeñas empresas tienen necesidades y preocupaciones financieras como atraer y retener empleados de calidad; Maximizar entradas y fortuna para los dueños de los negocios y a los ejecutivos clave; y la incapacidad o retiro de los propietarios.

Por su parte, Business Date, (1996), puntualiza como problemas dentro de las pequeñas empresas los siguientes: falta de habilidades y conocimientos de negocios específicos; cambio en las condiciones económicas; poco capital inicial para el desembolso para comenzar el comercio; incapacidad para aceptar el cambio; teneduría de libros pobre, inadecuada o incorrecta; cronometraje impropio y pobre en el consejo; un programa de expansión que es demasiado rápido; entre otros puntos.

La problemática del crecimiento sostenido de las pequeñas empresas

La literatura de pequeñas empresas, asume la probabilidad de aumentos de fracaso como el tamaño de un negocio decreciente; y esas proporciones de fracaso de los pequeños negocios son inaceptablemente altas. La literatura indica una dispersión ancha en proporciones de fracasos informados.

La pequeña empresa a menudo se asocia con una doble función para la familia como propietaria y directiva de la empresa (Dyer, 1996). En términos económicos, las familias hacen inversiones específicas de la empresa en capital humano, lo que las hace irreversibles a renunciar al control (Thomson y Pedersen, 2004). Considerando lo anterior, aunado a la tendencia dominante del origen de familias fundadoras propietarias de grandes empresas es probable que sean relativamente ricas, podría representar un compromiso a largo plazo con la supervivencia de la empresa, lo cual es un rasgo con el que frecuentemente se asocia a las pequeñas empresas.

Esta característica tiene el potencial para dar lugar a ventajas competitivas a largo plazo dado que este compromiso con la empresa puede fructificarse en forma de recursos y capacidades valiosos para la misma. (Cabrera y De Saá: 2000 y Camisón: 2001).

LAS PEQUEÑAS EMPRESAS EN MÉXICO: UN MARCO CONTEXTUAL

En el contexto mundial y en México, el rol de la pequeña empresa es altamente representativo para el empleo y generación de ingresos. El sector servicio domina en unidades económicas

(a nivel nacional y estatal), mientras manufactura ligeramente sobre pasa numéricamente el dominio en la capital del estado de San Luis Potosí, México lugar dónde se realizó la investigación. En relación al personal ocupado, igualmente los servicios concentran la mayoría numérica tanto a nivel nacional como estatal y capital. (Ver Tabla 2).

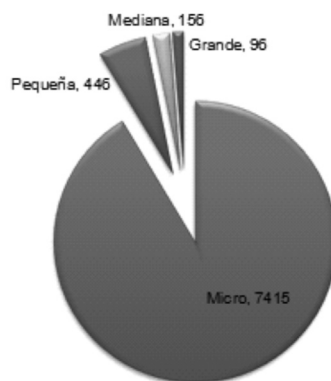
En el estado de San Luis Potosí, las empresas manufactureras son predominantemente microempresas (91,4%). Después le siguen las pequeñas empresas (5,5%), las medianas (1,95%) y las grande (1,2%).

Tabla 2. Clasificación Nacional, del Estado de San Luis Potosí, y la Capital del Estado, en base a Unidades Económicas y Personal Ocupado Total por Sectores Económicos

	Nacional	Estado	Capital
Unidades Económicas	3, 724,019	79, 211 (2.1%)	34, 803 (43.9%)
Manufactura	436, 851	8, 113	3, 428
Comercio	1, 858, 550	39, 319	15, 976
Servicio	1, 367, 287	30, 595	14, 792
Personal Ocupado Total	20, 116,834	388, 868 (1.9%)	241, 549 (62.1%)
Manufactura	4, 661, 062	107, 892	78, 440
Comercio	6, 134, 758	121, 785	59, 502
Servicio	7, 340, 216	123, 140	78, 692

Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Geografía e Informática (2009). Censos Económicos.

Figura 1. San Luis Potosí, empresas manufactureras, según tamaño.



Fuente: Censos económicos, 2009. INEGI. Diciembre de 2010.

