



EL CURÍCULUM POR COMPETENCIAS Y SU IMPACTO EN LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE RECURSOS HUMANOS EN LA FACULTAD DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS Y CONTABILIDAD

COMPETENCY BASED CURRICULUM AND ITS IMPACT AND THE TRAINING OF HUMAN RESOURCES PROFESSIONALS IN THE FACULTY OF BUSINESS ADMINISTRATION AND ACCOUNTING

Roldán Adames Aparicio, Daniel Batista, Edna De La Cruz, Verónica E. Tejedor V.

Universidad de Panamá. Panamá

Correo: roldanadames@cwpanama.net ORCID <https://orcid.org/0000-0002-9965-0278>

Universidad de Panamá. Panamá

Correo: db.batista@gmail.com ORCID <https://orcid.org/0000-0002-4682-8570>

Universidad de Panamá. Panamá

Correo: edna171955@gmail.com ORCID <https://orcid.org/0000-0003-4072-5594>

Universidad de Panamá, Panamá

Correo: veronica.tejedor@up.ac.pa ORCID <https://orcid.org/0000-0002-3132-7722>

DOI <https://doi.org/10.48204/societas.v25n2.4118>

*Autor de correspondencia: veronica.tejedor@up.ac.pa

Fecha de recepción: 18/02/2023 / Fecha de aceptación: 23/05/2023

Resumen

Dentro del marco de la Investigación, El Currículum por Competencia y su Impacto en la Formación del Profesional de recursos Humanos en la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, recogemos los resultados mediante el presente Artículo Científico, cuya pregunta de investigación se plantea lo siguiente: ¿Ha brindado el Diseño Curricular por Competencia eficiencia y calidad en la formación del profesional de recursos Humanos? En cuanto al objetivo general de la investigación llevada a cabo hizo referencia a: determinar si el cambio de paradigma a un diseño curricular por competencias mejoró la eficiencia y la calidad en la formación del profesional de Recursos Humanos. Esta investigación se realizó mediante la aplicación de una encuesta a los egresados de la carrera de licenciados en Recursos humanos, de los últimos cinco (5) años. Entre los principales descubrimientos se



encontró que el diseño curricular por competencia aporta, según los encuestados, eficiencia y calidad en la formación del profesional de Recursos Humanos. Así mismo, los egresados de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad consideran que la preparación que han recibido se encuentra acorde con las exigencias del mercado, sus cambios y transformaciones, incluyendo la situación post pandemia.

Palabras Claves: Currículum por competencias, eficiencia, calidad, profesional, productividad.

Abstract

Within the framework of the research, the Curriculum y competence and its Impact on the Training of the Human Resources Professional in the Faculty of Business Administration and Accounting, we collect the results through this Scientific Article, which research question asks the following: ¿Has the curricular Design for Competence provided efficiency and quality in the training of the Human Resources professional? Regarding the general objective of the research carried out, he made reference to: Determining if the paradigm shift to a curricular design by competence, improved the efficiency and quality in training of the Human Resources professional. This investigation was carried out through the application of a survey to the graduates of the career of graduates in Human Resources, of the last five (5) years. Among the main discoveries, it was found that the curricular design by competence contributes, according to the respondents, efficiency and quality in the training of the Human Resources professional. Likewise, the graduates of the Faculty of Business Administration and accounting consider that the preparation they have received is in accordance with the demands of the market, its changes and transformations, including the post-pandemic situation.

Keywords: Curriculum by competencies, efficiency, quality, professional, productivity.

Introducción

Cada Universidad tiene un compromiso con la sociedad, el cual consiste en contribuir de forma indirecta al desarrollo del país y de sus empresas. Por ello, más que preocuparse por sacar profesionales al campo laboral, debe proponerse que estos sean eficientes, productivos y competentes cuando se desenvuelvan en sus respectivos entornos de trabajo. Esta tarea, si bien requiere de una ardua labor, tanto de los estudiantes como de los docentes, también implica que el proceso educativo cumpla con criterios de calidad. (Monzó, 2010).



Dentro de este marco, la institución debe revisar, de manera responsable, que el producto final que está a disposición de los sectores económicos tenga las competencias necesarias para la productividad y competitividad, de manera que se alcancen los objetivos y metas de la organización.

Metodología

Esta investigación busca mejorar el diseño del currículum por competencias que ofrece la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad de Panamá. Este estudio será abordado de forma mixta; o sea, implementando la investigación cualitativa y cuantitativa; ambas formas, se aplican en el logro de los resultados.

A. Población

El universo de estudio está conformado por los egresados de la Licenciatura en Administración de Recursos Humanos, de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad de la Universidad de Panamá, tomando como base los últimos cinco (5) años.

