



XIII Congreso Internacional de Teoría de la Educación

XIII International Congress on Theory of Education

The importance of communication competency for employability

La importancia de la competencia comunicativa para la empleabilidad

Rosa Domínguez Martín^{a*}

^a Grupo de Investigación "Educación Emocional y Dramatización" (GRIEED), Universidad de Sevilla c/Pirotecnia s/n, 41013, Sevilla

Abstract

Nowadays university is changing in favour of the employability of graduates. It is understood that a university curriculum should be consistent with the demands of employment and self-employment, especially at higher education levels. This analysis conceptually defines "skill" and "employability", and focuses on communicative competence. University is perceived as being responsible for responding to the European labor market by adapting its criteria and preparing students for future employment.

It is believed that communicative competence can greatly help new graduates to develop their potential, both socially and occupationally. It has been found that, regardless of the job in question, some of the most sought-after skills are related to interpersonal relations, adaptability and negotiation skills. Communicative competences have also been studied using pedagogical, linguistic and communicative approaches.

This analysis suggests that the importance of communicative competences should be included in the new educational context to enhance the employability and productive force of future graduates.

© 2014 The Authors. Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CITE2014.

Key words: soft skills; communicative competence; employability; higher education

* Autor para correspondencia: Rosa Domínguez Martín Tel.: +34-600-678-137.

Correo electrónico: rosdommar@gmail.com

Resumen

En la actualidad el espacio universitario está cambiando a favor de la empleabilidad de los egresados. Entendemos que el currículo universitario debe estar en concordancia con las demandas de empleo y autoempleo, y más aún en niveles educativos superiores. Presentamos un análisis en el que, tras definir conceptualmente los términos competencia y empleabilidad, nos centramos en la competencia comunicativa. La institución universitaria es percibida como responsable de responder al mercado laboral europeo adecuando sus criterios y preparando a sus estudiantes para el futuro laboral.

Consideramos que las habilidades comunicativas pueden ayudar en gran medida a que los nuevos egresados universitarios desarrollen sus potenciales tanto en el ámbito social como laboral. Además hemos encontrado que, independientemente del puesto de trabajo al que nos refiramos, unas de las aptitudes más solicitadas en el ámbito laboral son las relacionadas con las relaciones interpersonales, la capacidad de adaptación, las destrezas para la negociación. También han sido estudiadas de forma concisa la competencia comunicativa desde los enfoques pedagógico, lingüístico y comunicativo.

Tras este análisis nos parece adecuado defender la importancia que la competencia comunicativa debe adquirir en el nuevo contexto educativo para mejorar la empleabilidad y futura fuerza productiva de los egresados.

© 2014 The Authors. Published by Elsevier Ltd. This is an open access article under the CC BY-NC-ND license

(<http://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/3.0/>).

Peer-review under responsibility of the Organizing Committee of CITE2014.

Palabras clave: competencias transversales; competencia comunicativa; empleabilidad; educación superior

1. ¿Por qué es importante formar en la competencia comunicativa en Educación Superior?

Es difícil hoy en día hablar de formación para el empleo y no mencionar los términos empleabilidad y competencias. En un contexto social que se debate entre los avances tecnológicos, la globalización, la expansión de la sociedad de la información y del conocimiento y la expansión de nuevas situaciones laborales parece de vital importancia el poseer ciertas habilidades y competencias que favorezcan la inserción en el mundo laboral y nuestra capacidad de adaptación a los posibles cambios futuros.

Una de las principales características de la actualidad es la variación sufrida en el mercado de trabajo. La búsqueda empresarial de la productividad y diversificación de la fuerza productiva exige que las cualidades que deben poseer los trabajadores sean repensadas. Los cambios actuales en el mundo laboral acentúan la adaptabilidad necesaria del empleado, ya que a lo largo de su vida profesional tendrá, con bastante probabilidad, diferentes puestos y no necesariamente en ámbitos relacionados.

Las instituciones de educación superior deben ser capaces de responder a las necesidades cambiantes de la educación y formación, para cumplir con éxito su función formativa de recursos humanos calificados (Vargas, 2007).

Según Ayats, Zamora y Desantes (2005) uno de los retos del Espacio Europeo de Educación Superior fijado por el compromiso de Bolonia en 1999, fue particularmente mejorar la empleabilidad de los graduados, y estos mismos autores afirman que si no hay empleabilidad de los graduados tampoco podría decirse que haya calidad de la formación impartida en la Universidad.

