

COMPETENCIAS LABORALES Y CULTURA INVESTIGATIVA UNIVERSITARIA. REDES DE COO-PETENCIA

Beatriz Carolina Carvajal

Postdoctora egresada del Programa Multidisciplinario de Formación Continua para Doctores en Ciencias Sociales, Ciencias de la Comunicación, Humanidades y Artes, Universidad Nacional de Córdoba, Argentina. Doctora en Ciencias Humanas por La Universidad del Zulia; Socióloga y Magister Scientiarum en Planificación del Desarrollo Rural por la Universidad de los Llanos "Ezequiel Zamora". Profesora investigadora titular del Decanato de Administración y Contaduría, Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Venezuela.
E-Mail: becar777@yahoo.es

Esta disertación constituye una reflexión, sustentada en dos investigaciones previas realizadas por quien escribe; el objetivo es relacionar las competencias laborales exigidas por el entorno laboral latinoamericano y las respuestas que desde la educación superior venezolana se pueden generar ante un entorno cambiante; para articular estos resultados con el diagnóstico aproximado de la cultura investigativa universitaria. Seguidamente se plantea una propuesta que facilite la vinculación universidad y entorno, y que favorezca una relación de cooperación y competencia entre los requerimientos del entorno laboral, las competencias de los egresados universitarios y la praxis investigativa universitaria. La metodología aplicada a las investigaciones que dan origen a este artículo están centradas en: a) revisión documental del referente estudiado (competencias laborales y entorno) y b) la interpretación hermenéutica de la información recolectada por medio de entrevistas a informantes clave y la revisión y análisis de la literatura. A manera de conclusión se plantea: a) la necesidad de que en la universidad venezolana prevalezca una actitud proactiva en su vinculación con el entorno, b) que se sustituya una cultura investigativa ortodoxa centrada en una cultura de obediencia, de órdenes y trayectorias pre establecidas, por otra signada por la diversidad y complejidad de los hechos sociales, y en correspondencia con el cambio de paradigma en el concepto de conocimiento y de ciencia y c) la promoción de la innovación en la universidad pública venezolana, a través de su movilización colectiva, es decir la habituación al diálogo, el conocimiento compartido, el trabajo en equipo y en redes de coo-petencia.

Palabras claves: Cultura investigativa universitaria, competencias laborales, redes de coo-petencia

Recibido: 18 - 02 - 2010

Aceptado: 27 - 04 - 2010

Summary

This dissertation is a reflection, supported by two previous investigations by the writer, the aim is to relate the work skills required by the working environment in Latin America and the responses from the Venezuelan higher education can lead to a changing environment, to articulate these results Approximate diagnosed with university research culture. Then we present a proposal to provide college and environment linkages, and favors a relationship of cooperation and competition between the requirements of the workplace, the skills of university graduates and university research praxis. The method applied to investigations that give rise to this article are focused on: a) review of documents concerning the study (job skills and environment) and b) the hermeneutic interpretation of the data collected through interviews with key informants and the review and analysis literature. In conclusion arises: a) the need to prevail in the Venezuelan university proactive in its relationship with the environment, b) to replace a research culture focused Orthodox culture of obedience, order and pre-established paths, the other marked by the diversity and complexity of social facts, and in keeping with the paradigm shift in the concept of science knowledge and c) promoting innovation in the public university in Venezuela, through its collective mobilization is that habituation to the dialogue, shared knowledge, teamwork and co-opetition networks.