B. Muestra

Para esta investigación se ha establecido una muestra representativa al azar de la población descrita y que será del 20% del universo, que constituye alrededor de unos 350 egresados de la Licenciatura de Administración de Recursos Humanos, quedando la muestra en 70 egresados a los cuales les serán remitidas las encuestas para sus respectivas respuestas. El objetivo general de la investigación señala: Determinar si el cambio de paradigma a un diseño curricular por competencias mejoró la eficiencia y la calidad en la formación del profesional de recursos Humanos.

La **hipótesis de la investigación (H1)** quedaría así: “El Currículum por competencias aporta eficiencia y calidad en la formación del profesional de Recursos Humanos”. En cuanto



a la **hipótesis nula (Ho)** “El currículum por competencias no aporta eficiencia y calidad en la formación del profesional de Recursos Humanos”.

Resultados Y Discusión

Diseño Curricular por Competencias

SANTIVANEZ Limas, en su libro **Diseño Curricular a partir de competencias**, explica lo que es un diseño curricular

¿QUÉ SE ENTIENDE POR DISEÑO CURRICULAR A PARTIR DE COMPETENCIAS?

Es la acción de elaborar un plan curricular los contenidos curriculares esenciales que permitan al profesional egresado no solo vivir en la sociedad, sino desempeñarse adecuadamente en ella. Para tal efecto, dicha actividad debe realizarse identificando y seleccionando cuidadosamente los contenidos de aprendizajes cognitivos, procedimentales y actitudinales básicos y necesario. Usualmente, el proceso de creación de un plan curricular a partir de competencias requiere del planteamiento previo de una metodología con el fin de garantizarla adecuada elaboración de dicho plan, el cual se derivan el Perfil Profesional del Egresado y el Plan de Estudio. (Santivánez, 2012, p. 50.)

María Ruth VARGAS LEYVA, En el Libro que lleva por título **Diseño Curricular por**

Competencias, comenta lo siguiente:

“Diseño Curricular por Competencias es una aportación valiosa e importante en el ámbito escolar, porque nos muestra cómo el enfoque educativo por competencia centra su atención en el proceso, y desde los parámetros constructivistas manifiesta la urgencia de lograr en los estudiantes, la transferencia de los conocimientos no sólo a los contextos inmediatos, sino a la vida misma, al presente, y también indica la forma de vislumbrar estrategias para el futuro, mediante contenidos que poseen un significado integral para la vida, porque las competencias están concebidas y desarrolladas como el conjunto de conocimientos y habilidades necesarias



para que los estudiantes se incorporen más fácilmente al mercado de trabajo, ya sea como técnicos, profesionales o mano de obra calificada”. (Vargas, 2008).

Competencia

Graciela Risco de Domínguez, en su artículo, **Diseño e Implementación de un Currículo por Competencias para la Formación de Médicos**, expresa lo siguiente:

“Una competencia es un aprendizaje complejo que integra conocimiento, habilidades y actitudes que habilitan al estudiante para un alto nivel de desempeño al emprender tareas propias de su campo profesional. Las competencias también se denominan resultados del aprendizaje y se traducen en conductas identificables y medibles de los estudiantes. El perfil profesional comprende el conjunto de competencias esenciales que el egresado debe lograr al término de sus estudios. El perfil profesional guarda una estrecha relación con la misión”. (p. 3)

Carlos Galdeano Bienzobas y Antonio Valiente Barderas, en su libro **Competencias Profesionales**, señala:

“La UNESCO define competencia como el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea. La competencia se puede definir, entonces, como, “la capacidad de un profesional para tomar decisiones, con base conocimientos, habilidades, actitudes asociadas a la profesión, para solucionar los problemas complejos que se presentan en el campo de su actividad profesional”. (p.2)

Profesional de Recursos Humanos

Jeannette Márquez y Judith Díaz en su artículo científico: **Formación de recursos Humanos por Competencias**



“Este profesional debe desarrollar conocimientos, procedimientos y actitudes requeridas para ocupar el espacio que le corresponda en la sociedad. Es relevante comprender el desempeño de una persona, analizar lo que hace, las estrategias que utiliza cuando trata o logra solucionar un problema, el conocimiento que utiliza para desempeñarse en una situación particular, poniendo en evidencia la necesidad de atender contexto en que se realiza la actividad”. (Márquez, Díaz, 2005, s/p)

Facultad de Administración de Empresas Y Contabilidad

Las organizaciones académicas de las universidades están fuertemente influidas por la presencia del conocimiento, por lo tanto, para comprender su lógica, es necesario las características que tiene el conocimiento moderno. Burton Clark (1991).

