

COMPETENCIAS, EVALUACIÓN Y EMPRENDIMIENTO

La historia del hombre y su vida es una gran empresa, sobre todo sus primeras épocas de vida, en ella puso entera voluntad, creatividad y esfuerzo en superar problemas que lo afligían; siendo flexible, demostrando adaptabilidad al medio hostil que lo rodeaba. Martínez, 2006

Hipótesis: Dadas las situaciones cambiantes en la sociedad, es posible que solo la formación por competencias y su transparente evaluación, estimulen el emprendimiento propiciando el surgimiento de emprendedores

1. Nociones generales

1.1. Competencia: El concepto de competencia se ha impuesto en la literatura sobre la gestión empresarial de los últimos diez años. Un mayor número de empresas elabora sistemas de competencias.

Hablamos de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad, parámetros según los cuales diferenciamos a las personas. Para el sociólogo suizo Philippe Perrenoud, las competencias permiten que el estudiante esté en posibilidad de enfrentarse a una situación compleja y construir respuestas adaptadas y no memorizadas previamente¹. Los empresarios determinan las competencias que deben tener los candidatos a una u otra plaza o puesto

1.2. Evaluación: está constituida por un conjunto de actividades programadas para recoger información, sobre la que, profesores y estudiantes reflexionan y toman decisiones a fin de mejorar sus estrategias de aprendizaje y/o desempeño, e introducir, en el proceso, las correcciones necesarias.

Es un **proceso sistemático de recogida de datos**, incorporado al sistema general de formación, que permite obtener información válida y fiable para formar **juicios de valor**, se utilizan en la **toma de decisiones** para mejorar la actividad formativa.

Debe ser un sistema de **aseguramiento y gestión de la calidad** que permita determinar la eficacia de cada etapa en el proceso aprendizaje, orientándose como un método que ayuda a facilitar el logro de las metas y objetivos de formación.

Las **Características de la evaluación sistémica son:** a) Integral, b) Continua, c) Reguladora del proceso formativo, d) Orientadora, e) Compartida/democrática.

1.3. Emprendimiento: Término muy utilizado por doquier en los últimos tiempos. Si bien siempre estuvo presente a lo largo de la historia humana, en las últimas décadas ha tomado mucha importancia ante la necesidad de superar los constantes y crecientes problemas económicos. Proviene del francés entrepreneur (pionero), que se refiere a la capacidad, de una persona, para hacer un esfuerzo adicional y alcanzar una meta u objetivo, a veces, a la persona que inicia una nueva empresa o proyecto y a los empresarios que son innovadores o agregan valor a un producto o proceso.

En este contexto, abordamos nuestra hipótesis intentando procesar los alcances de las competencias, la evaluación y del emprendimiento.

2. Competencias.

Se las sitúan entre los saberes y las habilidades concretas; pues la competencia es inseparable de la acción, pero exige conocimiento. El diccionario Larousse de 1930 decía: “en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, pues no hay competencia completa si los conocimientos no están acompañados por cualidades y la capacidad que permita ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere”.

Ello nos conduce a formular las interrogantes: ¿Por qué primar las competencias? ¿Cuáles son las razones por las que se priman las competencias? Interrogantes que se anidan en el hecho de vivir en eso que se llama “sociedad del conocimiento”.

Pues lo básico de nuestra sociedad es que la materia prima de los procesos productivos ya no es el carbón o el acero, sino, el conocimiento, la innovación, la creatividad. Si los conocimientos se duplicaron desde la época de Cristo hasta mediados del Siglo XVIII, y luego se duplicaron en los siguientes ciento cincuenta años; hoy, se duplican cada cuatro o cinco años².

Esto plantea un reto de colosales dimensiones a las instituciones de formación. Más allá de la alfabetización básica (leer y escribir) y del aprendizaje de las cuatro operaciones (sumar, restar, multiplicar y dividir), es difícil precisar qué conocimientos son indispensables para desenvolverse como ciudadanos. Por tanto, la adopción del enfoque por competencias en la formación, nace de la necesidad de responder más adecuadamente al cambio social y tecnológico y a la organización del trabajo en permanente cambio.

Hoy, los universitarios deben desarrollar competencias de planificación y aplicación de recursos (humanos, tecnológicos, financieros y materiales) para solucionar los problemas en función de las demandas del medio natural, social y cultural, trabajando en forma multidisciplinaria.

Concordamos con Corvalán Vásquez y Hawes Barrios que, si bien la competencia es un concepto complejo, en el mundo profesional ha llegado a ser sinónimo de idoneidad, eficiencia, capacidad, habilidad, maestría o excelencia³.

En varios países se señala que la competencia profesional no es la simple suma inorgánica de saberes, habilidades y valores, sino, la maestría con que el profesional articula, compone, dosifica, y pondera, constantemente, estos recursos como resultado de su integración.

No sin razón Le Boterf (2001) ha construido una conceptualización de competencia que enfatiza el saber actuar en un contexto de trabajo, combinando y movilizándolo los recursos necesarios para el logro de un resultado excelente. Esto significa que el despliegue de la competencia no sólo depende de la persona que la demuestra, sino también del medio y de los recursos disponibles para una ejecución valiosa, dentro del marco de expectativas generadas en un ambiente socio/cultural determinado.

2.1. ¿Qué es una Competencia?

Es la capacidad para responder exitosamente a una demanda compleja o desarrollar una actividad o tarea con éxito, en un contexto particular a través de la movilización de recursos (incluyendo aspectos tanto cognitivos como no cognitivos).

Lawshe y Balma (1966), citado por Vargas, plantea que la competencia comprende:

- a) La potencialidad para aprender a realizar un trabajo,
- b) La capacidad real, actual, para llevar a cabo el trabajo,
- c) La disposición para realizarlo, es decir, su motivación o su interés⁴.

Estos tres aspectos se complementan, pues es posible que alguien tenga los conocimientos para hacer el trabajo, pero no desee hacerlo; o que tenga el deseo de realizarlo, pero no sepa cómo hacerlo; o no sepa cómo hacerlo, pero esté dispuesto a aprender y tenga las condiciones de hacerlo.

El concepto de “**Competencia**” fue planteado por David McClelland (1973) como una reacción ante la insatisfacción de las evaluaciones tradicionales que no predecían el rendimiento en el trabajo: “Los test académicos de aptitud tradicionales y los test de conocimientos, al igual que las notas escolares y las credenciales: 1) No predicen el rendimiento en pruebas o el éxito en la vida. 2) A menudo están sesgados en contra de las minorías, las mujeres, y las personas de los niveles socioeconómicos bajos”⁵.

Esto lo condujo a la variable “competencias”, que permiten predecir, con eficacia, el rendimiento laboral. Descubrió que era necesario estudiar directamente a las personas en el trabajo, contrastando las características de quienes son particularmente exitosos, con las características de quienes son solo promedio. Las Competencias están ligadas a una forma de evaluar aquello que está causalmente relacionado con un rendimiento superior en el trabajo⁶.