Keywords: University research culture, job skills, networks coopetition

LABOUR SKILLS AND CULTURE UNIVERSITY RESEARCHERS. COOPETITION NETWORKS

Beatriz Carolina Carvajal

Postdoctoral graduate of the Multidisciplinary Program for Physicians Continuing Education in Social Sciences, Communication Sciences, Humanities and Arts, National University of Cordoba, Argentina. Doctor of Humanities by the University of Zulia, Sociologist and Magister Scientiarum in Rural Development Planning from the University of the Llanos "Ezequiel Zamora". Dean's Research Fellow Professor of Management and Accounting, Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Venezuela.
E-Mail: becar777@yahoo.es

1. INTRODUCCIÓN

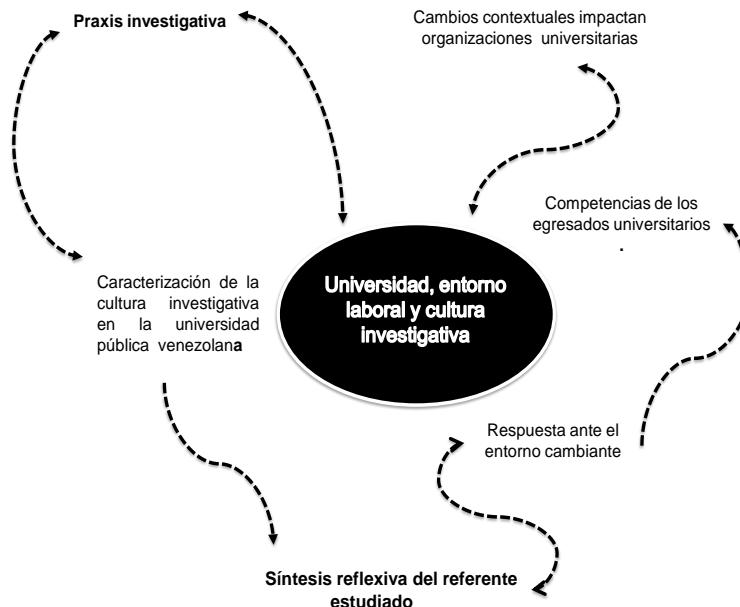
En este artículo se presenta una reflexión a partir de las siguientes interrogantes: ¿Qué competencias profesionales están siendo requeridas por el entorno laboral? ¿Cuál es la sinergia entre el mercado laboral y la cultura investigativa en educación superior? ¿Está considerando la educación superior desde su cultura investigativa las necesidades que se vislumbran del mercado laboral y de la propia sociedad?

Se parte de la premisa: las universidades, y de manera particular, la universidad venezolana, está llamada a ejercer el libre pensamiento y la libre inteligencia para poder impulsar la investigación y la innovación tecnológica, para dar respuestas a problemas como: las grandes desigualdades sociales,

grupos en pobreza y pobreza extrema, el medio ambiente y su preservación prospectiva, en un tránsito que va desde lo científico-tecnológico hasta lo político-humanístico.

Por consiguiente, los profesionales que egresan de nuestras universidades están igualmente llamados a responder de manera proactiva a las demandas del entorno, y en el caso que nos ocupa a las demandas del entorno laboral. Pero no de modo reactivo, o tratando de adecuarse forzosamente al mercado. La universidad como constituyente de un todo sistémico ha de proveerle de una educación vinculante con el entorno, comprometida con el contexto en que se forja la propia didáctica de sus saberes. Ver diagrama número 1.

DIAGRAMA N° 01.
UNIVERSIDAD, ENTORNO LABORAL Y CULTURA INVESTIGATIVA



A partir de las premisas precedentes se presenta esta disertación sustentada en la reflexión e interpretación de resultados de investigaciones preliminares realizadas por la autora en el área temática de: educación superior, entorno laboral y praxis investigativa universitaria. El objetivo es presentar una síntesis discutida y procesada en la que se relacionan estos elementos y realizar una propuesta que posibilite una relación de cooperación y competencia entre los requerimientos del entorno laboral, las competencias de los egresados universitarios y la praxis investigativa universitaria.

