

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2733>

## Estudio sobre el sustento metodológico de las competencias laborales y capital humano

Study on the methodological support of job skills and human capital

**Lázaro Venegas Vázquez**

lazarov.venegas8041@alumnos.udg.mx

<https://orcid.org/0009-0004-542/3-6710>

Centro Universitario de la Costa Universidad de Guadalajara  
Puerto Vallarta, Jalisco – México

**María del Consuelo Cortés Velázquez**

maria.cortes@academicos.udg.mx

<https://orcid.org/0000-0001-5387-7226>

Centro Universitario de la Costa Universidad de Guadalajara  
Puerto Vallarta, Jalisco – México

**José Venegas Vázquez**

jose.vvazquez8041@academicos.udg.mx

Centro Universitario de la Costa Universidad de Guadalajara  
Puerto Vallarta, Jalisco – México

**María del Carmen Díaz García**

maria.diaz8042@alumnos.udg.mx

Centro Universitario de la Costa Universidad de Guadalajara  
Puerto Vallarta, Jalisco – México

Artículo recibido: 18 de septiembre de 2024. Aceptado para publicación: 02 de octubre de 2024.  
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

### Resumen

El estudio de esta investigación se centró en la revisión de bibliografía sistemática de artículos académicos y documentos de orientación científica para identificar el sustento metodológico (marco teórico) para las variables competencias laborales y capital humano (perfil de puesto), se utilizó una metodología lógica y congruente que incluye la búsqueda, la selección de los estudios según el campo de investigación y finalmente el análisis de los resultados obtenidos. Se realizó un análisis crítico para identificar postulados y teorías que sustentan los argumentos sobre competencias laborales y capital humano. El análisis de los artículos seleccionados fue riguroso y concreto, los cuales se presentan en el desarrollo, resultados y conclusiones del presente artículo. Derivado de este análisis se identificaron las teorías del constructivismo de Jean Piaget y constructivismo social de Lev Vygostky así como la Teoría de Capital Humano de Theodore W. Schultz como su principal impulsor.


*Palabras clave:* constructivismo, competencias laborales, capital humano, teorías, perfiles de puesto

### Abstract

The study of this research focused on the systematic bibliographic review of academic articles and scientific orientation documents to identify the methodological support (theoretical framework) for the variables of job skills and human capital (job profile). A logical and congruent methodology was

used, which includes the search, the selection of studies according to the field of research and finally the analysis of the results obtained. A critical analysis was carried out to identify postulates and theories that support the arguments of job skills and human capital. The analysis of the selected articles was rigorous and concrete, which are presented in the development, results and conclusions of this article. Derived from this analysis, the theories of Jean Piaget's constructivism and Lev Vygostky's social constructivism were identified, as well as Theodore W. Schultz's Human Capital Theory as its main promoter.

*Keywords:* constructivism, job skills, human capital, theories, job profiles

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicado en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons. 

Cómo citar: Venegas Vázquez, L., Cortés Velázquez, M. del C., Venegas Vázquez, J., & Díaz García, M. del C. (2024). Estudio sobre el sustento metodológico de las competencias laborales y capital humano. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (5), 1656 – 1665. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i5.2733>

## INTRODUCCIÓN

La personas evolucionan, los sistemas evolucionan, la tecnología evoluciona, la información aumenta y se encuentra disponible en casi todo el planeta, la economía sigue evolucionando y el mundo en general está cambiando, sin embargo el concepto acuñado desde hace mucho años con relación a que entre más conocimientos tenga el individuo mejor posibilidades de desempeño en su vida social tendrá sigue vigente, el sistema productivo mundial está diseñado en estos momentos bajo un escenario competitivo en donde se requiere talento humano que cumpla con los altos estándares que demanda este sector; no obstante, hay evidencia que la inversión en educación y entrenamiento de los trabajadores en general cada vez es más importante en el desarrollo laboral del colaborador.