A pesar de las múltiples acepciones de competencia, asumimos la conceptualización dada por la Asociación Nacional de Universidades e Instituciones de Educación Superior de México (ANUIES) como "Conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, tanto específicas como transversales, que debe reunir un titulado para satisfacer plenamente las exigencias sociales. Fomentar las competencias es el objetivo de los programas formativos. Las competencias son capacidades que la persona desarrolla en forma gradual y a lo largo de todo el proceso formativo y son evaluadas en diferentes etapas. Pueden estar divididas en competencias relacionadas con la formación profesional en general (competencias genéricas) o con un área de conocimiento (específicas de un campo de estudio)⁷.

El análisis de las diferentes conceptualizaciones, sugiere que las competencias:

- a. Son características permanentes de la persona,
- b. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo,
- c. Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
- d. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, no están asociadas solo con el éxito, pues se asume que realmente lo causan.
- e. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

Entonces, al aplicar el enfoque por competencias profesionales en los procesos de aprendizaje, debe tenerse en cuenta:

- a. La vinculación con las organizaciones sociales y empresariales para ofrecer oportunidades de aprendizaje de las competencias in situ.
- b. La carga académica de aprendizaje que se requiere para adquirir las competencias y determinar los créditos por asignatura y el rango de duración de los módulos de estudios.
- c. Los procesos e instrumentos adecuados para evaluar la adquisición de las competencias.
- d. La determinación de la calidad de los aprendizajes y competencias que el estudiante logre y la forma de comunicarla. Así, en una evaluación por criterio, el desempeño se valora en términos de niveles de desempeño, que en algunos casos, pueden ser descritos como suficiente, bueno y excelente respecto a criterios y estándares establecidos por académicos y profesionales del área.
- e. La distinción entre los diferentes niveles académicos de acuerdo a los perfiles de egreso esperados.
- f. El marco de calificaciones que se utiliza en el país o región y su compatibilidad con otras regiones⁸.

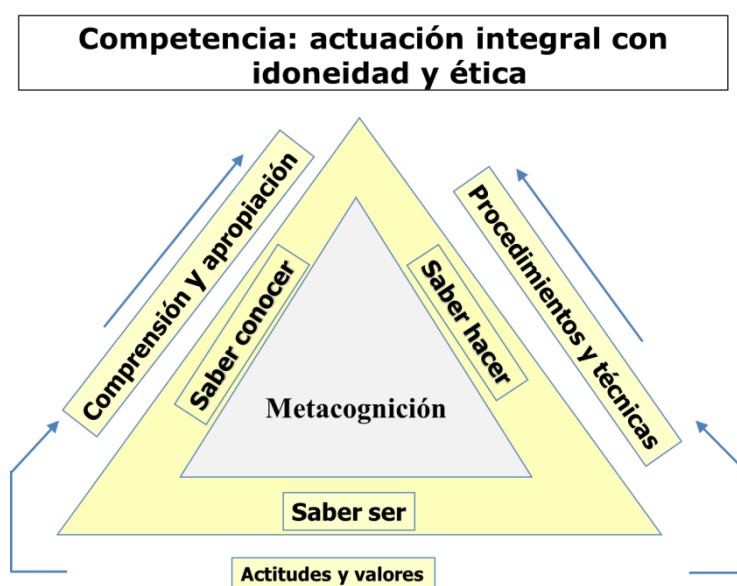
Incluimos las diez competencias atribuidas y difundidas como de Monereo y Pozo (2001) bajo la nominación: Decálogo de competencias para la formación en el siglo XXI, presentadas con su autor:

1. Buscar para decidir. C. Monereo Font
2. Leer para comprender. M. Mateos
3. Escribir para convencer. M. Castelló Badia
4. Automatizar para pensar. M^a P. Pérez Echeverría/J.I. Pozo Muncio
5. Analizar para opinar. M^a P. Pérez Echeverría
6. Escuchar para dialogar. J.I. Pozo Muncio
7. Hablar para seducir. M. Castelló Badía
8. Empatizar para compartir. C. Monereo Font
9. Cooperar para triunfar. D. Durán Gisbert
10. Fijarse metas para superarse. J.A. Huertas⁹.

La introducción del enfoque por competencias profesionales, en el ámbito formativo, responde a una creciente demanda de la sociedad por conocer las capacidades que se desarrollan a través de los diferentes procesos de formación, y por el interés de mejorar la preparación logrando una mayor pertinencia para incorporarse al ambiente laboral. Esta demanda resulta de los diferentes estudios e investigaciones que se han realizado, tanto en el ámbito académico como en el laboral, sobre las competencias necesarias en los egresados para incorporarse al trabajo.

Las competencias de empleabilidad (Comisión SCANS, 1992), necesarias para obtener un trabajo de calidad y poder reciclarse siguiendo los cambios, pueden resumirse en habilidades básicas, como: la capacidad de expresión oral y escrita, la matemática aplicable a la solución de

problemas, la aptitud de pensar (abstraer características cruciales de los problemas, decidir sobre ellos y aprender de la experiencia). Estas competencias requieren un aprendizaje sistemático, gradual y están relacionadas con el uso de recursos para lograr objetivos (trabajo, dinero, tiempo, materiales y equipos). Se agregan, las competencias interpersonales (trabajo en grupo, enseñar y aprender, liderar, negociar, atender clientes, manejar la diversidad cultural); las competencias de comunicación (identificar, adquirir y evaluar información, comunicarla a otros); las competencias sistémicas (aproximarse a la realidad, en su complejidad, de relaciones y no como un conjunto de hechos aislados) y las competencias tecnológicas (conocimiento y uso de tecnologías usuales)¹⁰. Además, (“Lo que el trabajo requiere de las escuelas”, Comisión SCANS) el mejoramiento de la calidad de la formación, atendiendo la adquisición de competencias prácticas, incidirá en la disminución del abandono escolar; los estudiantes podrán competir exitosamente en el campo laboral y, como resultado indirecto, los productos y servicios, competirán con éxito en los mercados internacionales. Señala que para lograr el alto rendimiento de las empresas hay que desarrollar nuevos métodos que combinen las exigencias de las tecnologías con las destrezas del trabajador. Las decisiones operacionales se deben tomar a nivel de la línea de producción, recurriendo a las habilidades del trabajador para pensar creativamente y resolver problemas. Las metas productivas dependen del factor humano, de que los trabajadores se desempeñen cómodamente con la tecnología y con los sistemas complejos de producción, siendo capaces de trabajar en equipo y con una sed insaciable de seguir aprendiendo¹¹. Cabe resaltar que dicho informe fue elaborado por la Secretaria de Trabajo (Comisión SCANS “The Secretaries Commission on Achieving Necessary Skills” de los Estados Unidos) y no por la Secretaria de Educación, lo que muestra quién determina la importancia de las competencias. Además, en dicho documento se señala que el sistema formativo debe proporcionar un conjunto de destrezas para que los estudiantes enfrenten los retos del mundo del trabajo¹².



