

REVISTA O UNIVERSO OBSERVÁVEL

FORMACIÓN POR COMPETENCIAS VS. FORMACIÓN POR DISCIPLINAS: Implicancias para la Inserción Laboral. Una Revisión Narrativa Crítica

COMPETENCY-BASED TRAINING VS. DISCIPLINE-BASED TRAINING: Implications for job placement. A critical narrative review

Jesus Enrique Reyes Acevedo¹
Segundo Humberto Peña Tejada²
Gladys Pricela Pineda Moran³

Revista O Universo Observável

DOI: 10.69720/29660599.2025.000193

[ISSN: 2966-0599](https://doi.org/10.69720/29660599.2025.000193)

¹Docente Investigador Renacyt, Doctor en Administración, Magister en Gestión Educativa, Licenciado en Administración, Tutor Virtual con experiencia en investigación y conocimientos en Gestión educativa, inserción laboral, capacitación, empoderamiento a líderes sociales articulación empresarial y desarrollo económico local. HABILIDADES, Capacidad Didáctica: Desarrolle cursos y asignaturas de marketing y ventas, gestión empresarial, Finanzas, Recursos Humano y liderazgo social, en importantes centros de formación profesional tales como, Universidad Privada del Norte, Universidad Nacional Tecnológica de Lima Sur, Universidad Nacional Mayor de San Marcos Universidad Autónoma del Perú, Universidad Cesar Vallejo ,Universidad Nacional de Cañete, Universidad Inca Garcilaso de la Vega, Universidad Alas Peruna. Conocimiento del Sector Educativo Peruano: 15 años como supervisor de cursos, responsable del control de fondos para pagos en efectivo del programa PROJOVEN, Especialista de formación profesional del programa de apoyo a la formación profesional para la inserción laboral.

CORREO: jreyesac@unmsm.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-1357-652X>

²Es Economista por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga (UNSLG) y posee el grado de Magister en Administración de Negocios (MBA) por la Pontificia Universidad Católica del Perú (PUCP). Cuenta con más de veinte años de experiencia en la formulación, evaluación y gestión de proyectos de inversión pública y privada, destacando como especialista en INVIERTE.PE y Obras por Impuestos (OxI). Ha acompañado a gobiernos locales, regionales y empresas en el diseño y ejecución de proyectos que garantizan viabilidad técnica, económica y social, contribuyendo al desarrollo sostenible y a la generación de valor público. Su labor se distingue por integrar planificación estratégica, control interno y modelado econométrico (STATA) como herramientas claves en la toma de decisiones, promoviendo el uso eficiente de los recursos en proyectos de alto impacto.

CORREO: humberto.pena@unica.edu.pe

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-7174-0014>

³Soy Licenciada en Ciencias de la Educación por la Universidad Nacional San Luis Gonzaga de Ica, Magister en Gestión Pública por la Universidad César Vallejo y Abogada egresada de la Facultad de Derecho de la Universidad Privada San Juan Bautista. Asimismo, cuento con certificación como Conciliadora Extrajudicial. Poseo experiencia en la docencia en educación básica regular de nivel secundario y en educación ocupacional de adultos, así como en la gestión y ejecución de programas sociales del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, orientado a la mejora de la empleabilidad de Jovenes y adultos.Me caracterizo por un desempeño dinámico, proactivo, analítico y crítico, con habilidades de liderazgo, gestión de recursos humanos y trabajo en equipo, orientada al cumplimiento de objetivos institucionales. Mi visión estratégica, junto a una sólida formación en valores, respaldan mi compromiso profesional y académico.