El individuo es susceptible de perfeccionarse en el área de su interés, cada persona en condiciones normales tiene la capacidad de elegir qué es lo que tiene que hacer para ser mejor en lo que hace; la persona para mantener sus conocimientos y habilidades vigentes debe de entrar a un proceso de capacitación constante, al grado de llegar a dominar la competencia profesional que le permitirá tener mejor desempeño en su puesto laboral. Para comprender este proceso cognoscitivo se debe partir entendiendo que el individuo es meramente social, aunque no nace siendo miembro de una sociedad, si se vuelve social porque por naturaleza es sociable. El inicio de este proceso se da a partir de la internalización: ésta se manifiesta en la interpretación rápida de un fenómeno específico al momento de expresar algún significado, lo que provoca que se vuelva de manera subjetiva importante para el individuo (Burguer, 1986). El sujeto aprende del entorno que lo rodea, sin embargo, este contexto no se asimila como una fotografía, al contrario, el sujeto deberá absorber las señales para procesarlas internamente y construir un nuevo conocimiento con base al previo, usando las estructuras mentales para procesar estos impulsos. Para algunos investigadores el aprendizaje se adquiere cuando interactúan dos procesos: asimilación y acomodación (Papila et al., 2007). El primero, se refiere al contacto que el individuo tiene con los objetos del mundo a su alrededor; de cuyas características, la persona se apropia en su proceso de aprendizaje. El segundo, se refiere a lo que sucede con los aspectos asimilados: son integrados en la red cognitiva del sujeto, contribuyen a la construcción de nuevas estructuras de pensamientos e ideas; que, a su vez, favorecen una mejor adaptación al medio.

El aprendizaje significativo es otro concepto que se considera para explicar la construcción de conocimiento sobre todo si lo relacionamos al entorno en que se desarrolla el individuo, las cosas del contexto que llaman la atención quedan en la mente del sujeto con mayor facilidad que las que no, esta información procesada con un pensamiento crítico y sometida a estructuras mentales y al conocimiento previo genera un nuevo conocimiento que permite al individuo resolver cada vez problemas más complejos.

La investigación está orientada a desarrollar las competencias laborales como variable dependiente y el capital humano (perfil de puesto) como variable independiente; para fundamentar la primera variable, se adoptó la teoría del constructivismo, que explica cómo el individuo desde un proceso cognoscitivo analiza y procesa la información que recibe del exterior para generar un nuevo conocimiento que le permite resolver problemas, este conocimiento combinado con la práctica faculta al individuo a adquirir habilidades y competencias que lo transforman en un ente más eficaz en el ambiente productivo; se refiere a un enfoque mentalista que da por hecho que es posible transformar el comportamiento de la persona si esta cambia su mente (Saracho, 2005).

Para el caso de la segunda variable, se optó por desarrollar la teoría del capital humano, afirma que el individuo para crecer profesionalmente debe capacitarse de manera continua, la teoría sustenta que las bases principales del desarrollo de capital humano es la escuela o formación y la práctica en el campo laboral. Shultz sostiene que el individuo debe estar consciente que para tener mayores oportunidades en el campo laboral, mejores condiciones laborales y aumento en su bienestar laboral, familiar y social; debe invertir en su preparación y salud, la salud es el segundo aspecto más importante

que el trabajador y las organizaciones deberán de cuidar, la preparación como primer término y la salud son los rubros en los que más inversión de tiempo y dinero hacen las empresas para su capital humano (Schultz, 1994).

### **METODOLOGÍA**

El estudio de este artículo se centró en la revisión de bibliografía sistemática de artículos académicos y documentos de orientación científica para identificar el sustento metodológico (marco teórico) para las variables competencias laborales y capital humano (perfil de puesto), se utilizó una metodología lógica y congruente que incluye la búsqueda, la selección de los estudios según el campo de investigación y finalmente el análisis crítico de los resultados obtenidos.

La selección se concretó en diferentes bases de datos específicas como Google Académico, Scopus, Scielo, Redalyc, Dialnet y biblioteca digital de la Universidad de Guadalajara, esta búsqueda se complementa con la revisión de algunas referencias bibliográficas de los estudios seleccionados con el propósito de identificar información adicional pertinente (Sampieri et al., 2014).