Bajo el enfoque por competencias, el perfil de egreso es un conjunto articulado de competencias profesionales que permitirán un desempeño exitoso (pertinente, eficaz y eficiente) del egresado, en la atención y solución de los problemas comunes en su profesión. Desde esta perspectiva, la competencia se demuestra en la acción o ejecución. Para poder evaluar el grado de dominio de la competencia es necesario contar con criterios de valoración y variables observables. En la vivencia coloquial, se puede decir que la competencia es la ejecución de la acción esperada, de forma rápida, bien hecha y de buen modo.

2.2. Tipos de competencias

Según el Proyecto Tuning, las competencias son específicas y genéricas; las primeras al propio ejercicio profesional y se obtienen mediante la investigación curricular que se realiza en la especialidad; y las genéricas, denominadas competencias Tuning, atañen a todos los graduados de carreras con duración semejante, independientemente de su especialidad y de acuerdo con las políticas de cada institución.

- a. Competencias Instrumentales: las cognitivas, metodológicas, tecnológicas y lingüísticas
 - a. Capacidad de análisis y síntesis
 - b. Capacidad de organización y planificación
 - c. Conocimientos generales básicos
 - d. Comunicación oral y escrita en la lengua nativa
 - e. Resolución de problemas
 - f. Capacidad de gestión de la información
 - g. Toma de decisiones
 - h. Conocimiento de una lengua extranjera
 - i. Conocimientos informáticos relativos al ámbito de estudio
- b. Competencias Interpersonales: las habilidades sociales (interacción social y cooperación)
 - a) Capacidad crítica y autocrítica
 - b) Habilidades en las relaciones interpersonales
 - c) Capacidad de trabajo en un equipo
 - d) Capacidad de trabajo en un contexto internacional
 - e) Capacidad de comunicarse con expertos en otras áreas
 - f) Apreciación de la diversidad y multiculturalidad
 - g) Compromiso ético
- c. Competencias Sistémicas: las capacidades y habilidades relativas a todos los sistemas (combinación de entendimiento, sensibilidad y conocimiento) adquiridas previa a las competencias instrumentales e interpersonales.
 - a) Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
 - b) Habilidades de investigación
 - c) Capacidad de aprender
 - d) Capacidad para adaptarse a nuevas situaciones
 - e) Creatividad
 - f) Liderazgo
 - g) Conocimiento de culturas y costumbres de otros países
 - h) Habilidad para trabajar de forma autónoma
 - i) Diseño y gestión de proyectos
 - j) Motivación por la calidad Iniciativa y espíritu emprendedor¹³.

Dadas las intrínsecas relaciones entre sociedad y formación, se atribuye a esta última la preparación de las nuevas generaciones para una integración eficaz en la sociedad. Esta fue la finalidad asignada a la escuela; pero, la dinamicidad de la existencia humana, la rápida evolución de las sociedades y sus formas de vida, exigen, a los directivos, la reflexión atenta para que la formación ofrezca la preparación adecuada a cada momento histórico. La historia de la formación nos muestra cómo, ante los grandes cambios en el orden científico, artístico, económico, social y cultural, se han promovido cambios paralelos en la formación.

Al margen de cuanto venimos indicando, diferentes autores refieren las competencias como:

- a. Básicas: las que, al incorporarse al currículo, permiten poner el acento en aquellos aprendizajes que se consideran imprescindibles, desde un planteamiento integrador y orientado a la aplicación de los saberes adquiridos. Por su carácter básico, son aquellas que los jóvenes deben desarrollar para poder lograr su realización personal durante el proceso de aprendizaje, ejercer la ciudadanía activa, incorporarse a la vida adulta de manera satisfactoria, y ser capaces de realizar un aprendizaje permanente a lo largo de la vida.
- b. Genéricas: las adquiridas en el período formativo y en la práctica del trabajo; sirven para cualquier actividad profesional y están apoyadas en factores humanos, como la

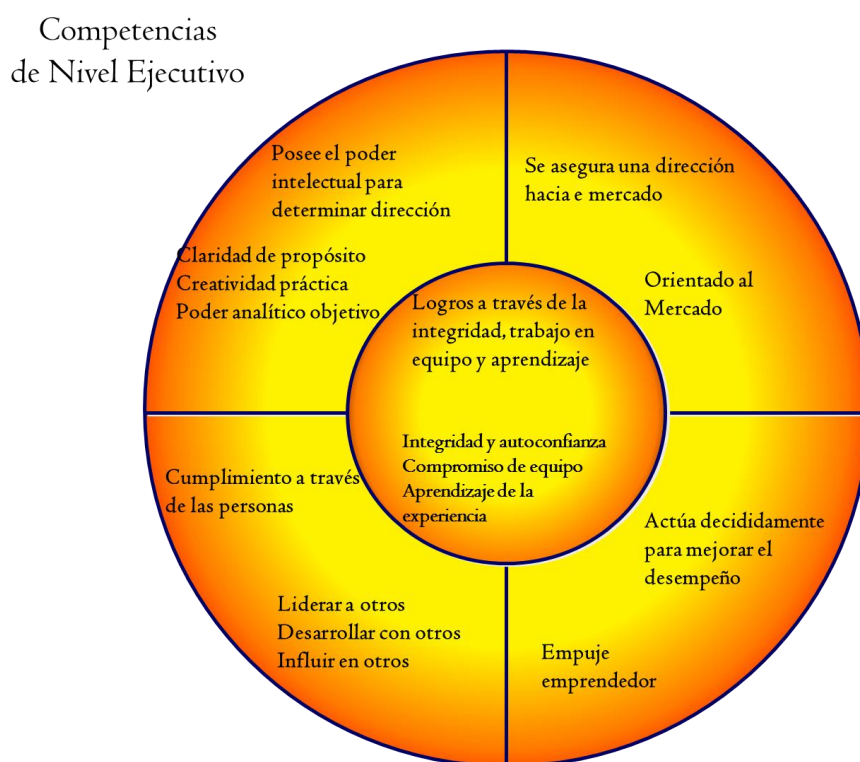
creatividad, las condiciones intelectuales y la capacidad de transferir conocimientos a nuevas situaciones¹⁴.

2.3. ¿Qué es Modelo de Competencias?

La creación de un modelo es la construcción descriptiva de un sistema con el fin de explicarlo o predecir sus propiedades. El Modelo representa el pensamiento o la idea sobre un sistema; el mismo que refiere las competencias de la empresa, donde se aplica. Así, puede considerarse que existe un modelo de competencias en cada empresa, pudiéndose encontrar elementos comunes en varias de ellas e identificar un modelo, más o menos genérico, que represente a todas esas empresas.