El 25 de junio de 1982, nace la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, con un bagaje cultural, científico y tecnológico heredado de experiencias de muchos años de trabajo y esfuerzo del personal docente, administrativo y de estudiantes. La gestión inicial de la nueva facultad era un reto para el futuro. En los primeros años se logran cambios importantes en el mejoramiento de la educación como resultado de las inversiones que había realizado la Universidad de Panamá, en cuanto a espacio físico, biblioteca especializada, laboratorio de inglés, centro de cómputo administrativo y educativo, aumentó el número de personal administrativo y educando de tiempo completo, apertura de concursos de cátedras y creación de nuevas ofertas académicas, a nivel técnico de secretariado ejecutivo bilingüe y administración agroindustrial. Revista Rendición de Cuentas. Adames (2012)..

1. RESULTADOS DEL DIAGNÓSTICO

Hemos creído conveniente que esta investigación sea referida al análisis descriptivo de las respuestas que ofrecieron, con mucha disposición, los encuestados.



Como vemos en la siguiente tabla, los encuestados; es decir, los profesionales de la carrera de Recursos Humanos de la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, estuvo conformado por el sesenta y cinco puntos siete por ciento (**65.7%**) por personal femenino y treinta y cuatro puntos tres por ciento (**34.3%**) personal masculino. Ver Tabla No.1 al respecto y la figura No.1 relacionada.

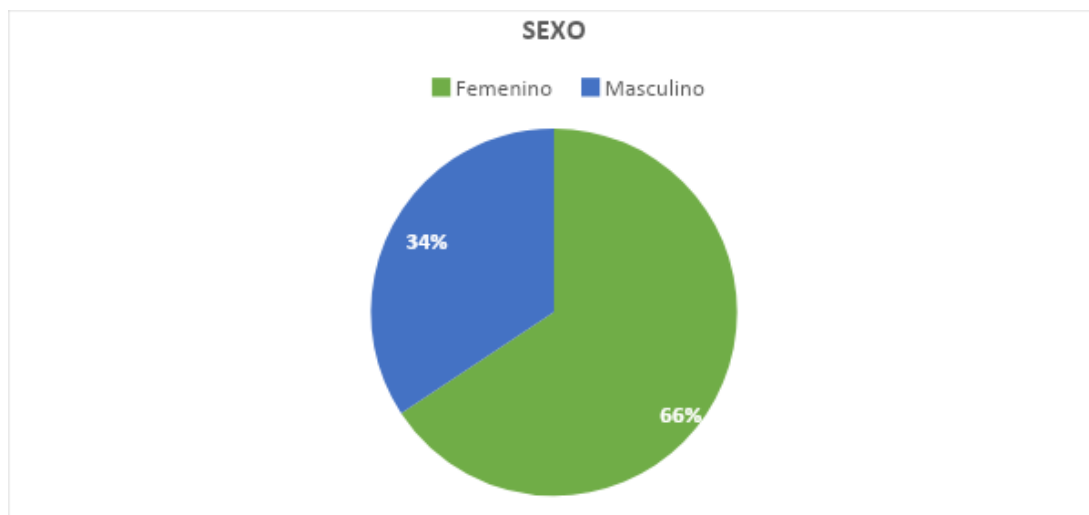
Tabla 1.

Sexo de los participantes 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Femenino	46	65.7	65.7	65.7
	Masculino	24	34.3	34.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 1.

Sexo de los participantes 2023



De acuerdo con la **Tabla 2**, se muestra cómo quedaron distribuidos los encuestados, según el turno en que se matricularon. Treinta y dos puntos nueve por ciento (**32.9%**) provienen del turno matutino, treinta por ciento (**30.0%**) son del turno nocturno y treinta



y siente punto uno por ciento (37.1%) del turno vespertino, lo que muestra cierta preferencia por el turno vespertino. También podemos observar la gráfica correspondiente.

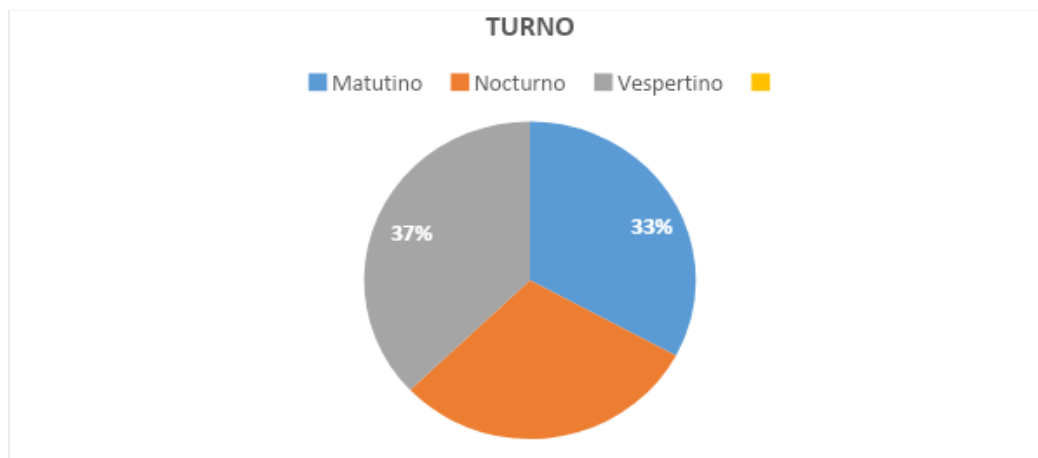
Tabla 2.