Tras los cambios en el espacio de Educación Superior, y en la línea de García y Pérez (2008), entendemos que se hace responsable a la institución universitaria de responder al mercado laboral europeo formulando criterios competenciales, académicos y de cualificación profesional con los que afrontar exitosamente los retos laborales, educativos y sociales de la actualidad.

En los informes del Grupo ADECCO, grupo que realiza informes del mercado laboral y sus tendencias; se estudian cuáles serán las profesiones más demandadas del 2009 al 2011 (ADECCO, 2009; 2010; 2011) se especifican qué perfiles laborales serán los más buscados. Para la realización de estos informes se han basado en el análisis que realiza la consultora Adecco Professional en las 18.000 empresas a las que tiene acceso el Grupo ADECCO. En estos informes encontramos hasta cuarenta y nueve perfiles diferentes que, según los estudios serán los más cotizados, buscados, difíciles de encontrar y con más previsión de futuro. En todos ellos se especifica la titulación, experiencia, nivel de idiomas, aptitudes y disponibilidad necesarias. Concretamente en veintiséis de ellos se hace alusión específica en el apartado de aptitudes a las habilidades comunicativas, la capacidad de adaptación a

los cambios, la destreza en la negociación, influencia y persuasión, la habilidad de relación interpersonal, así como de entender las reacciones emocionales y responder a ellas correctamente. Estas aptitudes son requeridas para profesiones tan diferentes como: arquitectos, directores financieros, técnicos comerciales, gerentes de proyectos SAP, médicos de empresas, jefes de obras civil y edificación, auditor y así hasta las cuarenta y nueve profesiones que se exponen en los informes.

Nos encontramos por tanto ante una Educación Superior que debe tener en cuenta que:

- los nuevos egresados deberán afrontar varios trabajos durante su vida profesional.
- el espacio educativo está cambiando para adaptarse a las necesidades del mercado laboral, el cual también es dinámico.
- entre las aptitudes más solicitadas, independientemente de la profesión, se encuentran las habilidades de comunicación y las relacionadas con la relación interpersonal.

Por tanto nos parece adecuado defender la importancia que la Competencia Comunicativa debe adquirir en el contexto de la Educación Superior para mejorar la empleabilidad de los egresados y futura fuerza productiva.

2. ¿Empleabilidad y competencias? Análisis conceptual

2.1. ¿A qué nos referimos con el término “empleabilidad”?

La empleabilidad es un concepto que en los últimos años ha adquirido relevancia debido a los cambios que ha experimentado el mercado laboral tornándose más dinámico e inestable. Pero el término apareció varias décadas atrás, a comienzos del siglo XX.

La palabra empleabilidad surge en la década de los cincuenta, derivándose de la unión de *employ* y *ability*, palabras anglosajonas que significan empleo y habilidad respectivamente (Campos, 2003). En las primeras publicaciones se hace referencia a la inserción laboral de personas descuidadas en ese momento en el ámbito laboral. En los años setenta la empleabilidad se consideró una forma de medir deficiencias de cualificación profesional, buscando y revelando las diferencias entre las características individuales y lo que el mercado de trabajo requería para sus puestos (Rentería-Pérez y Malvezzi, 2008).

Para Gazier (2001) la empleabilidad es entendida como habilidad para conseguir un trabajo o continuar en él, es más que una noción teórica, pretende identificar las prioridades y problemas unidos a las personas e instituciones involucradas en el acceso al empleo. Por otro lado Saéz y Torres (2007) consideran que hablamos de un término que “se ha puesto de moda” para justificar con competencias y razones las causas de empleo o desempleo. Hoy entendemos, en la línea de Formichella y London (2013), que la capacidad de empleabilidad de una persona está condicionada al conjunto de varios elementos como la agilidad mental, la inteligencia emocional, los conocimientos, la capacidad de relacionarse o la actitud ante los cambios.

La empleabilidad está relacionada con el desarrollo de competencias que son valoradas en el mercado laboral. El Espacio Europeo de Educación Superior incide en la incorporación de modelos de formación orientados al dominio de las competencias (Freire, Teijeiro y Pais, 2011). Podríamos decir por tanto que la empleabilidad surge como explicación al conjunto de todo lo que permite ingresar o permanecer en el mercado laboral.

2.2. ¿A qué nos referimos con el término “competencia”?