Significa que el modelo de competencia representa experticia, habilidad, destreza y dominio para desarrollar una tarea combinando conocimientos y experiencia, lo cual faculta al profesional realizar un trabajo de forma sobresaliente.

Un modelo de competencias es la documentación formal, expresado habitualmente a través de un manual de competencias en una organización, un departamento, una institución formativa, o, inclusive, un tipo de competencias en particular; puede incluir las competencias de distinto tipo, según nivel, áreas, familias de cargos, etc. y un Diccionario de las Competencias identificadas con su definición y descriptores traducidos en conductas observables.



Las funciones distinguen a un profesional, expresan el papel que tiene y lo que se espera de él en la sociedad; son la base para identificar y describir las competencias, anotando que la dinámica social y profesional contemporánea ha introducido, en los perfiles profesionales, exigencias de flexibilidad, adaptabilidad y tratamiento de la complejidad que obligan a una revisión constante de los perfiles y de las estrategias de formación.

Desarrollar las competencias profesionales por funciones, a partir de los perfiles de egreso, es encontrar aspectos comunes en las cuestiones más generales y en las competencias genéricas de la profesión. Cada programa define los perfiles según las especificidades regionales e ideológicas y los diversos contextos en los que se encuentran¹⁵.

3. Evaluación

La evaluación auténtica es la modalidad alternativa frente a la evaluación tradicional. Se centra en los procesos de aprendizaje y se interesa porque el estudiante sea quién asuma la responsabilidad de su propio aprendizaje (Ahumada, 2005). Este tipo de evaluación propone una serie de técnicas de recolección de información cuyo diseño y empleo requieren de conocimiento, flexibilidad y práctica constante de los docentes, pues el dominio de su ejecución necesita ser revisado permanentemente para su mejoramiento¹⁶.

La evaluación auténtica plantea nuevas formas de concebir las estrategias y procedimientos evaluativos frente a los que han predominado en nuestros sistemas formativos. Se trata de una evaluación centrada en procesos, más que en resultados, e interesada en que sea el estudiante quien asuma la responsabilidad de su propio aprendizaje, utilice la evaluación como un medio que le permita alcanzar los conocimientos propuestos en las diferentes disciplinas para una formación integral¹⁷.

Se sustenta en principios constructivistas:

- a. Necesidad de conjuncionar conocimientos previos y nuevos, a fin de que cada estudiante genere su propia significación de lo aprendido.
- b. Reconoce los ritmos de aprendizaje de los estudiantes, producto de poseer diferentes estilos, capacidades de razonamiento, rangos atencionales, etc.
- c. Establece que el aprendizaje debe ser motivador para que el estudiante asuma las metas a conseguir.
- d. Valora el desarrollo de pensamiento divergente que resulta de la crítica y la creatividad¹⁸.

Se plantea la evaluación como proceso sistemático para **recopilar** información sobre los aprendizajes del estudiante y su desempeño, mediante distintas fuentes de **evidencia**; es alternativa en su enfoque al indagar qué sabe el estudiante o qué es capaz de hacer, utilizando procesos distintos a los tradicionales. Se trata de una búsqueda de evidencias reales y vivencias del estudiante en relación con los aprendizajes definidos en los programas de estudio¹⁹.

Por ello, es preciso considerar las preguntas orientadoras:

¿Qué es la evaluación de las competencias?

¿Cuáles son los principios esenciales en la evaluación de las competencias?

¿Cuáles son los ámbitos de la evaluación de las competencias?

¿Qué es lo primero a tener en cuenta para evaluar las competencias?

¿Cómo es la metodología de la evaluación de competencias?

¿Cómo puedo continuar mi formación en evaluación?

Tales interrogantes nos permiten bosquejar los siguientes postulados sobre la evaluación de las competencias:

- a. Es un proceso metacognitivo
- b. Se basa en criterios pertinentes al desempeño en el contexto
- c. Articula lo cualitativo y cuantitativo
- d. Se centra en los aspectos esenciales del aprendizaje
- e. La retroalimentación motiva el mejoramiento continuo
- f. Es intersubjetiva, dialógica y tiene control de calidad

Tales postulados conducen a considerar algunos parámetros de la evaluación auténtica:

- a. Promover, como propósito central, que los aprendizajes sean útiles y constructivos.
- b. Propiciar esfuerzos, motivación y responsabilidad para la actividad y situación de evaluación.
- c. Propiciar la credibilidad y legitimidad en un amplio rango de talentos y logros de los estudiantes a través del currículo.
- d. Actuar en el aula para hacer visible la evidencia longitudinal de los procesos personales.
- e. Desarrollar estrategias, habilidades, y conocimientos requeridos para superar, en evaluaciones académicas, aquellas requeridas para dominar el currículo sobre las bases diarias.
- f. Basarse en tareas auténticas y significativas que sean consistentes con el currículo regular y el aprendizaje que se promueve en el aula.

- g. Ser clara y equitativa a todos los estudiantes a pesar de logros previos, género, raza, idioma, u origen cultural.
- h. Medir la motivación, actitudes y reacciones afectivas del estudiante acerca del currículo así como de sus habilidades cognitivas, estrategias y conocimiento.
- i. Incluir exhibiciones, exposiciones, portafolios y ejecuciones que demuestren un amplio rango de comportamientos y logros.
- j. Hacer conocer el diseño de los estándares de excelencia y sistemas de evaluación a los participantes (incluyendo padres de familia y administrativos) para asegurar consensos, acuerdos y promoción de los principales interesados.
- k. Proveer la retroalimentación clara, comprensible e inmediata a los participantes.
- l. Propiciar la revisión de la información de la evaluación entre los participantes y clientes²⁰.

3.1. Peculiaridades de la evaluación auténtica

El paso del enfoque conductista sobre la evaluación de los aprendizajes, al enfoque cognitivo, nos permite anotar que la evaluación:

- a. Se sustenta en diversas formas para obtener información sobre los aprendizajes de los estudiantes y se basa solo en exámenes escritos.
- b. Se da a lo largo del tiempo que el estudiante está o no en el centro académico, y no solo en un momento específico. Muestra los trabajos producidos en la interacción docente/estudiante, a través del tiempo.
- c. Es multidimensional, no esta referida a un solo indicador o atributo.
- d. Acentúa el trabajo en equipo y la evaluación colectiva más que la individual.
- e. Emplea diferentes instrumentos de evaluación para cada estudiante. No necesariamente se debe aplicar la misma prueba a todo el grupo.
- f. Se evalúa todo y a todos los integrantes del proceso formativo. Todos deben participar en los procesos evaluativos, sea como evaluadores o como objetos de evaluación. El docente puede ser evaluado por sus estudiantes, por sus pares, por los directivos de la entidad formativa o puede autoevaluarse²¹.