Turnos 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Matutino	23	32.9	32.9	32.9
	Nocturno	21	30.0	30.0	62.9
	Vespertino	26	37.1	37.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 2.

Turnos 2023



En la **Tabla 3** se muestra la distribución de los que respondieron, según la opción que les permitió terminar su carrera, quedando demostrado la opción de la Práctica Profesional como la más adecuada a su formación.



Otra opción no establecida obtuvo el diez por ciento (**10.0%**), Práctica Profesional, cincuenta y siete puntos uno por ciento (**57.1%**); seminario, dieciocho puntos seis por ciento (**18.6%**) y tesis, siete punto uno por ciento (**7.1%**).

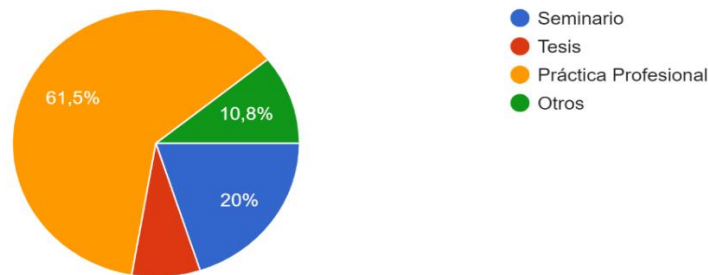
Tabla 3. Opción de graduación 2023

	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		5	7.1	7.1
	Otros	7	10.0	17.1
	Práctica Profesional	40	57.1	74.3
	Seminario	13	18.6	92.9
	Tesis	5	7.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0

Figura 3.

Opción de graduación 2023

Opción de graduación
65 respuestas



En la **Tabla 5** se puede observar que el noventa y uno punto cuatro por ciento (**91.4%**) de los que respondieron, señalaron que en sus clases se aplicó el método aprender aprendiendo.

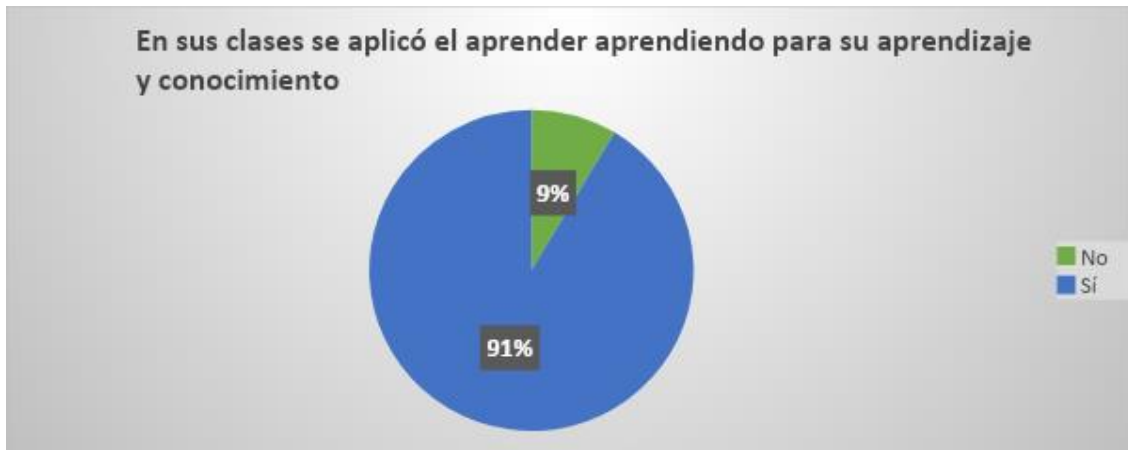
Tabla 5.

En sus clases se aplicó el aprender aprendiendo para su aprendizaje y conocimiento 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	6	8.6	8.6	8.6
	Sí	64	91.4	91.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 5.

En sus clases se aplicó aprender aprendiendo para su aprendizaje y conocimiento 2023



Podemos observar que en la **Tabla N° 6** hay tres propuestas sugeridas a los profesionales de recursos humanos, de las cuales la más favorecida, es la alternativa, **muchas veces**; con un cincuenta y siete puntos uno por ciento (**57.1%**), seguida por **algunas veces**, con el treinta y dos puntos nueve por ciento (**32.9%**). La suman del resultado de ambas propuestas arroja un total de noventa por ciento (**90.0%**).

Tabla 6.