MODELO DE LA INVESTIGACIÓN

Para los fines del argumento, queda definido el enfoque de competencias técnicas y el marco contextual de las pequeñas empresas en México y San Luis Potosí. Ahora se observará el análisis cuantitativo de las variables independientes seleccionadas para resolver las hipótesis de la investigación:

- i. **Capacitación del empresario.** Es todo estudio formal que tiene el empresario y que tiene como característica principal, que son estudios escolarizados y se rigen por una calificación, son impartidos por una institución educativa con reconocimiento oficial, y se encuentran bajo un sistema calendarizado; y
- ii. **Entrenamiento del empresario.** Son todas las habilidades y conocimientos no formales adquiridos por empresario a lo largo de su vida profesional y que no se rigen por un sistema de estudios formales.

Respecto a la variable dependiente que se ha denominando como:

- i. **Crecimiento sostenido** en las pequeñas empresas en los primeros 5 años de vida, debido a la importancia para su permanencia en el mercado, crecimiento o cierre de ellas, ya que una empresa puede tener controlada una variable y no significaría que se pueda decir que sus problemas son menos o que no va a tener problema alguno.

La Figura 2, muestra lo antes expuesto con las variables independientes y la variable dependiente en la investigación.



Fuente: Elaboración propia.

METODOLOGÍA

Identificando las variables independientes (Capacitación y Adiestramiento) y para saber si es la mejor clasificación que nos permita optimizar los recursos y para poder ver las relaciones complejas y multidimensionales se propone el *Análisis de correlación*, para determinar qué tan intensa es la relación entre dos o más variables independientes con la dependiente (Crecimiento).

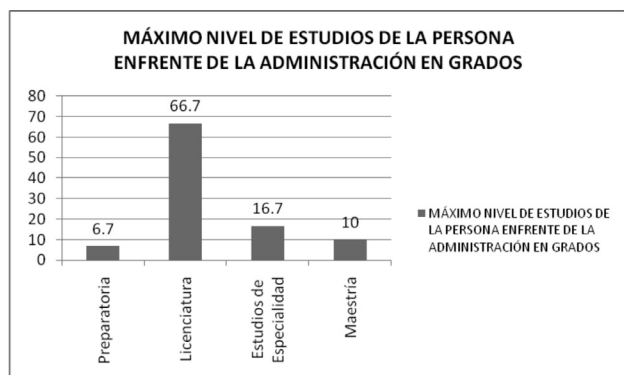
Después de encontrar la mejor clasificación y distribución de las variables independientes se procederá a hacer un *Análisis de Regresión Múltiple*. El objeto de utilizar este análisis es usar las variables independientes cuyos valores son para predecir la única variable dependiente seleccionada.

RESULTADOS

La muestra está comprendida de un estudio de 30 pequeñas empresas del sector industrial de la ciudad de San Luis Potosí, México. En los resultados del estudio que se realizó se muestra que:

Del total de entrevistados, el 93,4% tiene como estudios mínimos los de nivel superior. (66,7% licenciatura, 16,7% especialidad, 10% maestría).

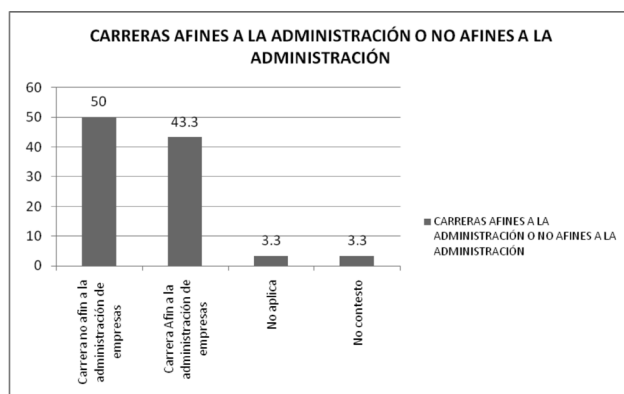
Figura 3. Máximo nivel de estudios de la persona enfrente de la administración en grados



Fuente: Elaboración propia.