En este contexto, la evaluación auténtica:

- a. Exige, a todos los participantes, demostraciones efectivas sobre el conocimiento adquirido. Los exámenes tradicionales tienden a revelar únicamente en qué medida el estudiante puede reconocer, recordar o “conectar” lo que fue aprendido fuera de contexto.
- b. Presenta, a los estudiantes, un arreglo completo de tareas que reflejan las prioridades y retos que se hallan en las mejores actividades del aprendizaje, cómo llevar a cabo investigaciones, escribir, revisar y discutir escritos, analizar oralmente un suceso político reciente, colaborar con otras personas en un debate, etc. Los exámenes convencionales se limitan a pruebas de papel y lápiz o a preguntas con una sola respuesta.
- c. Presta atención a la posibilidad de que los estudiantes “pulan” sus respuestas justificables, desempeños o productos. Los exámenes convencionales sólo piden al estudiante que elijan o escriban las respuestas correctas independientemente de las razones que tengan para hacer su elección.
- d. Implica retos y nuevos roles que ayudan a ensayar para las ambigüedades complejas del juego de la vida adulta y profesional. Por el contrario, los exámenes tradicionales son más bien ejercicios que reproducen y valoran los elementos estáticos, a menudo arbitrarios y simplistas, de las actividades profesionales.

La evaluación auténtica es una instancia destinada a mejorar la calidad de los aprendizajes y aumentar la posibilidad de que todos los estudiantes aprendan; es considerada como un **aspecto inseparable del aprendizaje**; y constituye una actividad formadora, que permite regular los aprendizajes, es decir, comprenderlos, retroalimentarlos y mejorar los procesos involucrados en ellos.

Condemarín (2000) plantea que la evaluación no debe considerarse como un proceso separado de las actividades diarias de aprendizaje o un conjunto de pruebas aplicado al estudiante, al finalizar una unidad o un tema; debe ser considerada como un componente natural del proceso de

aprendizaje, que tiene lugar cada vez que un estudiante pide y toma la palabra, lee, escucha o produce un texto, dentro de la sucesión de actividades de una determinada experiencia de aprendizaje²². En este contexto, la observación es una de las formas más productiva de evaluación; pues la observación directa constituye una de las actividades diarias dentro de la sala de actividades académicas.

Frente a la evaluación tradicional que es unidireccional, externa a quién aprende y bajo la exclusiva responsabilidad del profesor, la evaluación es un proceso colaborativo y multidireccional; es auténtica porque los estudiantes se autoevalúan, son evaluados por sus pares y por el docente, y éste aprende de y con sus estudiantes. Como proceso colaborativo, implica que los estudiantes participen en ella y se responsabilizan de su proceso y resultados.

En la evaluación unidireccional, los estudiantes dependen del profesor para obtener la valoración de sus aprendizajes; el profesor tiene un rol controlador, autoritario e impositivo durante la tarea, a fin de tener éxito al fin del semestre o del año escolar; desconoce que la evaluación es un proceso compartido entre docente y estudiante que debe apoyar a los estudiantes a mejorar la efectividad de sus aprendizajes, participar en la toma de decisiones, entender sus propias competencias y necesidades, y, responsabilizarse de su propio aprendizaje.

La evaluación auténtica refuerza los lazos entre estudiante y docente (como copartícipes del proceso de aprendizaje) y recomienda la autoevaluación que en los estudiantes desarrolla el dominio de estrategias metacognitivas, la toma de conciencia sobre qué, cómo y para qué se aprende. Estimula la autoevaluación a través de distintas técnicas, como diarios de aprendizajes, registros de lectura con listas de cotejo, entre otras.

Por ello, se debe establecer objetivos y criterios claros, que permitan, al estudiante, formular juicios sobre su propio rendimiento, saber hacia dónde avanza y qué se espera de él, en una situación determinada. Todo esto acentúa la distinción entre calificación y evaluación auténtica que no descarta usar las pruebas escritas, válidas para algunas competencias, sin considerarlas como única fuente de información.

La evaluación auténtica privilegia la actividad de los estudiantes, sus características y conocimientos previos. Los contextos, donde ocurre el proceso de aprendizaje, sugieren desarrollar estrategias pedagógicas diferenciadas, adaptadas a los diferentes ritmos y estilos de aprendizaje; reorientan el trabajo académico (actividades de exploración, de búsqueda de información, de construcción); sitúan la construcción y comprensión de significados para identificar, resolver problemas y tomar decisiones.

3.2. ¿Por qué hay que evaluar las competencias?

Si el vocablo evaluación, muchas veces es utilizado en forma contradictoria, por docentes estudiantes, al evaluar las competencias se genera cierta confusión; por ello, es necesario precisar que hay muchas razones para evaluar las competencias de los estudiantes o de los profesionales. La evaluación de competencias (Ríos, 2009) es un proceso de retroalimentación, determinación de idoneidad y certificación del aprendizajes de los estudiantes, mediante el análisis del desempeño de las personas en tareas y problemas permanentes. En este nuevo enfoque de evaluación, los estudiantes deben tener mucha claridad del para qué, para quién, por qué y cómo es la evaluación, o si no, ésta no tendrá la significación necesaria para contribuir a formar profesionales idóneos.

Entonces, la evaluación se debe plantear mediante tareas y problemas, que impliquen curiosidad y reto. Toda evaluación debe ser motivadora y formativa y no castigadora o represiva. Ello implica un cambio importante, frente a la evaluación tradicional que impone la memorización por parte del estudiante, sin importar la comprensión y aplicación de lo aprendido²³.

En los **módulos**, como conjunto de actividades, se organiza el proceso de interacción, a partir de objetivos formativos, definidos y evaluables. Y, sin pretender ingresar en el diseño curricular, los módulos pueden ser:

- a. Troncales: grupo de temas que constituyen el eje central de algunas ciencias.
- b. De apoyo: complementan a los módulos troncales y ayudan a clarificar actividades.
- c. De organización y habilidades de comunicación: abordan temáticas (trabajo en grupo, gestión

del tiempo, idiomas extranjeros).

- d. De especialidad: abordan una lista de áreas entre las que el estudiante puede escoger.
 - e. De habilidades transferibles: comprenden las áreas para enfrentarse al mercado de trabajo.
- Mediante los módulos se plantea la evaluación de las competencias, según el esquema orientador:
- a. Se construyen las matrices de evaluación de los productos definidos para un determinado módulo, con respecto a las competencias.
 - b. Se planea cómo será la evaluación de diagnóstico, la evaluación continua y la evaluación de promoción.
 - c. Se determina cómo se llevará a cabo la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación de los aprendizajes de los estudiantes.
 - d. Se articulan procesos de evaluación sobre las estrategias didácticas.
 - e. Se planean, con detalle, las estrategias propias del proceso de evaluación, cómo serán, cuándo, con qué recursos, etc.
 - f. Se elaboran instrumentos de observación, de chequeo, de registro de aprendizajes, etc.

La evaluación por competencias está orientada a la demanda; pudiendo poner, en primer plano, las demandas personales y sociales a las que se enfrentan los estudiantes, docentes y personal administrativo; y conceptualizando las competencias como estructuras mentales internas, en el sentido de habilidades, capacidades o disposiciones en las personas.