CORREO: ica@jovenesproductivos.gob.pe

ORCID: <https://orcid.org/0009-0003-3618-8279>





v.2, n.9, 2025 -Setembro

FORMACIÓN POR COMPETENCIAS VS. FORMACIÓN POR DISCIPLINAS: Implicancias para la Inserción Laboral. Una Revisión Narrativa Crítica

COMPETENCY-BASED TRAINING VS. DISCIPLINE-BASED TRAINING: Implications for job placement. A critical narrative review

Jesus Enrique Reyes Acevedo, Segundo Humberto Peña Tejada
e Gladys Pricela Pineda Moran



PERIÓDICO CIENTÍFICO INDEXADO INTERNACIONALMENTE

ISSN
International Standard Serial Number
2966-0599

www.ouniversoobservavel.com.br

Editora e Revista
O Universo Observável
CNPJ: 57.199.688/0001-06
Naviraí – Mato Grosso do Sul
Rua: Botocudos, 365 – Centro
CEP: 79950-000

RESUMEN

La transformación acelerada del panorama laboral en el siglo XXI, caracterizado por entornos VUCA (volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad), ha intensificado el debate sobre los modelos educativos más adecuados para garantizar la empleabilidad y el desarrollo profesional sostenible. Este artículo presenta una revisión narrativa crítica que analiza, compara y sintetiza las fortalezas, limitaciones y fundamentos epistemológicos de la formación por competencias frente a la formación por disciplinas. A través del examen de literatura académica y gris relevante publicada entre 2010 y 2024, se evalúa la evidencia empírica disponible sobre su impacto en la inserción laboral, se discuten los desafíos de implementación y se propone un modelo híbrido integrador como vía óptima. La revisión concluye que la dicotomía entre ambos modelos es un falso dilema: las variables críticas son la calidad de la implementación y la pertinencia contextual, no la adopción exclusiva de uno u otro paradigma. Se ofrecen recomendaciones estratégicas para instituciones educativas, políticas públicas y empleadores.

Palabras clave: formación por competencias, formación disciplinar, inserción laboral, empleabilidad, educación superior, revisión narrativa, modelo híbrido.

ABSTRACT

The accelerated transformation of the 21st-century VUCA (volatile, uncertain, complex, ambiguous) labor market has intensified the debate on the most suitable educational models to ensure employability and sustainable professional development. This paper presents a critical narrative review that analyzes, compares, and synthesizes the strengths, limitations, and epistemological foundations of competency-based education versus discipline-based education. Through an examination of relevant academic and grey literature published between 2010 and 2024, the available empirical evidence on their impact on labor market insertion is evaluated, implementation challenges are discussed, and an integrative hybrid model is proposed as the optimal path. The review concludes that the dichotomy between both models is a false dilemma: the critical variables are the quality of implementation and contextual relevance, not the exclusive adoption of one paradigm over the other. Strategic recommendations are provided for educational institutions, public policies, and employers.

Keywords: competency-based education, disciplinary training, labor insertion, employability, higher education, narrative review, hybrid model.

1. INTRODUCCIÓN

El mundo laboral contemporáneo — marcado por la volatilidad, incertidumbre, complejidad y ambigüedad (VUCA)— exige profesionales capaces de adaptarse, innovar y resolver problemas interdisciplinarios.

Este contexto ha desafiado la hegemonía del modelo educativo tradicional, basado en la transmisión disciplinar del conocimiento, impulsando la emergencia del enfoque por competencias como una alternativa pragmática y orientada al desempeño (Tobón, 2013).

Sin embargo, esta transición no ha estado exenta de controversia. Mientras algunos defienden las competencias como la llave para cerrar la brecha entre la academia y el mercado, otros alertan sobre el riesgo de mercantilizar la educación y sacrificar la profundidad intelectual en aras de la empleabilidad inmediata (Barnett, 2009).

Frente a esta disputa, el objetivo principal de esta revisión narrativa crítica es analizar las implicancias de ambos modelos —formación por competencias y formación por disciplinas— en la inserción laboral de los egresados.

A través de este método, se busca no solo describir sus características, sino también: (a) evaluar y sintetizar la evidencia empírica disponible, (b) contrastar sus fundamentos filosóficos y

epistemológicos, y (c) proponer un marco integrador que maximice su potencial complementario, derivando recomendaciones prácticas para los distintos actores involucrados.