En cuanto a los criterios de inclusión de las referencias bibliográficas fueron: idioma español, publicados por revistas científicas, y tomando en consideración las palabras claves siguiente: (a) constructivismo, (b) competencias laborales, (c) capital humano (d) teorías (e) Perfiles de puesto.

Se realizó un análisis crítico para identificar postulados y teorías que sustentan los argumentos sobre competencias laborales y capital humano, se puso especial atención en la relación de las variables antes citadas.

El análisis de los artículos seleccionados fue riguroso y concreto, los cuales se presentan en el desarrollo, resultados y conclusiones del presente artículo. Derivado del análisis se identificaron las teorías del constructivismo de Jean Piaget y constructivismo social de Lev Vygotsky así como la Teoría de Capital Humano de Theodore W. Schultz como su principal impulsor y Gary Becker como su desarrollador. Es una investigación cualitativa, de tipo descriptiva, dado que el evento estudiado se expone enumerando de forma detallada sus características, todos y cada uno de los datos de la muestra se anotan, examinan y evalúan. Tamayo y Tamayo (2004), lo refiere como aquel proceso que se vuelve sistemático al aplicarlo en la recopilación de datos y analítico al evaluar la información del proceso que se va a estudiar. Es un trabajo con enfoque administrativo económico, basado en el análisis de la gestión de capital humano la técnica utilizada fue sustentada en la revisión bibliográfica sistemática de la literatura.

### **RESULTADOS**

En esta investigación se encontró que la adquisición del conocimiento a través del enfoque constructivista se da mediante la adaptación del sujeto al ambiente laboral, social o cualquiera en el que se desenvuelve en el proceso de la vida cotidiana, lo que le permite construir sus propias estructuras mediante procesos cognoscitivos internos y la generación de conocimiento a través de la interacción práctica con su medio ambiente; en otras palabras, la persona involucra una serie de estructuras construidas de manera constante y cada vez más complejas a través de una relación que tiene este mismo sujeto con el mundo exterior. (Piaget, 1970).

En el mismo sentido, se descubrió que para Vygotsky el individuo deberá estar necesariamente en un contexto social o cultural lo que le permite apropiarse de información significativa que le ayude a fortalecer el conocimiento que lo posibilita a desarrollar la competencia profesional necesaria para hacer un trabajo a un nivel de experto dentro del ámbito profesional (Payer, 2019). Adicionalmente, Bertrand Schwartz está convencido que los lugares de trabajo como centros de interacción social promueven, fomentan y generan aprendizaje para fortalecer el conocimiento y habilidades del



trabajador (Jacobo, 2017). El enfoque constructivista, crea la competencia a partir de la función que nace del mercado, de la persona, sus objetivos y posibilidades.

Para Martínez (2009), Martens (1996), Fundación Chile (2004) y la Organización Internacional del Trabajo OIT/CINTERFOR Chile (2005), las competencias exhiben al individuo como un experto en el desarrollo de sus actividades dentro de su profesión u oficio respaldado por su nivel alto de conocimiento, experiencia y desarrollo de habilidades.

Esta investigación permitió encontrar los antecedentes del concepto del capital humano y su aplicación al sector productivo. Adam Smith afirma que al trabajador por sus cúmulo de conocimiento y experiencia para efectos de productividad en una organización podría ser comparado con una máquina, ya que la actividad en la que se enseña y aplica de forma excepcional le traerá beneficios económicos por arriba de los salarios tabulados para trabajadores normales, lo que le permitirá con el tiempo recuperar la inversión realizada además de los beneficios que genera un capital igual de valiosos al capital productivo (Smith, 1776).

Adicionalmente, se descubrió que el conocimiento y el entrenamiento de las personas es directamente proporcional con su crecimiento profesional. Lo aprendido y desarrollado en la práctica se vuelve un activo intangible en la mente de los individuos, lo que permite que las personas se conviertan en capital humano para las organizaciones (Schultz, 1994).