En la ejecución de las dos investigaciones que sustentan este artículo se usó la metódica¹, que a continuación se enuncia: a) arqueo de fuentes bibliográficas, hemerográficas y documentales: en este caso se realizó un registro de algunos materiales escritos sobre la temática seleccionada; b) revisión de la literatura y clasificación de la misma: el criterio de clasificación en afinidad con el objetivo trazado. Fue observable el material cuyo significado e interés práctico, era compatible con el interés metódico de la investigación; c) análisis de la información recolectada en entrevistas a informantes claves y d) la lectura interpretativa a la manera hermenéutica² de las entrevistas semi-estructuradas que se realizaron a informantes clave.

2. DESARROLLO

El análisis será expuesto en tres tópicos fundamentales a los fines de esta ponencia:

1. Mercado laboral y competencias laborales.
2. Educación superior, respuesta ante el entorno laboral.
3. Cultura investigativa, redes de coo-petencia.

2.1 MERCADO LABORAL Y COMPETENCIAS LABORALES.

En las últimas dos décadas, el mercado laboral en América latina ha presentado cambios dinámicos

producidos por factores de carácter interno y externo a las empresas que se reflejan en la renovación de sistemas y procesos de producción y trabajo, nuevos modelos organizacionales, nuevos perfiles de los trabajadores, así como en el mayor uso de las tecnologías de información y comunicación.

El mundo laboral se ha venido transformando por la misma dinámica de la división internacional del trabajo y la evolución de los procesos económicos, incidiendo en los cambios organizacionales de las empresas. De estructuras piramidales jerárquicas se pasa a estructuras holísticas y horizontales, las cuales generan organizaciones más eficientes y competitivas.

De los departamentos funcionales se pasa a los equipos de proceso; de los oficios y tareas simples a los trabajos multifuncionales; del trabajo controlado al trabajo facultado y con grado de autonomía; de los gerentes y supervisores a los entrenadores; de la evaluación por actividades se pasa a valorar el desempeño y expresar la compensación de acuerdo a los resultados.

Las empresas para mantener y/o incrementar sus niveles de competitividad, optan por acciones de cambios como la subcontratación de algunos servicios, las alianzas estratégicas, la flexibilidad laboral hacia lo interno y externo de la organización, el perfil de empresas socialmente responsables y velar siempre por la satisfacción de los clientes. Para muchas de las empresas competitivas, la cualificación del recurso humano y el soporte tecnológico pasan a ser componentes esenciales en el desarrollo del conocimiento, toda vez que se perciben a sí mismas como ejes de conocimiento innovador (Carvajal y Carvajal, 2010).

En ese particular para las empresas competitivas las competencias laborales, entendidas como las actitudes, los conocimientos y las destrezas que permiten desarrollar exitosamente un conjunto integrado de funciones y tareas de acuerdo a

criterios de desempeño considerados idóneos en el medio laboral, son cualidades de vital importancia. (Spencer y Spencer, 1994).

La organización ya no se concibe como una institución o empresa que presta servicios o fabrica productos, sino que produce soluciones dentro de una gama de servicios o productos. Trabaja muy de cerca con el cliente o potenciales clientes para ofrecerle dichas soluciones. Mediante la utilización de las tecnologías de la información y el desarrollo del capital de conocimiento, como instrumentos de competitividad, adopta nuevas estrategias donde el conocimiento de sus trabajadores y su capacidad innovadora representan elementos esenciales de la existencia actual y futura de dicha organización, que se convierte en una red empresarial que contrata y subcontrata personal especializado. (Teece, 2001; Stewart, 1998; Pinchot, 1996; Davenport, 2002).

En ese sentido, la red empresarial es una trama de relaciones de competencias distintivas y en colaboración, que se integran en sistemas complejos de interdependencia. Estas redes no sólo se observan en las relaciones para producir bienes manufacturados, sino también en servicios y en subcontratación de personal muy especializado. (Carvajal y Carvajal, 2010).