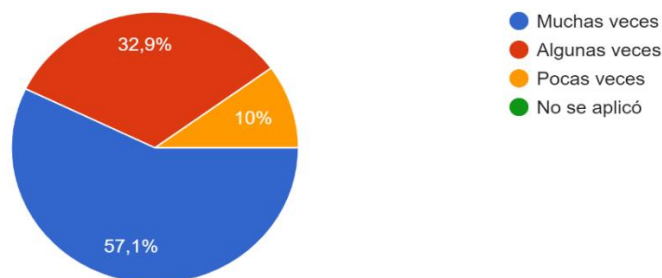
Para su aprendizaje y conocimientos se aplicó la resolución de problemas 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Algunas veces	23	32.9	32.9	32.9
	Muchas veces	40	57.1	57.1	90.0
	Pocas veces	7	10.0	10.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 6.

*Para su aprendizaje y conocimientos se aplicó la resolución de problemas
2023*

Para su aprendizaje y conocimiento se aplicó la resolución de problemas
70 respuestas



La **Tabla 7.** nos presenta el resultado del grado de conocimiento que tienen los profesionales de Recursos Humanos acerca del significado del currículum por competencia. Anotamos un setenta y siete puntos uno por ciento (**77.1%**), que los profesores lo han estado implementando a la hora de dictar sus clases.

Tabla 7. ¿Sabe usted qué es un currículum por competencias? 2023

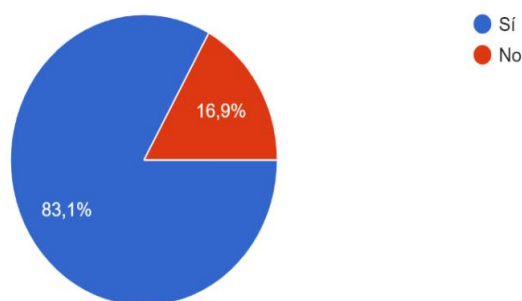
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		5	7.1	7.1	7.1
	No	11	15.7	15.7	22.9
	Sí	54	77.1	77.1	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 7.

¿Sabe usted qué es un currículum por competencias?2023

¿Sabe usted qué es un currículum por competencias?

65 respuestas



Las respuestas manifestadas por los profesionales de Recursos Humanos a la presente pregunta, según la **Tabla 8**, hacen alusión y confirman la pregunta anterior, que se refiere a que sus clases han sido por competencia, con un ochenta por ciento (**80.0%**) de afirmación.

Tabla 8.

¿Sus clases las recibió por competencias, aprendizaje significativo? 2023

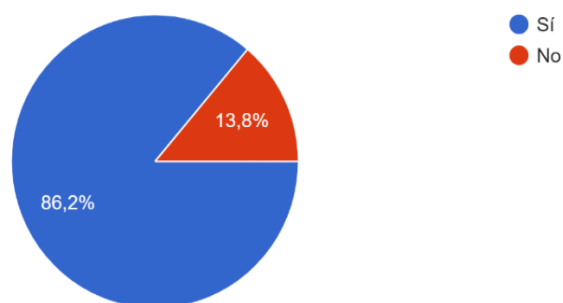
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido		5	7.1	7.1	7.1
	No	9	12.9	12.9	20.0
	Sí	56	80.0	80.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 8.

¿Sus clases las recibió por competencias, aprendizaje significativo?2023

¿Sus clases las recibió por competencias, aprendizaje significativo?

65 respuestas



En la **Tabla 9**, los encuestados respondieron sobre las alternativas que mejor se adecuaron a su aprendizaje. Resultando así: con el treinta y uno punto cuatro por ciento (**31.4%**) la resolución de problemas, con veintiocho puntos seis por ciento (**28.6%**) el método de casos, veintisiete puntos uno por ciento (**27.1%**) las charlas, y los ejercicios, con siete puntos uno por ciento (**7.1%**).

Tabla 9.

¿Cuál cree que fue la mejor alternativa académica de aprendizaje? 2023

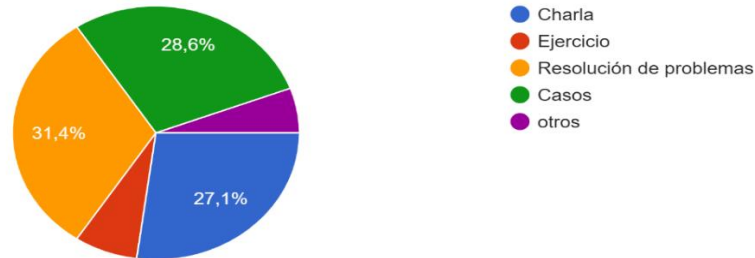
		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	Casos	20	28.6	28.6	28.6
	Charla	19	27.1	27.1	55.7
	Ejercicios	5	7.1	7.1	62.9
	Otros	4	5.7	5.7	68.6
	Resolución de problemas	22	31.4	31.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	



Figura 9.