La investigación permitió acercarse al concepto del capital humano, el cual está dotado de conocimientos, habilidades, experiencia además de gozar de buena salud lo que posibilita hacer económicamente productiva, laboralmente exitosa y socialmente responsable a las personas que conforman este capital (Cardona et al., 2007) y (Martens, 1996).

Es evidente que la inversión que el sujeto hace en capacitarse y en mantenerse en un estado de buena salud aumentan sus probabilidades de empleo, el prepararse en un área hasta ser un experto le otorga la posibilidad de tener un puesto que lo motive, se desarrolle profesionalmente y le permite lograr los objetivos de trabajo individuales y de equipo, aumentando los índices de productividad y márgenes de utilidad para la compañía. Entre mayor sea el potencial del capital humano con que cuentan las organizaciones, mayores serán las posibilidades de lograr un nivel superior de competitividad y eficacia organizacional (Cardona et al., 2007), (Becker, 1964), Chávez & Vizcaíno (2017), Ganga et al., (2016) y Guerrero et al., (2015), citados por (Bernal et al., 2020).

En este sentido, la teoría del capital humano explica que, si un individuo desea ser competitivo en determinada área, deberá buscar constantemente estar bien preparado para evitar obsolescencia intelectual. Un buen entrenamiento y una buena preparación otorga la posibilidad a la persona de aspirar a una mejor posición en el mercado laboral, en consecuencia, mayores ingresos (Pérez-Fuentes & Castillo-Loaiza, 2016).

Para impulsar eficientemente estas dos variables en beneficio de la organización, surge una herramienta que proyecta al capital humano a un nivel de excelencia. La gestión de capital humano garantiza la selección del personal según sus competencias acorde al puesto a desempeñar. Además, impulsa la formación, desarrollo y administración del potencial de las personas de lo que saben hacer y de lo que podrían hacer en un escenario de competencias desarrolladas y aplicadas (De Sousa, 2001).

Para algunos autores como Fernandez (2005), la gestión de capital humano como herramienta estratégica y directiva ha demostrado ser eficaz para atraer, mantener, capacitar, motivar y evaluar el talento de acuerdo con las necesidades de la organización. Por lo anterior, se ha logrado integrarse hoy en día a los sistemas y procesos de la estrategia empresarial.

## **DISCUSIÓN**

Para que el sujeto sea un experto en un área específica requiere dominar en nivel maestro las competencias laborales según su perfil y ser demostrado en la práctica a través de la toma de decisiones correctas para la resolución de problemas. El proceso para adquirir el conocimiento y la habilidad según el enfoque constructivista se da mediante la adaptación del sujeto al ambiente laboral, social o cualquiera en el que se desenvuelve en el proceso de la vida cotidiana. Lo anterior, permite construir sus propias estructuras mediante procesos cognoscitivos internos y la generación de conocimiento a través de la interacción práctica con su medio ambiente (Piaget, 1970).

Este proceso interno y externo que experimenta el sujeto le permite apropiarse de información significativa que le ayude a fortalecer el conocimiento que lo posibilita a desarrollar la competencia laboral que lo distingue del resto y lo vuelve más competitivo (Payer, 2019). Adicionalmente, Bertrand Schwartz está convencido que los lugares de trabajo como centros de interacción social promueven, fomentan y generan aprendizaje para fortalecer el conocimiento y habilidades del trabajador. El enfoque construye la competencia a partir de la función que nace del mercado, de la persona, sus objetivos y posibilidades. Las competencias muestran al individuo ante las empresas cazadoras de talento como un experto para el área de su profesión u oficio respaldado por su nivel alto de conocimiento, experiencia y desarrollo de habilidades (Jacobo, 2017).