En efecto, para las empresas competitivas, del presente y del futuro, la organización será una red de relaciones de intercambio de valor interno y externo entre sus diferentes actores sociales, y reconocida por su capacidad para resolver problemas concretos con constante innovación (Ohmae, 2005; Davenport, 2002; Pinchot, 1996). También las empresas del futuro estarían trabajando de manera armónica con el medio ambiente y buscarían ser Empresas Socialmente Responsables, al sumarse a los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Por tanto, las empresas demandan y demandarán nuevas calificaciones y conocimientos

de su gente, para un mayor aprovechamiento en la participación de las cadenas de valor y el crecimiento que las mismas organizaciones requieren. Se precisan competencias laborales para los diferentes procesos de la gestión empresarial, y en particular para participar en equipos virtuales, multidisciplinares, interinstitucionales y/o multiculturales a través de las redes empresariales que, tal como se ha mencionado, son redes de relaciones de competencias distintivas y en colaboración.

Por ende, lo que demandará la sociedad a sus instituciones de educación superior será la nueva ocupación; es decir: la evolución de las profesiones o la sustitución por otras, que den respuestas a las demandas del mercado laboral y por tanto a los cambios sociales, tecnológicos y económicos de cada país en particular.

2.2 EDUCACIÓN SUPERIOR, RESPUESTA ANTE EL ENTORNO

La universidad, y de modo más específico la universidad venezolana tiene entre otros desafíos, el de desarrollar su capacidad para adaptarse con agilidad a las demandas y necesidades de su entorno laboral. Desafío que no tiene posibilidad de postergar, el cual debe fundarse como un esfuerzo consciente y planificado ante los cambios contextuales que impactan a las universidades, los cuales pueden ser visto como oportunidad, como riesgo, que invitan a la resolución proactiva de las incertidumbres generadas por él.

Una respuesta asertiva de las universidades es la exploración de salidas posibles y plausibles, que permitan trazar propuestas con el fin de atender y responder a un entorno laboral caracterizado por nuevos modelos organizacionales, que demandan nuevos perfiles de sus trabajadores.

La educación universitaria, desde su componente curricular y su praxis investigativa,

podría facilitar la inserción de los futuros profesionales en el mercado de trabajo considerando los cambios que se aprecian en la especialización del conocimiento y también en el surgimiento de nuevos campos interdisciplinarios y multidisciplinarios, acordes con las nuevas realidades mundiales.

En ese particular, la universidad debe mantener la sensibilidad para asumir y comprender las nuevas demandas sociales, no dejar a un lado su rol de servicio social y no limitarse ante los cambios a comportamientos exclusivamente económicos y empresariales.

Por ende, la sociedad del conocimiento requiere que el recurso humano se desarrolle mediante las competencias laborales, que las personas desplieguen la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada, bajo un enfoque holístico en que demuestren sus conocimientos, habilidades y actitudes (Vargas, 2004).

Si el mercado de trabajo empieza a requerir que sus trabajadores demuestren sus competencias: capacidad analítica mediante la interpretación, la intuición y la comprensión de tendencias, entonces los egresados universitarios deben ser capaces de entender de manera rápida los elementos constitutivos de un problema, comunicarlos, discutirlos y trazar soluciones efectivas y fáciles de comprender y comunicar. Además, deberán dominar varios idiomas y tener una amplia capacidad analítica e interactuar cómodamente con computadoras y equipos de información y comunicación que serán mucho más ágiles y eficaces que las actuales. La constante disposición al cambio es y seguirá siendo una de las consignas.

Estas tendencias exigirán una mayor capacitación del profesorado, en el marco de las mismas transformaciones de las instituciones universitarias y del uso de las redes de

aprendizajes. El profesor actual y futuro requerirá no sólo del dominio de al menos dos idiomas, incluyendo el inglés, sino una mínima calificación tecnológica, alto dominio pedagógico para el diseño y estructuración de materiales y contenidos programáticos, alta capacidad para trabajar en equipo y en colaboración con otros profesionales y, conocimiento del mercado laboral de sus áreas didácticas.