En la actualidad se puede apreciar que el término “competencia” se ha convertido en un concepto omnipresente en el campo educativo. Hoy en día no se puede concebir un currículo sin estar expresado en términos de competencias. Dichas competencias deben estar en concordancia con las demandas de empleo y autoempleo. No cabe duda que conforme avanzamos en el nivel educativo esta cuestión se hace cada vez más patente. En la universidad los estudiantes ingresan en los estudios conociendo previamente el perfil profesional con el que probablemente egresarán y que debería hacerles “competentes” laboralmente (González Brito, 2007). Esto ocurre al provenir el concepto competencia del mundo empresarial, y de este modo la idea general es que “un estudiante competente” hace referencia a la adecuación del estudiante a su futuro laboral.

En la línea de Freire y Salcines (2010) podemos decir que las competencias se construyen combinando habilidades cognitivas y prácticas, motivación, aptitudes, emociones, conocimiento, características individuales y las cualidades necesarias para llevar a cabo las actividades profesionales.

En el Proyecto “Tuning” se afirma que, teniendo en cuenta los cambios acelerados y los problemas educativos que surgen como consecuencia de los mismos resulta, de todo punto, ineficaz procurar dar soluciones que pueden llegar a parecer inadecuadas, ya que cuando llegan a ser aplicadas la situación bien ha cambiado o bien ha dejado de existir. Esto podría deberse a que, en gran medida, los estudios de formación de profesionales reflejan más creencias, tradiciones, opiniones y supuestos implícitos que argumentos científicos de investigación (González y Wagenaar, 2003).

En el referido proyecto se busca establecer objetivos estándares que las universidades puedan poner en marcha con referencia a contenidos y también a competencias generales. Para ello ciento cinco universidades, provenientes de 16 países europeos se reunieron en 2001. A partir de este proyecto se definieron las competencias que más tarde fueron desarrolladas en los “libros blancos” de cada titulación (Riesco González, 2008). En el nuevo concepto de aprendizaje el alumno se convierte en el centro de la acción educativa, adquiriendo el maestro un nuevo rol para el que se requiere una amplia variedad de recursos en los diferentes contextos de intervención.

En la actualidad no hay cultura inherente a un saber unitario; por ello, el docente, se convierte en transmisor y facilitador de cultura y conocimientos. Respecto a las competencias, el profesor se hace responsable de permitir a los alumnos que conozcan, desarrollen y se motiven para ser competentes en cada faceta como individuo y como grupo (Martinet, Raymond y Gauthier, 2004). Hay autores (Toivanen, Komulainen y Ruismäki, 2011) que comentan que una alternativa a la enseñanza estructurada que venimos teniendo en los centros es la enseñanza creativa, que apunta hacia una mayor comprensión conceptual preparando a los estudiantes para crear nuevos conocimientos. Para que esta transformación que exige la actualidad se convierta en realidad es necesario que el cambio se inicie en las aulas universitarias.

3. La competencia comunicativa

Una persona es competente respecto a conocimientos, habilidades y actitudes, tres aspectos fundamentales para hablar de competencia. En este trabajo nos centraremos en la competencia comunicación, entendiendo que propicia la empleabilidad.

Una vez hemos señalado aspectos básicos tanto de la empleabilidad como de las competencias, nos ha parecido conveniente comenzar profundizando en las competencias clave para el aprendizaje permanente mostradas en el Marco de Referencia Europeo, para ello hemos atendido a la Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente (Parlamento Europeo y del Consejo, 2006) y al proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003), en los que son planteadas las bases de los estudios educativos que con posterioridad serán concretados en cada país. Esta *Recomendación* adquiere relevancia al tener en cuenta los recientes cambios realizados en los planes de estudio bajo las directrices del proceso Bolonia (González y Wagenaar, 2006), en este documento encontramos ocho competencias clave:

- Comunicación en la lengua materna: ser capaz de expresarse e interpretar el lenguaje de forma oral y escrita además de interactuar adecuada y creativamente en cualquier contexto y en todos los aspectos de la vida.
- Comunicación en lenguas extranjeras: se busca que cualquier ciudadano adquiera las capacidades para comunicarse en una lengua extranjera. Se comparten las características de la comunicación en lengua materna y se hace necesaria la capacidad de mediación y comprensión intercultural.
- Competencia matemática y competencias básicas en ciencia y tecnología: la primera referida al desarrollo y aplicación del razonamiento matemático para resolver situaciones cotidianas gracias al dominio del cálculo. Además de la capacidad de utilizar el pensamiento lógico y espacial y la representación mediante fórmulas, modelos, construcciones, gráficos y diagramas. La competencia científica busca que las personas sepan utilizar los conocimientos y metodologías para preguntarse y extraer conclusiones basadas en pruebas.
- Competencia digital: es una de las competencias más complicadas por la expansión sin medida de las redes sociales y tecnologías de la sociedad de la información, no sólo en el ámbito laboral sino en todos los aspectos de la vida. Se convierte en realmente importante el conocer cómo hacer un uso seguro y crítico de las tecnologías.

- Aprender a aprender: hace referencia a la habilidad de iniciar el aprendizaje organizando y gestionando el tiempo y la información de forma autónoma. Para ello es necesaria la consciencia del proceso de aprendizaje determinando las oportunidades y superando los obstáculos gracias a la adquisición, procesamiento y asimilación de nuevos conocimientos y capacidades. Como finalidad busca que el alumnado se sirva de experiencias vitales y aprendizajes ya realizados para hacer significativos y aplicables los nuevos conocimientos, favoreciendo así la motivación y confianza para adquirir nuevos conocimientos.
- Competencias sociales y cívicas: se recogen los comportamientos que construyen la vida en sociedad, preparando a las personas para la resolución de conflictos y la participación y compromiso con la vida cívica. Se hace de este modo imprescindible conocer el significado de valores imprescindibles para la vida en sociedad como democracia, justicia, igualdad y demás.
- Sentido de la iniciativa y espíritu de empresa: es referido a la habilidad de transformar una idea en un acto, relacionándose con la creatividad, asunción de riesgos y la planificación y gestión de proyectos para conseguir los objetivos fijados.
- Conciencia y expresión culturales: pretende que las personas aprecien la importancia de la expresión creativa de ideas y emociones a través de las diferentes artes que conforman nuestra cultura.

La mayoría de las investigaciones a las que hemos tenido acceso relacionan directamente competencias de carácter social como son la capacidad de comunicación, la comprensión y la sensibilidad emocional o el liderazgo con el buen desempeño laboral (Caballero y Blanco, 2007; Harvey, 2001; Le Boterf, 2001; Lévy-Leboyer, 2003).

En el Proyecto “ALFA”, programa de cooperación entre instituciones de Educación Superior de la Unión Europea y América Latina, se enumeran hasta veintisiete competencias generales. Entre ellas podemos encontrar cuatro que consideramos hacen especial hincapié en la competencia comunicación, y son (ALFA, 2007):

- Capacidad de comunicación oral y escrita
- Capacidad para actuar en nuevas situaciones
- Capacidad de trabajo en equipo
- Habilidades interpersonales

Volvemos a poner ahora el foco en la competencia comunicación. Sabemos comunicarnos y servirnos de la comunicación, incluso a veces lo hacemos con tal destreza que conseguimos evitar malentendidos, pero desconocemos el diseño interno de los medios disponibles (de nuestro cuerpo y artificiales), el diseño industrial de los medios de comunicación y, en última instancia, las habilidades y maniobras comunicativas que otros individuos están manejando.

Además consideramos realmente necesario tener en cuenta el axioma metacomunicacional, es decir, no es posible no comunicarse. Esto significa que, en la medida en que una persona se dé cuenta de al menos la presencia de otra, ya se establece una línea de comunicación. Aunque alguna de ellas no quiera entablar una conversación ya se estará expresando mediante conductas que la otra persona interpretará. De este modo las conductas se modificarán en esta línea, teniendo valor tanto la actividad como la inactividad, la palabra como el silencio (Naranjo, 2005).

Comunicarse bien implica la adaptación a diferentes *juegos del lenguaje*, conociendo el registro adecuado en cada una de las situaciones y teniendo en cuenta los elementos que componen el proceso comunicativo como variables susceptibles de cambio.

Entendemos que la empleabilidad implica la relación entre personas de diferentes intereses y que poseer competencias comunicativas podría ayudar al individuo a:

- Expresarse con claridad en forma escrita y oral.
- Leer y escuchar entendiendo lo que se dice.
- Actuar de forma asertiva, entendiendo ésta como forma de comunicar ideas y sentimientos desde un estado interior de autoconfianza.
- Ser capaz de negociar procurando defender los derechos y manifestar las convicciones y procurar persuadir al interlocutor de las ideas que no se asemejan a las nuestras, desde el respeto y la educación.