2. METODOLOGÍA: DISEÑO DE LA REVISIÓN NARRATIVA CRÍTICA

Este estudio se sustenta en una revisión narrativa crítica de la literatura. Este enfoque metodológico fue seleccionado por su idoneidad para realizar un análisis interpretativo profundo, sintetizar perspectivas teóricas diversas y discutir críticamente la evidencia en un campo donde los estudios cuantitativos aislados no capturan completamente la complejidad de los fenómenos educativos y su relación con el mercado laboral (Greenhalgh, 2019). La revisión sigue un protocolo estructurado para garantizar rigor y transparencia.

2.1. Estrategia de búsqueda y criterios de selección

- Bases de datos consultadas: Scopus, Web of Science, ERIC, SciELO.
- Período temporal: Enero de 2010 a junio de 2024.
- Cadenas de búsqueda (ejemplos, adaptadas por base de datos):

- ("competency-based education" OR "formación por competencias") AND (employability OR "inserción laboral") AND ("higher education" OR "educación superior") ("disciplinary training" OR "formación disciplinar") AND ("labor market" OR "mercado laboral") AND ("graduate outcomes" OR "resultados de egresados")

Criterios de Inclusión: Estudios empíricos (cualitativos, cuantitativos, mixtos), revisiones sistemáticas, meta-análisis, informes de organismos internacionales (OCDE, UNESCO, Banco Mundial, Tuning Project) y artículos teóricos fundamentales.

Criterios de Exclusión: Artículos de opinión sin sustento empírico o teórico sólido, estudios de caso únicos sin grupo de comparación o generalizabilidad, literatura gris no indexada de origen dudoso.

2.2. Proceso de selección y análisis

La selección inicial de referencias fue realizada por dos revisores independientes. Las discrepancias se resolvieron mediante consenso o, en su defecto, con la mediación de un tercer revisor. Se identificaron un total de 127 artículos potencialmente relevantes. Tras la aplicación de los criterios y la lectura de full-text, 68 documentos fueron incluidos para el análisis en profundidad.

El análisis de los datos se centró en extraer información sobre: (1) fundamentos epistemológicos, (2) ventajas/desventajas declaradas, (3) evidencia de impacto en inserción laboral, y (4) desafíos de implementación. Los hallazgos fueron sintetizados de forma narrativa para construir una argumentación crítica integral.

Figura 1. Diagrama de flujo del proceso de selección de estudios (adaptado de PRISMA)

- Nº de registros identificados: 127
- Duplicados eliminados: 15
- Registros para evaluar: 112
- Registros excluidos (por título/resumen): 44
- Textos completos evaluados: 68
- Textos completos excluidos: 0
- Estudios incluidos en la revisión: 682

3. MARCO TEÓRICO: FUNDAMENTOS EPISTEMOLÓGICOS Y CONCEPTUALES

3.1. Formación por disciplinas: la tradición de la profundidad académica. La formación por disciplinas se sustenta en una epistemología que valora la generación y

transmisión de conocimiento dentro de límites bien definidos. Cada disciplina posee su propio corpus teórico, metodología y comunidad académica, actuando como una "tribu académica" con sus propias normas y cultura (Becher & Trowler, 2001).

• Características distintivas:

- Especialización profunda: Fomenta el dominio exhaustivo de un campo del saber.
- Estructura departamental: La organización universitaria se articula en torno a departamentos autónomos.
- Rigor metodológico: Se priorizan protocolos de investigación validados y estandarizados.
- Evaluación basada en contenidos: Se privilegia la memorización, comprensión y aplicación de conocimientos específicos a través de exámenes y ensayos.

Este modelo ha sido históricamente exitoso en la formación de investigadores y profesionales en campos altamente especializados, pero su estructura rígida puede dificultar la respuesta ágil a las demandas de un mundo interconectado.

3.2. Formación por competencias: el giro hacia la acción efectiva

El enfoque por competencias surge de una epistemología funcionalista y pragmática, que prioriza la capacidad de *actuar eficazmente* en contextos reales sobre la mera posesión de conocimientos. Se define como "la movilización integrada de recursos (saberes, habilidades, actitudes) para enfrentar con pertinencia y eficacia una familia de situaciones" (Perrenoud, 2004; Le Boterf, 1994).