También será fundamental en la determinación de las carreras universitarias de cada centro de estudio, mantener una estrecha vinculación con los organismos empleadores, tanto públicos como privados, y ofrecer formación y capacitación a los estudiantes como emprendedores de sus propios negocios, en las áreas que se vislumbran atractivas para el desarrollo de nichos de mercados.

La vinculación constituye uno de los principales efectos de una adecuada transición entre la universidad y la vida laboral con base en valores, programas de estudios, recursos y resultados comunes. Esta tendencia se ha reforzado al reconocerse que con frecuencia la formación universitaria no ha respondido a las necesidades de las empresas y no se ajusta a las necesidades de formación de la realidad del mundo laboral (OIT, 2009).

En síntesis, para avanzar en cambios constructivos, la educación universitaria tendrá que considerar aspectos como:

- AFlexibilidad institucional: instituciones que puedan impulsar cambios en las diversas dimensiones de la universidad, incluyendo la apertura para las fuentes de financiamiento.
- ADemandas de competencias y habilidades continuamente cambiantes: la universidad debe responder con rapidez y calidad ante las nuevas demandas sociales y educativas, superando la lentitud en la que se

desempeña el sistema universitario y su capacidad de resistir la innovación.

- APertinencia social: la universidad debe mantener la sensibilidad para asumir y comprender las nuevas demandas sociales y no dejar a un lado su rol de servicio social.
- AGlobalización: cada día es más fácil acceder a la oferta educativa globalizada, en especial a través de la formación en línea; el reconocimiento de estudios fuera del país de origen; la certificación de competencias y actividades profesionales internacionales.
- ANuevos métodos y tecnologías educativas: se requiere de variedad en el uso de metodologías, apoyándose para ello tanto en metodologías de formación presencial como en las diversas posibilidades que ofrecen las TICs.
- A Una cultura investigativa que propicie además de la inter y transdisciplinariedad, la cooperación entre quienes investigan, quienes gestionan y el propio entorno laboral.

Para impulsar los cambios, cada universidad avanzará desde su propia especificidad, teniendo en cuenta sus debilidades y sus fortalezas, considerando el entorno en el que se desenvuelve y la sociedad a la que debe y quiere servir.

2.3 CULTURA INVESTIGATIVA, REDES DE COOPERENCIA.

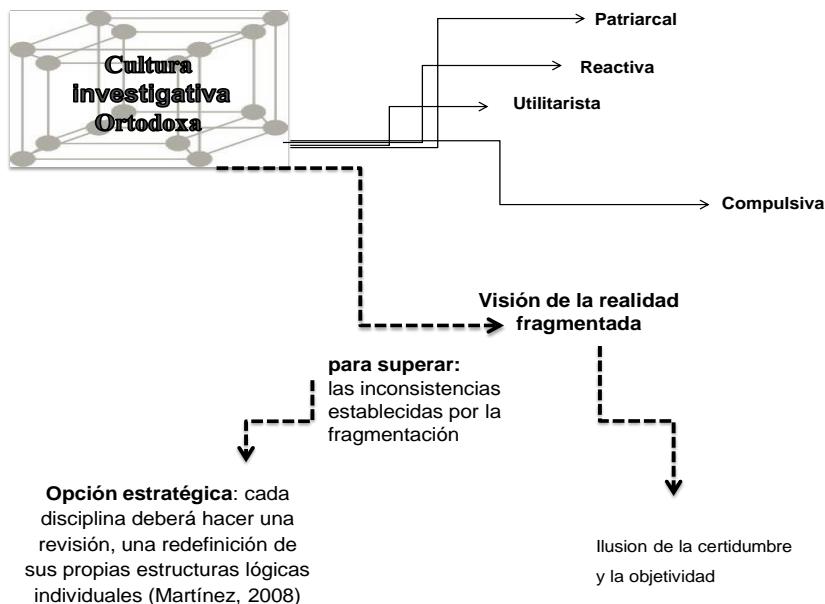
En los apartados precedentes se ha vislumbrado la idea de que las universidades están llamadas, como sujeto histórico-social, a renovar la relación: universidad-entorno laboral. Una propuesta para impulsar esa renovación es la de considerar la pertinencia de la innovación en la cultura investigativa de cada universidad en correspondencia con su entorno interno y externo.