En este contexto, la falta de talento en el mercado laboral ocasiona que las organizaciones enfrenten un gran reto para integrar a sus equipos de trabajo. Esta situación exhibe la falta de coordinación que existe entre las empresas, centros de capacitación profesional y el individuo. Según la teoría de capital humano impulsada por Schultz (1994) y desarrollada por Becker (1964) y otros, afirman que lo mejor que pueden hacer las compañías coordinadas con sus colaboradores diseñar programas de inversión en entrenamiento en donde se desarrolle el conocimiento y se adquieran habilidades a través de la práctica, esto le permitirá contar con un activo intangible en la mente de los individuos lo que genera que las personas se conviertan en capital humano para las organizaciones.

De acuerdo con lo anteriormente expuesto, se hace evidente que la inversión en adquirir conocimiento para desarrollar a los empleados genera beneficios también para la empresa, contar con un capital humano mejor preparado incrementa los índices de productividad y por consecuencia aumenta los márgenes de rentabilidad (Becker, 1964). Entre mayor sea el potencial del capital humano con que cuentan las organizaciones, mayores serán las posibilidades de lograr un nivel superior de competitividad y eficacia organizacional (Cardona et al., 2007), (Becker, 1964), (Chávez & Vizcaíno, 2017), (Gangaet al., 2016) y (Guerrero et al., (2015), citados por (Bernal et al., 2020).

## **CONCLUSIONES**

En este estudio de investigación científica se explica cómo se construyen las competencias laborales a través de la teoría constructivista la cual basa su enfoque en la forma como va adquiriendo el conocimiento el sujeto, menciona que a través de este enfoque la persona va construyendo sus propias estructuras cognoscitivas donde la información es internalizada, procesada y analizada para generar una nueva estructura de conocimiento, es importante para este enfoque que el individuo este en contacto con el mundo exterior, en un ambiente social, familiar pero principalmente en un entorno laboral. Conforme estas estructuras se van haciendo más complejas facultan al sujeto a enfrentar y resolver problemas más difíciles, esta dinámica le permite generar conocimiento y habilidades al grado de ser considerado experto dentro de su ámbito de trabajo. Las competencias bajo este enfoque se basan en un proceso de construcción permanente de representaciones mentales complejas creciente, esta competencia además de considerar las tendencias del mercado laboral para su construcción se toma en cuenta también al sujeto, sus objetivos y posibilidades (Rodríguez, 2007).

Adicionalmente, menciona que el capital humano es un recurso muy importante para toda organización, la empresa que logra conformar un equipo de trabajo bien capacitado estará preparada

para asumir el nivel requerido un papel competitivo con éxito en los mercados para los cuales está trabajando. El recurso humano es considerado por primera vez como capital en el libro de Adam Smith la riqueza de las naciones (Smith, 1776). Este autor menciona que el individuo que está mejor preparado recibe un salario superior al trabajador ordinario, por su grado de especialización al desarrollar una actividad es comparado con una máquina. Las máquinas aún son consideradas como bienes de capital, en ese contexto al hacer esa comparación está considerando al capital humano como otro recurso generador de riqueza al nivel de las máquinas.

Otra conclusión a la que se llega en esta investigación se refiere a que el individuo para evitar la obsolescencia de su conocimiento y sus habilidades deberá estar en continua preparación, además deberá mantener un estado de salud físico y psicológico en óptimas condiciones. La teoría del capital humano mencionada por vez primera por Schultz (1994) y desarrollada más tarde por Becker (1964) y otros, afirman que el individuo debe estar consciente que para tener mayores oportunidades en el campo laboral, mejores condiciones laborales y aumento en su bienestar laboral, familiar y social; debe invertir en su preparación y salud, La salud es el segundo aspecto más importante que el trabajador y las organizaciones deberán de cuidar, la preparación como primer término y la salud son los rubros en los que más inversión de tiempo y dinero hacen o deberían hacer las empresas para su capital humano.