Consideramos que un profesional novel se encuentra inmerso en situaciones comprometidas ante las que no sabe qué hacer. Mediante el desarrollo de la competencia comunicativa en la formación dispondrían de alternativas para solventar los problemas improvisados que surgen de forma inesperada.

Cuando tratamos de competencia comunicativa nos referimos a la potencialidad del profesional para interactuar comunicativamente de forma adecuada, dominando e integrando conocimientos sobre el proceso de comunicación, principios, valores, actitudes, habilidades comunicativas y voluntad con la que tomar las decisiones oportunas ante situaciones nuevas o complejas.

Esta competencia ha sido analizada de modo interdisciplinar. Las diferentes interpretaciones serán abordadas a continuación.

3.1. Enfoque pedagógico

Comenzando por un enfoque pedagógico la competencia en la que nos centramos es concebida por algunos autores (Ortiz, 1997) como la capacidad docente para establecer con los alumnos una comunicación eficiente y efectiva, desarrollando una comunicación flexible para lograr los objetivos educativos. Se han entendido como habilidades comunicativas la lectura, la expresión escrita, oral y la observación. Este autor relaciona la personalidad del profesor como exigencia para considerarle competente e influir en el desarrollo de los alumnos de forma positiva.

Forgas (2003) considera que la capacidad comunicativa forma parte de las competencias profesionales hoy, siendo necesario saber, saber hacer y saber actuar.

Hay otros autores (Parra y Más, 2004) que entienden que la competencia comunicativa trasciende del conocimiento del código lingüístico al incluir procesos lingüísticos, psicolingüísticos y sociolingüísticos. Entendida como la habilidad de conocer qué decir, a quién, cómo, cuándo y cuándo es mejor no decir nada, debiéndose tener en cuenta los aspectos sociológicos y psicológicos implicados en las relaciones humanas, se puede afirmar que es una competencia de carácter capsular, de ahí su gran importancia (Lasswell, 1951).

En esta línea parece evidente que esta competencia tiene un alto componente subjetivo y por tanto puede ser entendida como un proceso de preparación general del sujeto para introducirse en la sociedad y las complejas relaciones que se tejen en ella. Estos autores consideran que trabajar la competencia comunicativa es tener en cuenta dos esferas de la personalidad muy relacionadas con el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la toma de decisiones, el manejo de la información y la visión científica y tecnológica del mundo: la motivacional-afectiva y la cognitiva-instrumental.

3.2. Enfoque lingüístico

Chomsky (2003) determina que existe una gramática universal genética, nacemos con un patrón amoldable a cualquiera de las lenguas. Esta capacidad es propia del ser humano y en ella se evidencia el potencial creativo de éste. Hymes (1996) se opone al concepto propuesto por Chomsky, proponiendo que la competencia comunicativa comprende la lingüística, la discursiva, la socio-lingüística y la estratégica; considerando el aspecto verbal y pragmático y definiéndola como habilidad para usar la lengua.

Por su parte Van Dijk (2010) comenta que los autores que han abordado la definición de competencia comunicativa han mantenido la dimensión lingüística, añadiendo la pragmática. Éstas incluyen componentes de procesos comunicativos para los que el lenguaje y su relación con la actividad sociocultural humana tienen bastante importancia. De ahí que en las últimas concepciones se ha incorporado el elemento cognitivo o también llamado de producción de significados, haciendo explícita la competencia sociocultural.

3.3. Enfoque comunicativo

Este enfoque entiende la competencia comunicativa como el conjunto de aquellas habilidades que hacen posible el éxito en situaciones comunicativas, logrando lo que se busca o necesita dentro del sentido y coherencia aceptados socialmente. También es entendida como las capacidades reguladoras de la comunicación entre sujetos.

Según Roméu (2003) la competencia comunicativa, sociocultural y cognitiva sólo son divisibles desde la metodología, en cambio para quien aprende a comunicarse son un todo que necesitan actuar en conjunto de acuerdo a la tradición histórico-cultural que ha adquirido socialmente. Desde estas tres dimensiones el lenguaje se convierte

en medio de comunicación y conocimiento y la persona en el sujeto que conoce, siendo este uno de los enfoques más integradores, ya que tiene en cuenta las partes sabiendo que en la realidad son elementos indivisibles.