Pero, ¿cuál es la característica más acusada del quehacer investigativo en la universidad pública

venezolana actual? De acuerdo con un estudio previo realizado por la autora denominado: "Inter y transdisciplinariedad en el discurso investigativo universitario" (Carvajal, 2009), se llegó a la conclusión que en la actualidad la universidad venezolana, al igual que la latinoamericana, se encuentran en una encrucijada, en cuanto su ser y que hacer investigativo, en tanto debe superar: la ilusión de objetividad, la percepción atomista, y mantener un orden y pensamiento lógico en la producción científica y tecnológica. Como también responder a las necesidades de un entorno cambiante, y en el caso venezolano a un contexto político-económico inédito en la historia republicana de nuestro país.

La cultura investigativa, en la mayoría de los espacios universitarios, ha sucumbido ante un entorno normativo y patriarcal, a una cultura de obediencia, de orden de leyes y trayectorias dadas. En esta práctica pre-escrita se marca una tendencia hacia hábitos limitativos en la producción científica y en la estructura básica de sus cimientos. De manera sinóptica se presenta en el diagrama número 2, algunas características que definen un tipo de praxis investigativa que ha prevalecido en nuestras universidades (Carvajal, 2009)

**DIAGRAMA Nº 01.
UNIVERSIDAD, ENTORNO LABORAL Y CULTURA INVESTIGATIVA**



Fuente: Carvajal, 2010

De acuerdo con lo sintetizado en el diagrama número 2: “**Caracterización de la Cultura investigativa ortodoxa**”, y a los fines de esta disertación nos interesa responder a la siguiente interrogante: ¿cómo generar el cambio para favorecer redes de coo-petencia universidad y entorno laboral?, pareciera pertinente movilizar nuestra cultura investigativa, cooperar compitiendo para establecer resultados de ganar-ganar. Esto implica un acto de desprendimiento de antiguos esquemas y normas. No se puede ser normativo, habría que darle libertad a ese ser creativo y responsablemente responsable (Maturana y Nisis, 2001) que hay en nosotros. En el interés de responder a esta interrogante pasemos a analizar una opción probable.

Esa opción se sustenta en la inter y la transdisciplinariedad, la primera exige respetar la interacción entre los objetos de estudios de las diferentes disciplinas y lograr la interacción de sus aportes respectivos en un todo coherente y lógico.

¿Transdisciplinar para qué? Porque la propia realidad reclama la transcendencia de la disciplina. No se trata del conocimiento fragmentado o del objeto de una sola disciplina, por el contrario, es dar cuenta de la realidad desde distintas ópticas, integrándolas, rebasando la disciplina en sí, para dar respuesta a la problemática o la situación observada que no puede ser conocida desde un enfoque único.

No obstante, esta propuesta requiere del compromiso de todo el sistema, es decir de los actores constituyentes de ese universo sistémico llamado universidad y entorno laboral, por lo que este quehacer investigativo no se estaría regido por una cultura patriarcal de obediencia e imposición, si no por una cultura donde la misma divergencia será la palanca de cambio, es la posibilidad de compartir espacios organizacionales desde la diferencia, para competir, cooperando.