Las competencias son observables en acciones ejecutadas por las personas en situaciones particulares; pues, las demandas externas, las capacidades o disposiciones personales y los contextos son parte de la naturaleza compleja de las competencias; se adquieren y desarrollan a través de la vida y pueden ser aprendidas y descubiertas en diferentes instituciones.

La evaluación auténtica (Foster & Master, 1996; Astolfi, 1997; Perrenoud, 1998; Tierney, 1998) prioriza el mejoramiento del proceso enseñanza/aprendizaje, la información y orientación a los estudiantes y a sus familias; se interesa por las actividades e interacciones cotidianas y en tiempos reales; utiliza procedimientos múltiples que facilitan procesos colaborativos y multidimensionales de integración para capturar la globalidad y complejidad de los aprendizajes y entregan evidencias sobre las fortalezas y debilidades de los estudiantes²⁴.

Entonces, podemos evaluar las conductas influidas por algunos elementos, como:

- a. Las habilidades: lo que una persona sabe hacer bien.
- b. Los conocimientos: lo que una persona conoce sobre un área particular.
- c. Los valores/roles sociales: la imagen que una persona proyecta a otros, lo que refleja que cree como importante de hacer o ser.
- d. La autoimagen: la manera en que una persona se ve a sí misma.
- e. Los rasgos: patrones de conducta habitual.
- f. Los motivos: pensamientos y preferencias naturales y consistentes que dirigen y mueven la conducta de una persona

4. Emprendimiento

El emprendimiento es la actitud y aptitud de la persona que le permite emprender nuevos retos o proyectos; lo que le posibilita avanzar un paso más o ir más allá de dónde llegó. Es la satisfacción de una persona por lo que hizo o logró.

Se habla de emprendedurismo, al hacer referencia a los estudios, las dinámicas sociales, las propuestas conceptuales, la herramienta, la política que tiene su foco en el emprendedor o en su actividad en general. Se entiende el emprendimiento como la actividad iniciada por el emprendedor con objetivos y medios para llevarlos adelante.

El emprendimiento no es una actividad de las últimas décadas; desde tiempos inmemoriales, el mundo ha progresado por las iniciativas de los emprendedores. La rueda de madera inventada por los Sumarios, alrededor del año 8000 antes de Cristo, fue la respuesta a quien buscaba satisfacer una necesidad, como transportar más personas o carga. Dicha rueda se usó durante siglos hasta que Charles Goodyear (1800-1860), se percató que debía haber una alternativa a la madera, por no ser el material ideal, dando inicio a la rueda de caucho vulcanizada²⁵. En la economía, su

empleo se reporta hacia finales del siglo XVII en la obra “Ensayo en la naturaleza general del comercio” del parisino Richard Cantillón²⁶.

Autores del siglo XX conceptualizan con diferentes acepciones. Hoy, se hace referencia a dos autores: Joseph Schumpeter e Israel Kirzner, siendo Schumpeter (1928) que en su artículo *Unternehmer*, precisó la concepción del emprendedor; introdujo, en la teoría neoclásica, la figura del *entrepreneur*, cuyo accionar se limitaba a decidir qué cantidades se debían producir y a qué precio se debía vender, como decisiones generadoras de la dinámica de la competencia, dando impulso al capitalismo dominante en el mercado de las propuestas económicas.

Según Schumpeter (1883-1950), el *entrepreneur* es la persona con la idea del negocio, el innovador que pone las ideas en movimiento, haciéndolas poderosas y potencialmente rentables (destrucción creativa). Afirma que “la verdadera función de un emprendedor es la de tomar iniciativas, de crear”²⁷. Según Palomeque (2002) el emprendedor puede tener una vida efímera cuando deja de innovar²⁸.

Schumpeter destaca la capacidad de innovar, desarrollando nuevos productos o formatos que se traducen en profundas transformaciones y reorganizaciones en los mercados. Este proceso, conocido como de destrucción creativa, se debe a una innovación que es preferida por los consumidores, que los lleva a abandonar completamente las antiguas formas de productos o servicios²⁹.

Por comportamiento emprendedor (Miller, 1983) entendemos el comportamiento que consiga combinar innovación, toma de riesgos y proactividad. En otras palabras, combina las propuestas clásicas del emprendedor innovador de Schumpeter (1934, 1942), el emprendedor que toma riesgos y ocupa una posición de incertidumbre propuesta por Knight (1921), y el emprendedor que toma la iniciativa, tiene imaginación y crea nuevas oportunidades³⁰.

Según la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE), existe mucho emprendimiento; pero la mayor parte es informal y no es original, lo que explica la alta tasa de mortalidad temprana, como demuestran los estudios del Global Entrepreneurship Monitor (GEM). Estos resultados indican que, para potenciar el desarrollo de un emprendimiento de calidad en la región, se debe mejorar la capacidad de los emprendedores para innovar con productos o servicios escalables y de mayor valor (OCDE, 2009)³¹.

Según S. W. Kundel, la actividad emprendedora es la renovación estratégica, que se define como la gestión del cambio radical y discontinuo. No importa que ésta se realice dentro o fuera de una organización existente y, así mismo, que la misma genere una nueva entidad o negocio³².

Frente al impacto del emprendimiento social, se espera su continuidad sin entrar en la discusión generada en las innovaciones sociales si es necesario producir transformaciones sociales radicales o incrementales, puesto que el emprendimiento social es una forma de mejorar la calidad de vida de las personas y comunidades, a través de la creación de valor social y caminos innovadores.

Entre los mecanismos utilizados por el emprendimiento social, se encuentran:

- a. Crear entornos propicios y poner en práctica políticas de apoyo, porque las empresas sociales necesitan un conjunto de medidas legales y regulatorias, a fin de que puedan cumplir con sus objetivos sociales y económicos, mientras persiguen la sostenibilidad a medio y largo plazo.
- b. Proveer de financiamiento sostenible, debiéndose fomentar un mercado de capital social.
- c. Apoyar la investigación con iniciativa de empresa social y sus principales componentes (empresas sociales, organizaciones de la economía social, empresas de riesgo social, sin fines de lucro, etc).
- d. Ofrecer oportunidades de actualización a los emprendedores sociales y programas de emprendimiento social a escolares y universitarios.
- e. Evaluar el impacto de los emprendimientos sociales³³.

4.1. El emprendedor y sus peculiaridades

El emprendimiento es un proyecto a través del cual se hace realidad un objetivo o un sueño. El ser emprendedor es la razón por la cual alguien puede ser considerado como tal. Las competencias

que él tiene o desarrolla provienen de sus actitudes, valores, experiencia de vida y horizonte cognitivo.

Si un emprendedor es una persona que detecta una oportunidad y crea una organización para ponerse al frente de ella, su proceso comprende todas las actividades relacionadas con detectar oportunidades y crear organizaciones para concretarlas.