4. Propuesta práctica

Vivimos en una sociedad donde la competencia comunicativa adquiere especial relevancia en situaciones concretas para la empleabilidad. Un ejemplo frecuente de ello son las entrevistas de trabajo, en las que cómo nos expresamos y cómo se expresa nuestro cuerpo puede provocar el éxito o fracaso de las mismas. Sería importante para el correcto desarrollo de estas entrevistas que los candidatos posean habilidades comunicativas en las que incluimos las verbales, no verbales y paraverbales. Por comunicación verbal entendemos la que se transmite a través de la palabra. Por ser más desconocidas expondremos los componentes no verbales y paraverbales de la comunicación que, según García Aretio, Ruiz Corbella y García Blanco (2009), son:

- Componentes no verbales: mirada, contacto ocular, sonrisa, gestos, expresión facial, postura, distancia, contacto físico, expresión corporal, movimiento de manos, etcétera.
- Componentes paraverbales: volumen de la voz, entonación, claridad, velocidad, tiempo de habla, pausas, silencios, muletillas, vacilaciones, etcétera.

Al tener en cuenta la competencia comunicativa e incluirla en la Educación Superior favoreceremos la empleabilidad de los egresados en situaciones tan relevantes para su futuro como una entrevista laboral.

5. Conclusiones

Entendemos que en la actualidad la competencia comunicativa debe ser considerada como competencia clave en pos de la empleabilidad. El espacio universitario ha cambiado en estos últimos años en busca de la empleabilidad del egresado y, a través de los informes ADECCO, hemos obtenido información de cuáles son las aptitudes solicitadas en los perfiles profesionales más demandados y cotizados. Hemos encontrado que en un gran número de ellos las habilidades comunicativas son específicamente mencionadas.

Se ha considerado conveniente crear una base conceptual en relación a los términos empleabilidad y competencia, ya que constituyen parte de los cimientos de nuestro análisis, centrándonos posteriormente en la competencia comunicativa.

Por último hemos analizado varios autores que desde diferentes perspectivas y campos de investigación nos confirman la necesidad de incluir y desarrollar la competencia comunicativa en la Educación Superior para que los egresados puedan contar con estas capacidades en su haber laboral y personal.

Aunque no hemos encontrado unidad conceptual, el objetivo es formar personas competentes y, en la búsqueda de este fin, todos los autores confieren especial importancia a la competencia comunicativa como clave del éxito en la interacción con el contexto que nos rodea.

Referencias

- ADECCO (2009). Los + buscados de 2009. Recuperado de http://www.adecco.es/SalaPrensa/EstudiosCasos.aspx?est_id=244
- ADECCO (2010). Los + buscados de 2010. Recuperado de http://www.adecco.es/SalaPrensa/EstudiosCasos.aspx?est_id=244
- ADECCO (2011). Los + buscados de 2011. Recuperado de http://www.adecco.es/SalaPrensa/EstudiosCasos.aspx?est_id=244
- ALFA (2007). Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina. Recuperado de http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&ascdesc=DESC
- Ayats, J. C., Zamora, P. y Desantes, R. (2005). La empleabilidad de los titulados como pilar básico del Espacio Europeo de Educación Superior, en XIII Congreso Universitario de Innovación Educativa en las Enseñanzas Técnicas, Editorial UPC.
- Caballero, D. y Blanco, A. (2007). Competencias para la flexibilidad: la gestión emocional de las organizaciones. *Psicothema*, 19, (4), 616-620.
- Campos, G. (2003). Implicancias económicas del concepto de empleabilidad. *APORTES: Revista de la Facultad de Economía-BUAP* VIII, 23, 101-111.
- Chomsky, N. (2003). *La arquitectura del lenguaje*. Editorial Kairós S.A.: Barcelona.
- Formichella, M. M. y London, S. (2013). Empleabilidad, educación y equidad social. *Revista de Estudios Sociales*, 47, 79-91.
- Gazier, B. (2001). Employability: The complexity of a policy notion. En P. Weinert, M. Baukens, P. Bollérot, M. Pineshi-Gapánne y U. Walwei (Eds.), *Employability: From theory to practice*, 3-23. Transaction Publishers: New Brunswick, London.