En consecuencia, y como punto de cierre de esta exposición se proponen las siguientes consideraciones con la intención de generar una respuesta posible ante la interrogante: ¿cómo generar el cambio para favorecer redes de co-competencia universidad y entorno laboral? A continuación se especifica:

- Los profesores universitarios estamos llamados, no solamente a ser investigadores-innovadores, sino, a situarnos con el otro, como líderes, a trabajar con nuestras mayores fortalezas: la inteligencia, la creatividad y el liderazgo compartido. La habituación a este modo de hacer compartido, es quizás una de las acciones que requiere mayor entrenamiento, en el sentido de internalizar la habilidad de aprender con el otro en un acto de competencia, cooperación y co-inspiración.
- En esa modalidad intervienen tres constructos que se definen de la siguiente manera: a) la competencia: entendida como la competitividad en la gestión humana para posicionarse en el entorno de manera sustentable, de acuerdo con las competencias básicas y específicas que se posea, b) la cooperación: una práctica en donde se combina el razonamiento lógico con habilidades conversacionales en la interacción con los otros, ya que la intención es ayudar, ejercer un liderazgo no sólo

compartido, sino de servicio, y c) la co-inspiración: supuesto teórico de Maturana (Maturana y Nisis, 2001) , quien propone un modo de observación marcado por interacciones recurrentes de aceptación, compañerismo, autonomía, respeto y armonía de convivir en las diferencias.

- Se trata, sí, de convivir como investigadores en la diferencia, en la aceptación del otro como legítimo otro. Desde este punto de vista ya no estaríamos anclados en una cultura individualista. Más bien, la propuesta es, trabajar en interconexiones que favorezcan la comprensión de los fenómenos físicos biológicos, psicológicos, sociales y ambientales, todos recíprocamente interdependiente. (Maturana y Valera 1999; Bohm, 1998; Martínez, 2008) En esa cultura se dará una interrelación en donde ninguna de las partes será fundamental, ya que es la consistencia general de estas interrelaciones la que determinará el resultado del proceso investigativo.
- Legitimar el sentido de la heterodoxia en la disidencia. El observador se reconoce en la realidad observada, porque observador y observado, sujeto y objeto, no sólo son inseparables sino que llegan a hacerse indistintos. De tal manera que no habría realidades autónomas, ni métodos especulares, sino seres interrelacionados, interconectados. La metáfora central de esta forma de ver la realidad es una telaraña dinámica (Capra, 1996).
- Atender a la capacidad de traspasar el sentido superficial, para llegar al sentido profundo; encontrar varios sentidos cuando pareciera haber sólo uno, es resistirse a la repetición, al poco uso de la reflexión, la imaginación, la creatividad en la relación con el entorno laboral.

3. CONCLUSIONES

- Las empresas demandan y demandarán nuevas calificaciones y conocimientos de su gente, para un mayor aprovechamiento en la participación de las cadenas de valor y el crecimiento que las mismas organizaciones requieren. Se precisan competencias laborales para los diferentes procesos de la gestión empresarial, y en particular para participar en equipos virtuales, multidisciplinarios, interinstitucionales y/o multiculturales a través de las redes empresariales que, tal como se ha mencionado, son redes de relaciones de competencias distintivas y en colaboración.
- La innovación en la relación universidad y mercado laboral requiere de la iniciativa e imaginación de sus colaboradores; es decir su movilización colectiva. Esta participación debe concebirse y situarse como una función de trabajo coordinado y competente entre las partes con el fin de maximizar las oportunidades.
- En este particular, la propuesta de una nueva visión del quehacer investigativo a lo interno de la institución universitaria, conlleva a plantearse una propuesta de acción en la que se asuman los retos que impone el propio contexto histórico-social. No se deben esperar las rupturas, los colapsos para detectar que es necesario el cambio en las universidades públicas venezolanas.
- De igual modo, es imprescindible contar con un personal docente competente para contribuir en la formación básica profesional de calidad académica y científica, con el fin de egresar profesionales innovadores.
- Esta concepción educativa conlleva a un cambio en el modelo pedagógico y organizacional, lo cual comprende una acción educativa sostenida en la integración de lo diferente, en la construcción de nuevos

objetos de conocimiento, en la reflexión sobre el otro y la totalidad.