¿Cuál cree que fue la mejor alternativa académica de aprendizaje?2023

¿Cual cree que fué la mejor alternativa académica de aprendizaje?
70 respuestas



En la **Tabla 10** un alto porcentaje de los encuestados, noventa y cuatro puntos tres por ciento (**94.3%**), contestaron afirmativamente, que el currículum por competencia fortaleció su trabajo en equipo.

Tabla 10.

¿Fortaleció usted el trabajo en equipo? 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	4	5.7	5.7	5.7
	Sí	66	94.3	94.3	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 10

¿Fortaleció usted el trabajo en equipo? 2023



En cuanto a la interrogante que manifieste si los profesores les permitieron aprender haciendo y reflexionando, en la **Tabla 12**, se muestra que un ochenta y cinco puntos siete por ciento (**85.7%**) de los encuestados respondió afirmativamente.

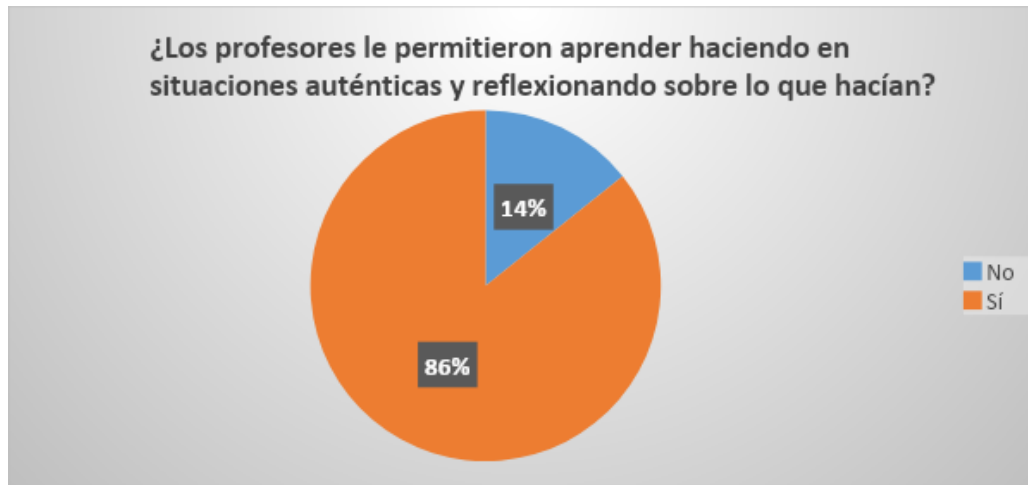
Tabla 12.

¿Los profesores le permitieron aprender haciendo en situaciones auténticas y reflexionando sobre lo que hacían? 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	10	14.3	14.3	14.3
	Sí	60	85.7	85.7	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 12.

¿Los profesores le permitieron aprender haciendo en situaciones auténticas y reflexionando sobre lo que hacían? 2023



En lo referente al currículum por competencia como modalidad en el proceso de enseñanza-aprendizaje, tal y como lo muestra la **Tabla 15**, los encuestados respondieron con un ochenta por ciento (**80.0%**), confirmando que cumplen con las transformaciones que se dan en las organizaciones.

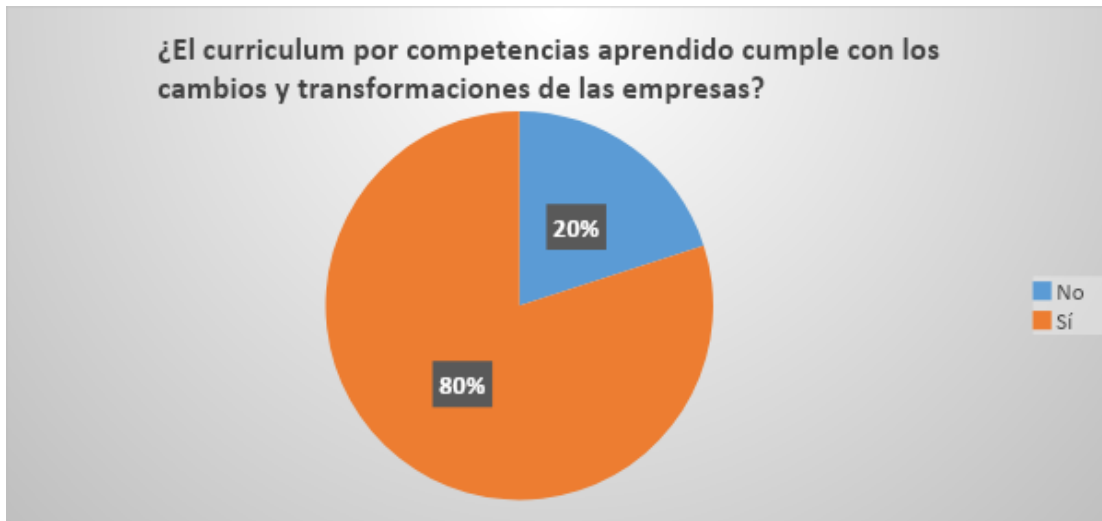
Tabla 15.