De los entrevistados en el sector industrial, las carreras no afines a la administración son mayoría ocupando de esta forma el 50%.

Figura 4. Carreras afines a la administración o no afines a la administración

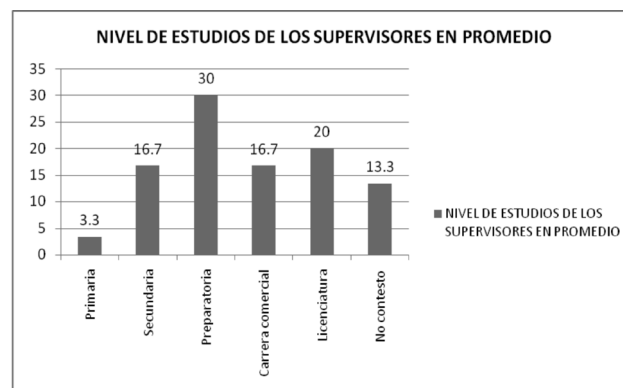


Fuente: Elaboración propia.

En relación a los supervisores, la mayoría numérica se concentra en un nivel de estudios de medio

superior (30% preparatoria), seguido por el nivel superior (20% licenciatura) y empatando carreras comerciales y secundaria (16,7%).

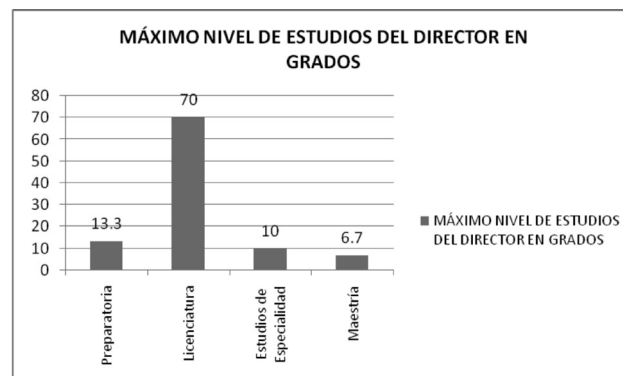
Figura 5. Nivel de estudios de los supervisores en promedio.



Fuente: Elaboración propia.

Relacionado al máximo nivel de estudios del director, se tiene que del total de entrevistados, el 86,70% tiene estudios mínimos de nivel superior.

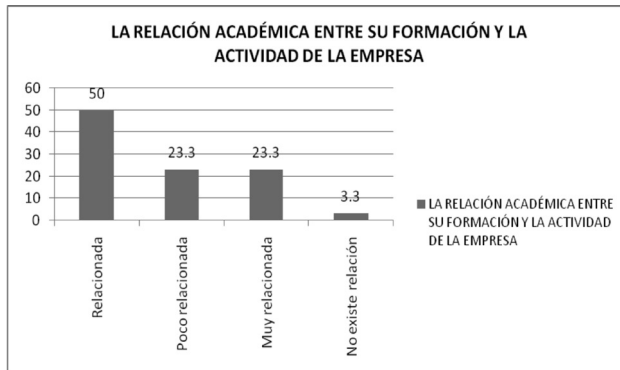
Figura 6. Máximo nivel de estudios del director en grados



Fuente: Elaboración propia.

El 50% de los encuestados concuerdan en que la actividad de su empresa y su formación académica se encuentran relacionados.

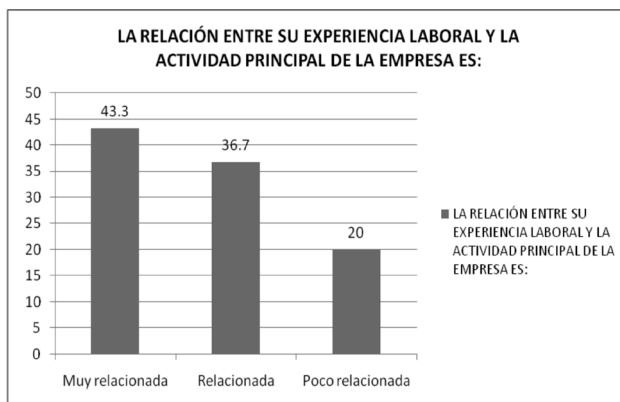
Figura 7. La relación académica entre su formación y la actividad de la empresa



Fuente: Elaboración propia.