Existen dos factores bajo los cuales basa Becker (1964) su trabajo, la escolaridad y la experiencia profesional; para él todo individuo que desee tener mayores y mejores oportunidades en el campo de trabajo debe invertir en su preparación tomar cursos de capacitación en su rama profesional. Además, procurar combinar el conocimiento adquirido con la experiencia profesional, esto le permitirá desarrollar las competencias que lo convertirán en un experto que al desarrollar su trabajo generará rentabilidad para la compañía y bienestar para él y su familia.

En este sentido, Becker desarrolló de manera formal la teoría del capital humano en su libro Human Capital, En esencia afirma, que la educación y la formación son dos conceptos esenciales que deben considerar los individuos y las organizaciones como prioridades de inversión, un capital humano mejor preparado incrementa los índices de productividad y por consecuencia aumenta los márgenes de rentabilidad (Becker, 1964). La base de la teoría del capital humano está en el conocimiento calificado que brinda la educación y la experiencia que brinda la práctica profesional de las personas.

Las competencias laborales son fundamentales para la conformación de un equipo de trabajo, el cual es seleccionado del capital humano que está disponible en el mercado que se encuentra en el ámbito social laboral de la compañía. Los puestos de trabajo que son diseñados por grupos de expertos quienes para elaborarlos deberán observar la planeación estratégica de la organización enfatizando en la misión y visión, son los que delimitan los criterios que el área de recursos humanos deberá observar para conformar la plantilla laboral. Finalmente, integrar un equipo de trabajo es complicado sin embargo si la compañía cuenta con la gestión de capital humano como herramienta estratégica para conformar podría tener más posibilidades de éxito.



## REFERENCIAS

Anaya, V., Alfaro, M., y Andonegui, M. (2007). CONSTRUCTIVISMO: ORIGENES Y PERSPECTIVAS. *Laurus*, 13(24), 76-92. <https://www.redalyc.org/pdf/761/76111485004.pdf>

Becerra, G. M., y Campos, A. F. (2012). HUMANOS, EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS Y SUS APORTES EN LA GESTIÓN DE RECURSOS. <https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/116913/Memoria%20MBecerra%20FCampos.pdf?sequence=1>

Becker, G. (1964). Human Capital a theoretical and empirical analysis,with special reference to education,. Londres, Inglaterra: National Bureau of Economic. Retrieved 12 de junio de 2024, from [https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9t69iICmrZ0C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Becker,+Gary+\(1964\),+Human+capital:+a+theoretical+and+empirical+analysis,+with+special+reference+to+education,&ots=WzwulWRsdS&sig=xthzLhSISGD2fOR9OXwW-DDfN1w#v=onepage&q=Becker%2C%20](https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=9t69iICmrZ0C&oi=fnd&pg=PR9&dq=Becker,+Gary+(1964),+Human+capital:+a+theoretical+and+empirical+analysis,+with+special+reference+to+education,&ots=WzwulWRsdS&sig=xthzLhSISGD2fOR9OXwW-DDfN1w#v=onepage&q=Becker%2C%20)

Bernal, G. I., Pedraza, M. N., y Castillo, H. L. (2020). El capital humano y su relación con el desempeño organizacional. *Espacios*, 41(22), 214-227. Retrieved 21 de septiembre de 2023, from <https://www.revistaespacios.com/a20v41n22/a20v41n22p14.pdf>

Burguer, P. L. (1986). INTRODUCCIÓN. EL PROBLEMA DE LA SOCIOLOGÍA DEL CONOCIMIENTO. <https://web.politecnico metro.edu.co/wp-content/uploads/2021/08/Construccion-social-de-la-realidad-Berger-Luckman.pdf>

Carbajulca-Milla, y Milady. (2023). Perfil de competencias y empleabilidad desde la perspectiva del egresado en turismo. 10(1), 84-93. <https://doi.org/https://doi.org/10.36955/RIULCB.2023v10n1.008>

Cardona, A. M., Montes, G., J., V. M., Villegas, M., y Brito, M. T. (01 de abril de 2007). CAPITAL HUMANO:UNA MIRADA DESDE LA EDUCACIÓN Y LA EXPERIENCIA LABORAL. Retrieved 20 de septiembre de 2023, from <https://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/cuadernos-investigacion/article/view/1287/1166>