¿El currículum por competencias aprendido cumple con los cambios y transformaciones de las empresas? 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	14	20.0	20.0	20.0
	Sí	56	80.0	80.0	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 15.

¿El currículum por competencias aprendido cumple con los cambios y transformaciones de las empresas? 2023



En la **Tabla 16**, se muestra la distribución de los encuestados que respondieron en un noventa y dos puntos dos por ciento (**92.9%**), que el currículum por competencia aporta calidad en el desempeño de las labores que realizan los profesionales de Recursos Humanos en las organizaciones.

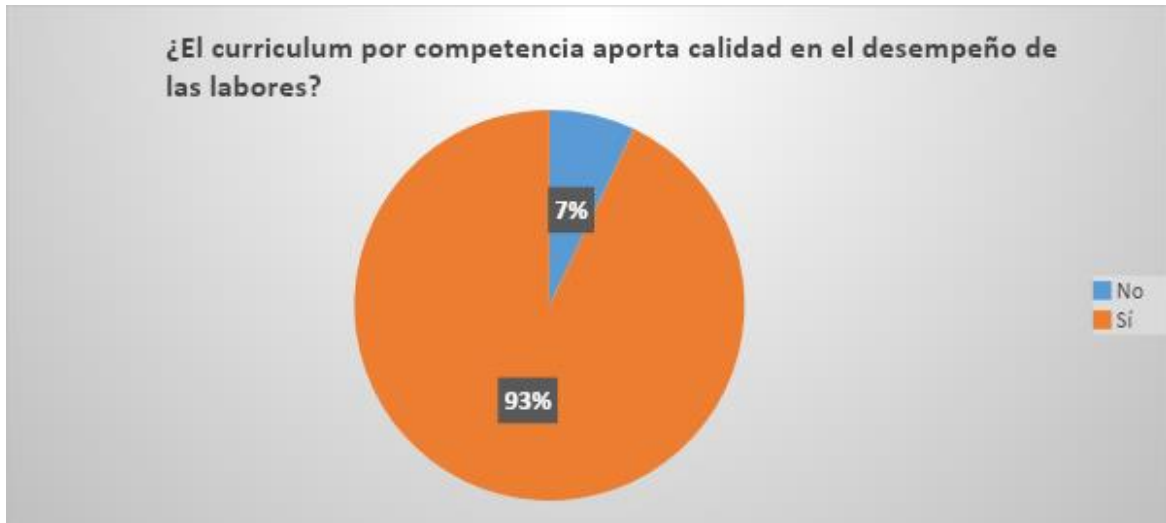
Tabla 16.

¿El currículum por competencia aporta calidad en el desempeño de las labores? 2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	5	7.1	7.1	7.1
	Sí	65	92.9	92.9	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 16.

¿El currículum por competencia aporta calidad en el desempeño de las labores? 2023



Desde el punto de vista de los encuestados, el currículum por competencias les ha permitido un mejor desempeño al realizar sus labores en la organización. Como lo observamos en la **Tabla 17**, ellos reflejaron esto en su respuesta en un noventa y uno punto cuatro por ciento (**91.4%**),

Tabla 17.

¿El currículum por competencias le ha permitido un mejor desempeño de sus labores?

2023

		Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje válido	Porcentaje acumulado
Válido	No	6	8.6	8.6	8.6
	Sí	64	91.4	91.4	100.0
	Total	70	100.0	100.0	

Figura 17.

¿El currículum por competencias le ha permitido un mejor desempeño de sus labores?
2023



B. PRUEBA DE LA HIPÓTESIS

Al inicio de nuestra investigación nos planteamos las siguientes hipótesis:

H. No.1 El currículum por competencias aporta a la formación del profesional de Recursos Humanos, eficiencia y calidad para un mejor desempeño en su entorno laboral.

H. No.2 El currículum por competencias no aporta a la formación del profesional de Recursos Humanos, eficiencia y calidad para un mejor desempeño en su entorno laboral.

Podemos indicar que diversas preguntas del cuestionario nos permiten afirmar que la hipótesis de trabajo se corrobora.

Las preguntas que hemos seleccionado para corroborar o refutar la hipótesis son aquellas que se refieren a aspectos relevantes, donde se refleja el desempeño y productividad del profesional de Recursos Humanos.

Conclusiones

El diseño curricular de la Licenciatura en Recursos Humanos que se imparte en la Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad está basado en la formación por



competencias, que son las exigencias que impone la sociedad para mejorar el desempeño y la productividad de estos profesionales, en un mercado cada vez más competitivo. Para esta investigación se escogió una muestra representativa de una población de alrededor de 350 profesionales de Recursos Humanos, de los últimos cinco años, proporcionados por la oficina de análisis y registros académicos, de la facultad de Administración de Empresas y Contabilidad. La participación de los que respondieron a la encuesta había profesionales de Recursos Humanos de ambos sexos de diferentes turnos, así como también de las opciones de preferencias para culminar sus estudios. Quedó demostrado que los profesionales de Recursos Humanos, para efectos de su formación, los docentes utilizaron diversas actividades académicas, como resolución de problemas, charlas, ejercicios, así como también el método de casos.