- Forgas, J. (2003). Diseño curricular por competencias: Una alternativa para la formación de un técnico competente. Colección Pedagogía 2003. La Habana: Palacio de las Convenciones.
- Freire, M. J.; Teijeiro, M. y Pais, C. (2011). Políticas educativas y empleabilidad: ¿cuáles son las competencias más influyentes? *Archivos Analíticos de Políticas Educativas*, 19, (28), 1-24.
- Freire, M. J. y Salcines, V. J. (2010) Análisis de las competencias profesionales de los titulados universitarios españoles. La visión de los egresados. *Perfiles Educativos*, 32, (130), 103-120.
- García Aretio, L.; Ruiz Corbella, M. y García Blanco, M. (2009). Claves para la educación. Actores, agentes y escenarios en la sociedad actual. Madrid: Narcea.
- García, J. V. y Pérez, M. C. (2008). Espacio Europeo de Educación Superior, competencias profesionales y empleabilidad. *Revista Iberoamericana de Educación*, 46, (9).
- González Brito, A. I. (2007). Formación inicial basada en competencias. *Horizontes Educativos*, sin mes, 37-41.
- González, J. y Wagenaar, R. (2003). Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final. Fase Uno. Recuperado de http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Educational.pdf
- González, J. y Wagenaar, R. (2006). Tuning Educational Structures in Europe II La contribución de las Universidades al Proceso de Bolonia. Recuperado de http://www.unideusto.org/tuningeu/images/stories/Publications/Tuning_2_CAST_PR2_pdf.pdf
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7, (2), 97-109.
- Hymes, D. (1996). Acerca de la competencia comunicativa. *Forma y Función*, 9, 13-37.
- Lasswell, H. (1951). La orientación hacia las políticas. En: Aguilar, L. (ed.). *El estudio de las políticas públicas*. México D.F.: Editorial Miguel Ángel Porrúa.
- Le Boterf, G. (2001). Ingeniería de las competencias. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). Gestión de las competencias. Barcelona, España: Ediciones Gestión 2000.
- Martinet, M. A.; Raymond, D. y Gauthier, C. (2004). Formación de Docentes. Orientaciones. Competencias profesionales. Recuperado de <http://www.agoratalentia.com/web/documentos/competenciasdeformadores.pdf>
- Naranjo, M. L. (2005). Perspectivas sobre la comunicación. *Actualidades Investigativas en Educación*, 5, (2), 1-32.
- Ortiz, E. (1997). ¿Cómo desarrollar la competencia comunicativa del maestro? Colección Pedagogía 97. La Habana: Palacio de las Convenciones.
- Parlamento Europeo y del Consejo. (2006). Recomendación del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de diciembre de 2006 sobre las competencias clave para el aprendizaje permanente. (2006/962/CE). Recuperado de http://www.mcu.es/cine/docs/Novedades/Recomendacion_Parlamento_Europeo_Consejo_Aprendizaje_permanente.pdf
- Parra, J. F. y Más, P. R. (2004). La Competencia Comunicativa Profesional Pedagógica: Una aproximación al estudio de su definición. Recuperado de http://www.libreriapedagogica.com/butlletins/butllet18/la_competencia_comunicativa_prof8.htm
- Rentería-Pérez, E. y Malvezzi, S. (2008). Empleabilidad, cambios y exigencias psicosociales en el trabajo. *Universitas Psychologica*, 7, (2), 319-334.
- Riesco González, M. (2008). El enfoque por competencias en el EEES y sus implicaciones en la enseñanza y el aprendizaje. *Tendencias Pedagógicas*, 13, 79-105.
- Roméu, A. (2005). El enfoque cognitivo, comunicativo y de orientación sociocultural. Dimensiones e indicadores de la competencia cognitiva, comunicativa, sociocultural. Colección Pedagogía. La Habana: Palacio de las Convenciones.
- Sáez, F. y Torres, C. (2007). Empleabilidad. Madrid: FUNDIPE. Documento técnico síntesis del encuentro sobre Empleabilidad. Recuperado de <http://www.fundipe.es/publicaciones.html>
- Van Dijk, T. A. (2010). El discurso como interacción social. *Estudios sobre el discurso II: Una introducción multidisciplinaria*. Colección BEG. Biblioteca Económica Gedisa: Barcelona.
- Vargas, M. R. (2007). Perfiles de empleabilidad y desempeño profesional, en IX Congreso Nacional de Investigación Educativa. Recuperado de <http://www.comie.org.mx/congreso/memoriaelectronica/v09/ponencias/at10/PRE1178332449.pdf>