- Que la universidad establezca una actitud proactiva en su vinculación con el entorno implica tener muy bien definidos los objetivos perseguidos, lo cual conlleva el desarrollo de una visión prospectiva de la organización, y esta se hace posible a través de un proceso de evaluación participativo y democrático.
- Se propone una cultura investigativa que propicie una relación universidad y entorno productivo sustentada en el trabajo en redes. La cual estaría precedida por un cambio fundado en el enfoque sistémico y sustentado en una red conversacional de comprensión, inclusión, acuerdo, coo-petencia.

4. NOTAS

1. Tal y como lo afirma Moreno, una apertura a toda posibilidad y práctica de método (2005), es decir, se entiende que son las características particulares del objeto-sujeto de estudio quienes sirven como referentes para decidir el método que sería utilizado; por lo tanto, se realizarían, si es procedente, las adaptaciones al método de acuerdo con las necesidades, explícitas e implícitas, que demanden los interrogantes y los objetivos de investigación formulados.
2. Método de sistematización de procedimientos formales, en la ciencia de la correcta interpretación y comprensión” (Martínez, 1997; 121)

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bohm, David (1998), **La totalidad y el orden implicado**. Editorial Kairós, Tercera edición. Barcelona: Barcelona.
- Capra, Fritjof (1996), **El punto crucial. Ciencia, sociedad y cultura naciente**. Editorial Estaciones. Argentina.

- Carvajal Beatriz Y Carvajal, Moraima (2010) **“Universidad y Entorno laboral: Visión Prospectiva de la Educación Superior desde la Perspectiva de las Competencias Laborales”**. Revista Informe de Investigaciones Educativas. Volumen XXIV. En imprenta.
- Carvajal, Beatriz (2009) **“Inter y transdisciplinariedad en el discurso investigativo universitario. Cómo favorecer su práctica en la universidad venezolana desde la heterodoxia”**. En: Discurso y Comunicación. Investigación interdisciplinaria en Ciencias Sociales. Comp., Alicia Inciarte. Maracaibo: La Universidad del Zulia. En imprenta.
- Davenport, John, C. Beck Y Thomas H. (2002). **La Economía de la Atención**. Editorial Paidós. Barcelona: España.
- Maturana, Humberto Y Nisis, Susana (2001). **Formación Humana y Capacitación**. UNICET. Editorial Dolmen. Chile.
- Maturana, Humberto. & Varela, Francisco. (1999) **El árbol del conocimiento. Las bases biológicas del entendimiento humano**. Editorial Universitarias, Chile.
- Martínez, Miguel (2008), **“Investigación Cualitativa y el paradigma de la Complejidad.”** Conferencia dictada en el Instituto Tecnológico Barquisimeto, Estado Lara. 18 de Julio.
- Ohmae, Kenichi (2005). **El Próximo Escenario Global**. Editorial Norma, Bogotá.
- Organización Internacional del Trabajo (2009). **Tendencias Mundiales del Empleo**. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo
- Pinchot, Gifford y Pinchot. Elizabeth (1996). **The Intelligent Organization**. Editorial Berrett-Koehler Pub. San Francisco, United States.
- Spencer, Jr. McClelland D. and Spencer S. M (1994). **Competency Assessment Methods. History and State of the Art**. Editorial Hay/Mc. Research Press. United States.
- Stewart, Thomas (1998). **La nueva riqueza de las organizaciones: El capital intelectual**. Editorial Granica, Buenos Aires, Argentina.
- Teece, David (2001). **Managing Intellectual Capital**. Oxford University Press. Reino Unido
- Vargas, Fernando (2004). **“Competencias clave y aprendizaje permanente”**. Recuperado el 27 de Julio de 2009, de Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR): <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/vargas/index.htm>

E n s a y o s