Considerando la relación entre su experiencia laboral y la actividad principal de la empresa se encuentra estrechamente relacionada (43,3%) y relacionada (36,7%).

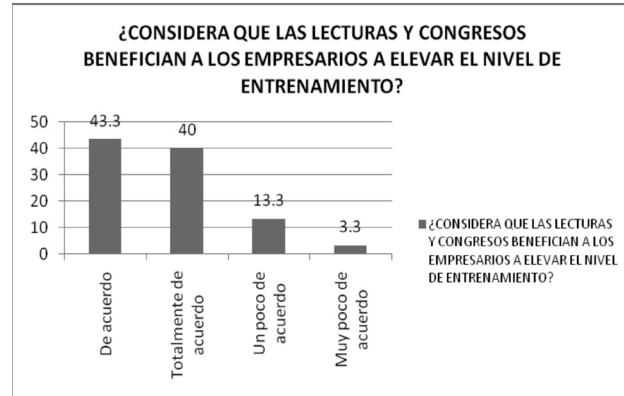
Figura 8. La relación entre su experiencia laboral y la actividad principal de la empresa



Fuente: Elaboración propia.

El 83,3% de los encuestados coinciden notablemente que las lecturas y congresos benefician a elevar el nivel de entrenamiento.

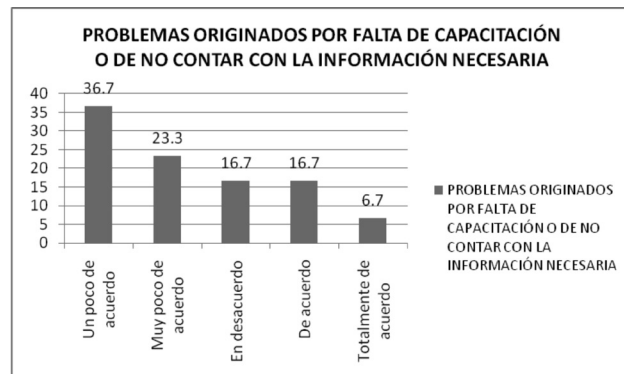
Figura 9. ¿Considera que las lecturas y congresos benefician a los empresarios a elevar el nivel de entrenamiento?



Fuente: Elaboración propia.

Aunque las opiniones se encuentran divididas por diferencias menores, la mayoría de los entrevistados (36,7%) expreso estar un poco de acuerdo en que los problemas originados por la falta de capacitación o de no contar con la información necesaria y el 23,3% opina estar muy poco de acuerdo con lo anterior.

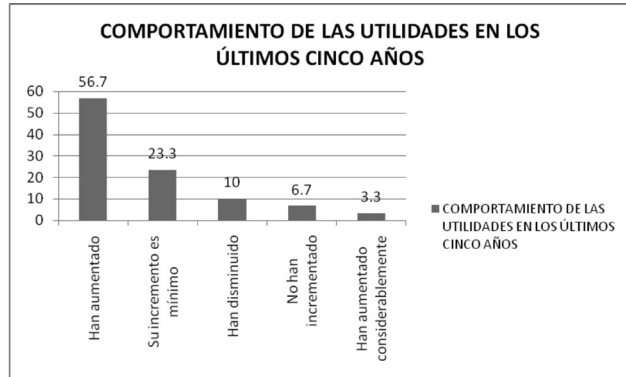
Figura 10. Problemas originados por falta de capacitación o de no contar con la información necesaria



Fuente: Elaboración propia.

El 56,7% de los entrevistados declararon haber aumentado las utilidades de sus empresas en los últimos cinco años.