Arieu (2003) considera que el emprendedor pone en marcha y lleva a término un proyecto. Para Olson (1985), es la persona orientada hacia el futuro, capaz de asumir riesgos para involucrarse en la identificación y desarrollo de nuevas ideas. El fuerte énfasis que recibe la difusión y el desarrollo del espíritu emprendedor tiene sus raíces en una multiplicidad de factores³⁴.

Se aprende a emprender, emprendiendo; todos podemos ser emprendedores; es posible empezar con poquísimos recursos; pues se considera emprendedor quién es innovador, flexible, dinámico, capaz de asumir riesgos, decidido, disciplinado, perseverante, sacrificado, hacedor, arriesgado y creativo, investigador, audaz, con actitud positiva, fe en sí mismo, afán de logro, visión de futuro, paciente, comprometido consigo mismo y su causa. Por ello, el emprendedor debe:

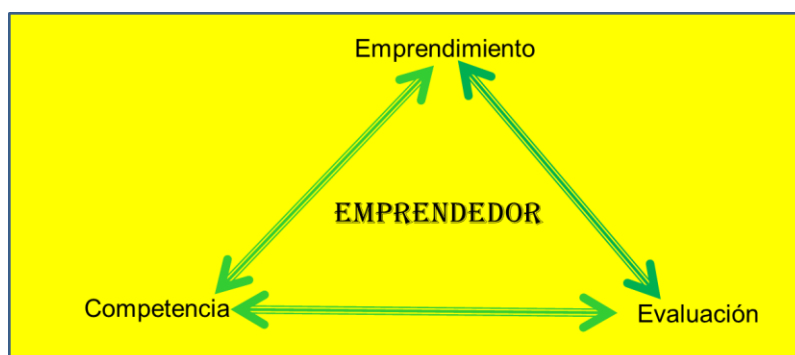
- a. Tener visión entusiasta y fuerza impulsora
- b. Gestionar ideas no disponibles en el mercado
- c. Tener el modelo claro
- d. Alimentar una pasión entusiasta
- e. Convertir la visión en realidad
- f. Asumir la responsabilidad
- g. Afrontar riesgos prudentes
- h. Ser pensador positivo que toma decisiones

4.2. Cultura del emprendimiento

Es la manera de pensar y actuar orientada hacia la creación de riqueza, a través del aprovechamiento de oportunidades, del desarrollo de una visión global y de un liderazgo equilibrado, de la gestión de un riesgo calculado, cuyo resultado es la creación de valor que beneficia a los emprendedores, la empresa, la economía y la sociedad.

David McClelland, psicólogo especialista en motivación y emprendimiento, considera diez elementos necesarios para que un emprendedor tenga éxito en su empeño productivo: 1) Búsqueda de oportunidades e iniciativa, 2) Persistencia, 3) Cumplimiento de los compromisos, 4) Exigencia de calidad y eficiencia, 5) Toma de riesgos calculados, 6) Fijación de metas, 7) Búsqueda de información, 8) Planificación y seguimiento sistemático, 9) Persuasión y redes de apoyo, y 10) Independencia y autoconfianza³⁵. Esta relación destaca los comportamientos cruciales para que un emprendedor tenga éxito en su empeño productivo.

Finalmente, conviene precisar que la expresión “capital emprendedor” (concepto multifacético y heterogéneo) incluye no sólo la actividad emprendedora en sí misma, sino también, el conjunto más amplio de instituciones, universidades, asociaciones empresarias, fondos de capital de riesgo y prestadores de asistencia técnica especializada que contribuyen a su desarrollo, en una sociedad determinada. El capital emprendedor se dirige, de una manera singular, a la creación de nuevas empresas³⁶, a través de la interrelación e integración correlacionada de competencias, evaluación y emprendimiento que alimentan y sustentan la formación de emprendedores, como se expresa en la siguiente figura



Concluimos ratificando nuestra hipótesis: Dadas las situaciones cambiantes de la sociedad, es posible que sólo la formación por competencias y su transparente evaluación, estimulen el emprendimiento propiciando el surgimiento de emprendedores

- ¹ citado por Feito Alonso, R., Competencias educativas: hacia un aprendizaje genuino, en 36 AE N° 66 abril de 2008, http://www.juntadeandalucia.es/averroes/mochiladigital/didactica/Andalucia_educativa_competencias_educativas.pdf
- ² Borja Ceballos, R., La Revolución Digital, Instituto de formación política Dr. José Francisco Peña Gómez, <http://www.cronicon.net/paginas/Borja/Borja10.pdf>
- ³ Corvalán Vásquez, O. y Hawes Barrios, G., Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca, Chile, Revista Iberoamericana de Educación (ISSN: 1681-5653, <http://www.rieoei.org/deloslectores/1463Corvalan.pdf>
- ⁴ González Maura, V., ¿qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica, <http://www.rieoei.org/deloslectores/Maura.PDF>
- ⁵ Vargas Hernández, J. G., Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización, OEI – Revista Iberoamericana de Educación <http://www.rieoei.org/deloslectores/186Vargas.PDF>
- ⁶ Citado por Rodríguez Trujillo, N., La medición de las competencias, http://www.psicconsult.com/download/cdt_91.pdf
- ⁷ Citado por Esquivel Pineda, M. C., Las competencias genéricas en el marco de la reforma Integral de la educación media en México, . Ponencia: Las competencias genéricas en el marco de la reforma integral de la educación media en México, <http://132.248.87.5/areas/talleres/Ponencias%20XIII%20Encuentro%20Profs%20PDF/Miguel%20Carlos%20Esquivel%20Pineda.pdf>
- ⁸ Verdejo , P., Modelo para la Educación y Evaluación por Competencias (MECO), <http://www.6x4uealc.org/site2008/p01/11.pdf>
- ⁹ Cuadernos de Pedagogía N° 298 enero de 2001 CISS-PRAXIS, S.A., Boletín de novedades CREDI – OEI Número 48 – Enero 2001, <http://www.oei.es/n4829.htm>
- ¹⁰ Citada en Gallart, M. A., Los cambios en la relación escuela-mundo laboral, Revista Iberoamericana de Educación Número 15, Micropolítica en la escuela, Septiembre - Diciembre 1997, <http://www.rieoei.org/oeivirt/rie15a07.htm>
- ¹¹ Citado por Vega Cantor, R., Las competencias educativas y el darwinismo pedagógico, <http://amec.wordpress.com/documentos/convergencia-europea/las-competencias-educativas-y-el-darwinismo-pedagogico/>
- ¹² Ibid
- ¹³ Universidad de Zaragoza, 2007, Diseño de nuevas asignaturas o programas/selección de competencias, http://ice.unizar.es/gidocuz/calidad/disenyo_02.php
- ¹⁴ De la Rosa Escribano, R., Las competencias profesionales, (http://www.clave21.es/files/articulos/CompetenciasProfesionales_0.pdf
- ¹⁵ Verdejo, P., Modelo para la Educación y Evaluación por Competencias (MECO), <http://www.6x4uealc.org/site2008/p01/11.pdf>
- ¹⁶ Citado en SEP, Lineamientos de evaluación del aprendizaje, <http://www.dgb.sep.gob.mx/portada/lineamientos-eval-aprendizaje.pdf>
- ¹⁷ Citado en Perspectiva educacional, Evaluación Auténtica, Instituto de Educación, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, Revista Perspectiva Educacional N° 45, Primer Semestre de 2005, http://www.euv.cl/archivos_pdf/rev_perspectiva_educ/persp_45_1sem.pdf
- ¹⁸ Ahumada, P., La evaluación auténtica: un sistema para la obtención de evidencias y vivencias de los aprendizajes, Revista Perspectiva Educacional N° 45, Primer Semestre de 2005, http://www.euv.cl/archivos_pdf/rev_perspectiva_educ/persp_45_1sem.pdf