Existe un elevado conocimiento por parte de los encuestados conocer de la existencia del currículum por competencia y que sus profesores les permitieron aprender en situaciones auténticas y reflexionar sobre lo que hacían. Se comprobó por parte de los respondientes que el currículum por competencia les aportó calidad en el desempeño de sus labores en la organización, así como también los conocimientos necesarios para el desempeño con excelencia y productividad.

Referencias Bibliográficas

AGUILAR GORDÓN, Floralba del Rocío. (2016). **El currículum basado en competencias profesionales integradas en la Universidad Ecuatoriana**. Revista de Estudios y Experiencias en Educación, vol. 16, núm. 31, pp. 129-154. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/2431/243152008008/html/>

Alles, Martha. (2013). **Selección por Competencias**. Editorial Granica, Argentina.

Escolar, W. (2013). *Web Escolar*. Obtenido de <https://www.webscolar.com/el-enfoque-curricular-por-competencia>.



Federación Interamericana de Asociaciones de Gestión Humana. (2013). **Gestión Humana en América Latina: compendio de las personas en 15 países de Latinoamérica.** Qualitymark, Brasil.

FERNÁNDEZ JAVIER, Saida Ruth. (2016). **Perfil de competencias del Administrador de Empresa en Republica Dominicana.** Disponible en: <https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/52359/PERFIL%20DE%20COMPETENCIAS%20DEL%20ADMINISTRADOR%20DE%20EMPRESA%20EN%20REPUBLICA%20DOMINICANA.pdf?sequence=1>

FLÓREZ NISPERUZA, Elvira Patricia, MARTÍNEZ DÍAZ, Luis Alfredo y HOYOS MERLANO, Alina María. (2022). **El Currículo por Competencias en la Educación Superior. Una mirada desde los Programas de Formación de maestros.** Disponible en: <file:///C:/Users/ruben/Downloads/REVISTA+BOLETIN+REDIPE++11-4+ABRIL-154-172.pdf>

GALDEANO BIENZOBAS, Carlos y VALIENTE BARDERAS, Antonio (2010). **Competencias profesionales.** México. Disponible en: <https://www.scielo.org.mx/pdf/eq/v21n1/v21n1a4.pdf>

Magda F.CEJAS MARTÍNEZ; RUEDA MANZANO, María; José RUEDA MANZANO; Luis Efraín AYO LEMA y Luisa Carolina VILLA ANDRADE. (2019) **Formación por competencias: Reto de la educación superior.** Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXV, núm. 1, 2019. s/p. Disponible en: <https://www.redalyc.org/journal/280/28059678009/html/>

Maldonado García, Miguel Ángel, (2006) **Competencias, Métodos y Genealogía,** pedagogía y didáctica del trabajo. ECOE EDICIONES, Colombia, pág. 333.

MARTÍNEZ AVENDAÑO, Jairo. (2016). **La gestión del currículo por competencias en las instituciones de educación superior. Nicaragua.** Vol. 2, núm. 4. Disponible en: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/394/3941751005/html/>

Martínez R., H. (2012). **Metodología de la Investigación con enfoque en competencias,** México. CENGAGE LEARNING.



Mertens, Leonard (1996) CINTEFOR, **Competencia Laboral: Sistema, Surgimiento y Modelos**, Chile, pág., 119.

Mónica MALDONADO-ROJAS, Sylvia VIDAL-FLORES, Paulina ROYO-URRIZOLA, Verónica GÓMEZ-URRUTIA. (2015). **Evaluación de Competencias Genéricas en Egresados de Tecnología Médica de la Universidad de Talca, Chile**. Disponible en: <https://scielo.isciii.es/pdf/fem/v18n5/original7.pdf>

MORENO OLIVOS, Tiburcio. (2010) **El Currículo por Competencias en la Universidad: Más ruido que nueces**. Revista de la Educación Superior, vol. XXXIX (2), núm. 154. abril-junio. pp. 77-90. Disponible en: [El currículum por Competencias 1.pdf](#)

O'Reilly, B. (2020). **Desaprender: dejar atrás los éxitos del pasado para lograr resultados extraordinarios**. Editorial McGraw-Hill. México.

RISCO DE DOMÍNGUEZ, Graciela. (2014). **Diseño e Implementación de un Currículo por Competencias para la Formación de Médicos**. Disponible en: <http://www.scielo.org.pe/pdf/rins/v31n3/a24v31n3.pdf>