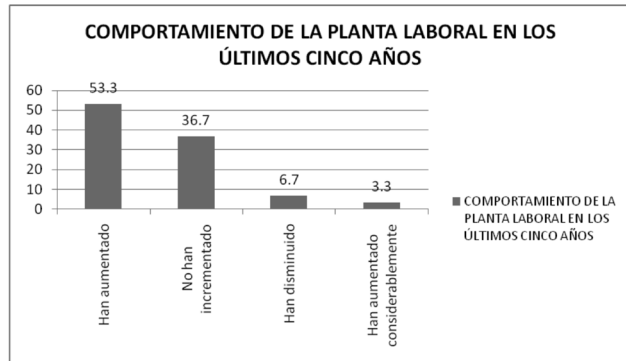
Figura 11. Comportamiento de las utilidades en los últimos cinco años



Fuente: Elaboración propia.

El 53,3% considera que su comportamiento de la planta laboral en los últimos cinco años ha aumentado.

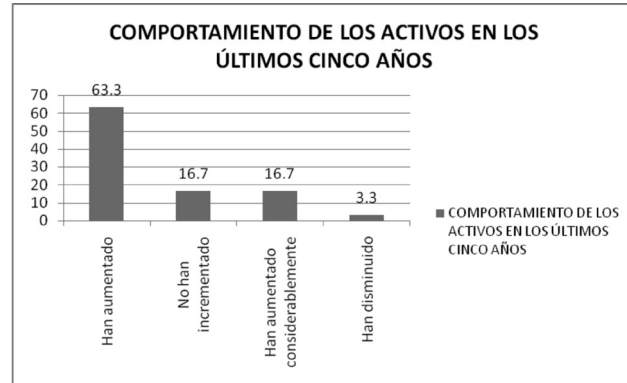
Figura 12. Comportamiento de la planta laboral en los últimos cinco años



Fuente: Elaboración propia.

El 63,3% ha dicho que su empresa ha demostrado un comportamiento de aumento en los activos los últimos cinco años.

Figura 13. Comportamiento de los activos en los últimos cinco años



Fuente: Elaboración propia.

CONCLUSIONES

Las pequeñas empresas por su relevancia económica y social a nivel global necesitan crear los medios internos que los acerquen a sus metas organizacionales. El objetivo de esta investigación residió en determinar la relación que existe entre las competencias técnicas de capacitación y entrenamiento por parte del empresario y el crecimiento sostenido de las pequeñas empresas industriales en la ciudad de San Luis Potosí, México.

Para determinar los fundamentos teóricos de la investigación de describieron la lexicología del término competencia, competencia laboral con sus respectivas definición y tipología y la problemática de crecimientos sostenido de las pequeñas empresas.

En el marco contextual del estudio de las pequeñas empresas en México arrojan resultados relevantes al dominio empresarial en unidades económicas por parte de los servicios a nivel nacional, estado y capital. Sin embargo, la diferencia es mínima entre el personal ocupado en las empresas de manufactura y servicios.

Para la presente investigación se tomaron dos variables independientes que representan las competencias técnicas: capacitación y entrenamiento y se consideró una variable dependiente denominada como crecimiento sostenido. La muestra está comprendida de un estudio de 30 pequeñas empresas del sector industrial de la ciudad de San Luis Potosí, México. En los resultados del estudio que se confirma entonces, que existe una relación directa entre las competencias técnicas por parte de los empresarios y el crecimiento en los últimos cinco años de las empresas estudiadas.