CIDEC Manuscrito no publicado. (2000). Competencias Profesionales Enfoques y Modelos a Debate. Centro de Investigación y Documentación sobre los Problemas de la Economía, el Empleo y las Cualificaciones Profesionales (CIDEC). Ministerio de Justicia Trabajo y Seguridad Social: [https://books.google.com.mx/books/about/Competencias\\_profesionales.html?id=M-fLPQAACAAJ&redir\\_esc=y](https://books.google.com.mx/books/about/Competencias_profesionales.html?id=M-fLPQAACAAJ&redir_esc=y)

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)/Organización de Estados. (2020). "Educación, juventud y trabajo: habilidades y competencias. <https://repositorio.cepal.org/server/api/core/bitstreams/5325a83d-7df8-414f-9d05-502cf2c9bc4e/content>

De Sousa, M. (2001). Análisis de necesidades de entrenamiento basado en el Modelo de Competencias. Universidad Nacional Experimental Simón Rodríguez. Caracas. <https://www.monografias.com/trabajos14/mocom/mocom>

Dirección General para la Cooperación al Desarrollo. (2008). Capital humano, recurso para el desarrollo. Milán: Ministerio de asuntos exteriores italiano. [https://www.academia.edu/10708815/CAPITAL\\_HUMANO\\_recurso\\_para\\_el\\_desarrollo](https://www.academia.edu/10708815/CAPITAL_HUMANO_recurso_para_el_desarrollo)

Fernandez. (2005). Gestión por competencias: Un modelo estratégico para la dirección de recursos humanos. (primera ed.). Madrid, España. <https://latam.casadellibro.com/libro-gestion-por->



competencias-un-modelo-estrategico-para-la-direccion-de-recursos-humanos/9788420545707/1027962

Fundación Chile. (2004). Competencias Laborales para Chile 1999-2004. <https://fch.cl/multimediapublicacionesnoticia-antigua/competencias-laborales-para-chile-1999-%C2%96-2004/>

Jacobo, J. (20 de febrero de 2017). Enfoque iberoamericano del análisis de competencias laborales. <https://www.agder.org.mx/enfoque-iberoamericano-del-analisis-de-competencias-laborales/>

López, A. e. (29 de enero de 2020). Capacitaciones para crecer en t trabajo. El Economista, p. 1. Retrieved 17 de enero de 2024, from <https://www.economista.com.mx/el-empresario/Capacitaciones-para-crecer-en-tu-trabajo-20200128-0162.html>

Martens, L. (1996). Competencia Laboral, Ssistemas, Surgimiento y Modelos. (Primera ed.). Cinterfor. Retrieved 24 de Abril de 2024, from [https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file\\_publicacion/mertens.pdf](https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/mertens.pdf)

Martínez, E. y. (2009). Capacitación por competencias principios y métodos. <https://sence.gob.cl/>

Obando, C. M. (2020). CAPACITACIÓN DEL TALENTO HUMANO Y PRODUCTIVIDAD: UNA REVISIÓN LITERARIA. Sinergia, 11(2), 166-173. [https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca\\_sinergia.v11i2.2254](https://doi.org/https://doi.org/10.33936/eca_sinergia.v11i2.2254)

OCDE. (2020 de junio de 2020). Making the Most of Technology for Learning and Training in Latin America,. [https://www.oecd-ilibrary.org/education/making-the-most-of-technology-for-learning-and-training-in-latin-america\\_ce2b1a62-en](https://www.oecd-ilibrary.org/education/making-the-most-of-technology-for-learning-and-training-in-latin-america_ce2b1a62-en)

Organización Internacional del Trabajo OIT/CINTERFOR CHILE CALIFICA. (2005). Competencias Laborales en el Marco del Sistema de Formación Permanente. <https://www.oitcinterfor.org/experiencia/educaci%C3%B3n-capacitaci%C3%B3n-permanente-chile-califica-chile>