- ¹⁹ Cabezón C., E., 2011, Camino hacia una evaluación auténtica de los aprendizajes, 3ª Feria Interactiva, http://www6.uc.cl/icuc/docs/Camino_a_Eval_Autentica_Aprendizajes_2011.pdf
- ²⁰ DGB/DCA/SPE/DES-07-2011, *Lineamientos de evaluación del aprendizaje*, SEP SEMS DGB, <http://www.dgb.sep.gob.mx/portada/lineamientos-aval-aprendizaje.pdf>
- ²¹ Vivanco Oliva, M. A., ¿Qué es la Evaluación Auténtica?, http://www.rmm.cl/index_sub.php?id_seccion=8209&id_portal=1569&id_contenido=14949
- ²² Citado por Marqués Rosa, Ma.de la L., La evaluación auténtica en las aulas de Educación Parvularia Una práctica natural y contextualizada, http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=4&ved=0CC8QFjAD&url=http%3A%2F%2Fwww.cecvirtual.cl%2Fweb%2Findex.php%3Foption%3Dcom_docman%26task%3Ddoc_download%26gid%3D33%26Itemid%3D68&ei=csOHUJ2BE-50AGt2oGoDA&usq=AFQjCNF1AR_A_svh6WrdtK6jMTw2clPmoQ
- ²³ Sesento García, L. y Palmerín Cerna, M., Evaluación por competencias en el nivel medio superior, <http://www.didactica.umich.mx/memorias/xiieuad/ponencias/14.pdf>
- ²⁴ Módulo 1 Competencias, fases y aplicación, UNIDAD 4 • La evaluación y certificación de la Competencia Laboral, http://www.bvsops.org.uy/pdf/mod1_4.pdf
- ²⁵ Citado por Castro, G., 2008, Departamento de ingeniería mecánica, http://materias.fi.uba.ar/6715/Material_archivos/Material%20complementario%2067.17/Material%20es%20y%20Compuestos%20para%20la%20Industria%20del%20Neumatico.pdf
- ²⁶ Rodríguez Ramírez, A., 2009, Nuevas perspectivas para entender el emprendimiento empresarial, Pensamiento y gestión, N° 26 ISSN 1657-6276, http://ciruelo.uninorte.edu.co/pdf/pensamiento_gestion/26/4_Nuevas%20perspectivas%20para%20entender%20el%20emprendimiento%20empresarial.pdf
- ²⁷ Citado por Rodríguez, C. y Jiménez, M., Emprenderismo, acción gubernamental y academia. Revisión de la literatura, Innovar v. 15 n. 26 Bogotá jul/dez. 2005, http://www.scielo.unal.edu.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0121-50512005000200005&lng=pt&nrm=
- ²⁸ Lucatero Castañeda, J., 2011, Isaac Lucatero Castañeda, 2011, educación empresarial a nivel universitario. Herramienta para el aumento del potencial empresarial en los jóvenes del estado de jalisco (México) para la generación de empresarios dinámicos. http://www.google.com.pe/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0CCoQFjAC&url=http%3A%2F%2Fdspace.unia.es%2Fbitstream%2F10334%2F777%2F3%2F0151_Lucatero.pdf&ei=ty-JUIKqCYXq8gS-oYCABw&usq=AFQjCNGTd6SB9YdwOQhdYf9zLW8xgulGJg
- ²⁹ Cortés Durán, P., Emprendimiento e innovación en Chile, <http://cei.udd.cl/files/2010/10/Libro-Emprendimiento-e-Innovacion-en-Chile-Una-tarea-pendiente-Patricio-Cortes-Final.pdf>
- ³⁰ Citado por Cuervo, A., Ribeiro, D. y Roig, S., Entrepreneurship: conceptos, teoría y perspectiva. Introducción, <http://www.uv.es/bcjaueveg/docs/LibroCuervoRibeiroRoigIntroduccionESP.pdf>
- ³¹ Citado por Vicens, L. y Grullon, S., Innovación y emprendimiento: Un modelo basado en el desarrollo del emprendedor, V Foro de Competitividad de las Américas, [http://www.competecaribbean.org/content/Vicens_and_Grullon_final_Innovation%20and%20Entrepreneurship%20A%20Model%20based%20on%20Entrepreneur%20Development%20\(spanish\).pdf](http://www.competecaribbean.org/content/Vicens_and_Grullon_final_Innovation%20and%20Entrepreneurship%20A%20Model%20based%20on%20Entrepreneur%20Development%20(spanish).pdf)
- ³² Citado por Crissien Castillo, J. O., Investigando el entrepreneurship tras un marco teórico y su aporte al desarrollo económico de Colombia, <http://journal.ean.edu.co/index.php/Revista/article/viewFile/269/244>
- ³³ Emprendimiento social e innovación social para la generación de valor público; http://www.comfama.com/contenidos/noticarteleras/20121017/37841.asp?id_Not=37841
- ³⁴ Citado por Quintero Duque, C., 2007, Generación de competencias en jóvenes emprendedores http://www.usmp.edu.pe/facarrhh/primer_congreso_ippeu_boletin/ppts/Carlos_Quinteros.pdf
- ³⁵ Schnarch, A., 2012, El emprendimiento es más que condiciones personales, <http://www.degerencia.com/articulo/el-emprendimiento-es-mas-que-condiciones-personales/imp>
- ³⁶ Flor, F., 2012, Diagnóstico del capital emprendedor y su influencia en la creación de empresas y desarrollo socioeconómico en la región sierra-centro del Ecuador, XXII congreso latinoamericano sobre espíritu empresarial, <http://www.uasb.edu.ec/UserFiles/372/File/pdfs/PONENCIAS/XXII%20CONGRESO%20LATIN>

[OAMERICANO%20SOBRE%20ESPIRITU%20EMPRESARIAL/GARY%20FLOR%20\(ECUADO R\).pdf](#)