BIBLIOGRAFÍA

- ARGUDÍN, Y. (2007). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. Trillas. México.
- BUNK, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales en la RFA. *Revista CEDEFOP* (1).
- Business Date. (1996). The success and failure of business. *BUSINESS Date 4* (1).
- CABRERA, K. & DE SAÁ, P. (1996). La empresa familiar desde la perspectiva de la teoría de recursos y capacidades. *La empresa en una economía globalizada: retos y cambios*, AEDEM, Granada.
- CATALANO, A. M.; AVOLIO S. & SLADOGN M. G. (2004). *Competencia laboral. Diseño curricular basado en normas de competencia laboral Conceptos y orientaciones metodológicas*. Banco Interamericano de Desarrollo (BID) / Fondo Multilateral de Inversiones (FOMIN). Montevideo, Uruguay. CINTERFOR/OIT.
- CEJAS, M. (2002). La Formación Basada en Competencias Laboral. *Revista FACES*, 12(22). Universidad de Carabobo. Valencia. 149-171.
- DUCCI, M. A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional, en: CINTERFOR/OIT, (1997) *Formación basada en competencia laboral*. Montevideo, Uruguay.
- DYER, W. G. Jr. (1986). *Cultural change in family firms*. Josey - Bass, California.
- FERNÁNDEZ, J. (1994). Acerca de las competencias profesionales. *Revista Europea de Formación Profesional*. 56(1), 8-14.
- GALLART, M. A. & JACINTO C. (1997). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación trabajo, en: CINTERFOR/OIT (1997). *Cuestiones actuales de la formación*, Montevideo, Uruguay.
- GILBERT, P. & PARLIER, M. (1992) La competence: du mot valise au concept opératoire, *Actualité de la Formation Permanente*. (116).
- GONZCI, A. & ATHNASOU J. (1996). Instrumentación de la educación basada en competencia. Perspectiva de la teoría y práctica en Australia, en *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, México, Limusa.
- GREG, W. (2000). Calificaciones profesionales nacionales, en *Competencia laboral, Antología de lecturas*, CONOCER, México.
- JESSUP, G. (1991). *Outcomes: NVQs and the emerging model of education and training*. Falmer Press, London.
- KOCHANSKI, J. (1998). El sistema de competencias, en *Training and Development*. Diget, Madrid.
- LE BOTERF G. (1998). *La ingeniería de las competencias*. Paris, D' Organisation.
- LE BOTERF, G. (1997). Entrevista, por AATTANE, CH. *Entreprises-formation*. (100), 48-49.
- MERTENS, L (1997). *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo, Uruguay. CINTERFOR.
- MONTMOLLIN, (1984). *L'intelligence de la tache*. Lang, Berna.
- MORFIN, A. (2005). La nueva modalidad educativa basada en normas de competencia, en *Competencia Laboral y Educación Basada en Normas de Competencias*. Limusa, México. 91.
- OFELIA A. (2003). Enfoque y modelos educativos centrados en el aprendizaje. Documento 2. *El proceso educativo desde el enfoque centrado en el aprendizaje*. SEP-SESI. México.
- Organización Internacional del Trabajo (2004). *40 preguntas sobre competencia laboral*. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Montevideo, Uruguay, Uruguay.
- SELAS, J. P. (nov. 2001). Key to success in the small business market. *National Underwriter/ life & health financial service*. 105(42).
- SPENCER M. D., MCCLELLAND, D.C. & SPENCER S.M. (1992). *Competency Assessment Methods. History and State of the Art*. Hay/McBer. Research Press.
- THOMSEN, S. & PEDERSEN, T. (2000). Ownership structure and economic performance in the largest European companies. *Strategic management Journal*. 21. 689-705.
- Wiltshire Committee (1971). *Report of the Committee on Small Business*. The Government Printer of Australia. Canberra.
- OECD (2005). *La Definición y Selección de Competencias Clave*. Suiza. Resumen Ejecutivo. Federal Statistical Office, en: <http://www.deseco.admin.ch/bfs/desecco/en/index/03/02.parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dscexecutivesummary.sp.pdf>. Consulta Enero 2011.
- Dirección General de Bachillerato (2011). *Definición de Competencias*. Secretaría de Educación Pública, México, en http://www.dgb.sep.gob.mx/informacion_academica/curso_taller/materiales_instructor/definicion_competencias.pdf. Fecha de consulta: Enero 2011.
- Junta de Andalucía (2008). *Competencias educativas*. Consejería de Educación. Sevilla. España, en http://www.juntadeandalucia.es/educacion/portal/com/bin/Contenidos/IEFP/ANDALUCIA_EDUCATIVA/ANDALUCIA_EDUCATIVA/1214912599035_en_portada.pdf. Consulta Enero 2011.
- Real Academia Española (2011). *Diccionario de la Lengua Española* - Vigésima segunda edición en: http://buscon.rae.es/drae/SrvltConsulta?TIPO_BUS=3&LEMA=COMPETENCIA

Recibido: 14 de mayo de 2012

Aprobado: 15 de noviembre de 2012