Papila, D., WENDKOS, S., y & DUSKIN, R. (2007). Desarrollo humano. (.: M.-H. Interamericana., Ed.) <https://psicologoseducativosgeneracion20172021.wordpress.com/wp-content/uploads/2017/08/papalia-feldman-desarrollo-humano-12a-ed2.pdf>

Payer, M. (15 de agosto de 2019). TEORIA DEL CONSTRUCTIVISMO SOCIAL DE LEV VYGOTSKY. <https://www.docenciadigital.unam.mx/material/15858/teoria-del-constructivismo-social-de-lev-vygotsky-en>

Pérez-Fuentes, D. I., y Castillo-Loaiza, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. Sociedad y Territorio, vol. xvi, núm. 52, XVI(52), 651-673. <https://www.scielo.org.mx/pdf/est/v16n52/2448-6183-est-16-52-00651.pdf>

Piaget, J. (1970). La teoría de piaget. Nueva York, NY, USA: Carmichael's Manual of child psychology. <tps://www.scirp.org/reference/referencespapers?referenceid=1716835>

Rodríguez, Z. H. (2007). El paradigma de las competencias hacia la educación superior. Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión, VX(1), 145-165. Retrieved 4 de junio de 2024, from <https://www.redalyc.org/pdf/909/90915108.pdf>

Salcedo, J. (2013). La forma neoliberal del capital humano y sus efectos en el derecho a la educación. Revista Actualidades Pedagógicas(61), 113-138. <https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=1204&context=ap>

Saldarriaga-Zambrano, P. J., Bravo-Cedeño, G. d., y Looz-Rivadeneira, M. R. (25 de 10 de 2016). La teoría constructivista de Jean Piaget y su significación para la pedagogía. Dominio de las ciencias, 137. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5802932>

Sampieri, Fernández, y Baptista. (2014). Metodología de la investigación. Mc Graw Hill education. [https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia\\_de\\_la\\_investigacion\\_-\\_roberto\\_hernandez\\_sampieri.pdf](https://apiperiodico.jalisco.gob.mx/api/sites/periodicooficial.jalisco.gob.mx/files/metodologia_de_la_investigacion_-_roberto_hernandez_sampieri.pdf)

Saracho, J. M. (2005). Un modelo general de gestión por competencias . [https://books.google.com.mx/books?id=gTX24ti91ygC&pg=PA269&lpg=PA269&dq=Bustillo,+C.+\(1994\).+La+Gestión+de+Recursos+Humanos+y+la+Motivación+de+las+personas.+Editorial+Capital+Humano.+España.&source=bl&ots=0HZPBSpX1L&sig=ACfU3U1YEdDTjDT6Gr8moXxwjAK1xqS91w&h](https://books.google.com.mx/books?id=gTX24ti91ygC&pg=PA269&lpg=PA269&dq=Bustillo,+C.+(1994).+La+Gestión+de+Recursos+Humanos+y+la+Motivación+de+las+personas.+Editorial+Capital+Humano.+España.&source=bl&ots=0HZPBSpX1L&sig=ACfU3U1YEdDTjDT6Gr8moXxwjAK1xqS91w&h)

Schultz, T. P. (1994). Human Capital Investment in Women and Men. San Francisco, California, USA: An International Center for Economic Growth Publication. Retrieved 13 de junio de 2024, from [https://pdf.usaid.gov/pdf\\_docs/pnabs409.pdf](https://pdf.usaid.gov/pdf_docs/pnabs409.pdf)

Smith, A. (1776). La riqueza de las naciones. Titivillus. Retrieved 12 de junio de 2024, from <https://web.seducoahuila.gob.mx/biblioweb/upload/1%20La%20riqueza%20de%20las%20Adam%20Smith.pdf>

Tamayo y Tamayo, M. (2004). El proceso de la investigación científica. México, México: Limusa. [https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&source=gbs\\_ge\\_summ ary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.cu/books?id=BhymmEqkkJwC&printsec=frontcover&source=gbs_ge_summ ary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](#) 