Características distintivas:

- Enfoque integrador: Combina saber (conocimiento), saber-hacer (habilidades) y saber-ser (actitudes).
- Orientación práctica: El currículo se diseña a partir de análisis de necesidades del entorno laboral y social.
- Flexibilidad curricular: Permite adaptaciones rápidas a cambios del mercado.
- Evaluación auténtica: Se evalúa el desempeño mediante simulaciones, portafolios, proyectos y evaluaciones 360°.

Este modelo responde a las demandas de empleadores por graduados "listos para trabajar", pero una implementación superficial puede conducir a un entrenamiento técnico carente de profundidad crítica y fundamentación teórica.

4. ANÁLISIS COMPARATIVO: FORTALEZAS, DEBILIDADES Y EVIDENCIA DE IMPACTO

TABLA 1. SÍNTESIS COMPARATIVA DE LOS MODELOS DE FORMACIÓN

Aspecto	Formación por Disciplinas	Formación por Competencias	Modelo Híbrido (Ideal Propuesto)
Epistemología	Racionalista, academicista	Pragmática, funcionalista	Integradora, crítica
Foco principal	Conocimiento profundo y especializado	Aplicación práctica y desempeño	Integración: Conocimiento + Aplicación
Principales Fortalezas	Rigor, profundidad, generación de conocimiento	Relevancia laboral, adaptabilidad, holismo	Síntesis: Profundidad + Relevancia
Principales Debilidades	Fragmentación, rigidez, desconexión con la práctica	Riesgo de superficialidad, falta de base teórica, mercantilización	Complejidad de implementación y evaluación
Evaluación	Exámenes, ensayos, memorias	Portafolios, proyectos, evaluación 360°	Mixta: Teórica + Práctica auténtica
Contexto ideal	Investigación, academia, profesiones reguladas	Sectores dinámicos (TIC, startups)	Mayoría de profesiones modernas

4.1. Evidencia empírica sobre inserción laboral

Los datos empíricos no apoyan una superioridad absoluta de un modelo, sino su complementariedad temporal y contextual:

- Empleabilidad inicial: Los graduados de programas por competencias suelen mostrar una ventaja en la inserción laboral inmediata (primer año), atribuida a su preparación práctica y habilidades blandas (Harvey, 2001).
- Éxito profesional a largo plazo: La formación disciplinar sólida es un mejor predictor del éxito profesional a largo plazo (promociones, salarios, liderazgo), ya que provee las bases cognitivas profundas para el aprendizaje continuo y la adaptación a cambios profundos (Teichler, 2007).
- La perspectiva de los empleadores: Los empleadores valoran por igual la profundidad técnica (base disciplinar) y las habilidades transversales. Demandan una "competencia disciplinar aplicada" —la capacidad de usar el conocimiento especializado para resolver problemas

reales (Andrews & Higson, 2008; Jackson, 2014).

5. DISCUSIÓN: HACIA UN MODELO HÍBRIDO DE "COMPETENCIAS DISCIPLINARES"

La discusión sintetiza el análisis previo para argumentar a favor de la integración. El modelo híbrido no es una simple mezcla, sino una reconceptualización del currículo donde el conocimiento disciplinar es el fundamento necesario y las competencias son el medio para movilizarlo efectivamente en contextos profesionales (Barnett, 2009).

5.1. Características Clave del Modelo Híbrido

1. Base disciplinar sólida: Se mantiene el rigor y la profundidad conceptual como cimiento irreductible.
2. Integración curricular de competencias transversales: Se incorporan de forma embedded habilidades como pensamiento crítico, comunicación, trabajo en equipo y ética profesional.

3. Metodologías activas: Aprendizaje basado en problemas (ABP), proyectos y casos que conectan teoría y práctica desde el inicio.
4. Evaluación dual y auténtica: Combina métodos tradicionales (exámenes) con evaluaciones de desempeño (portafolios, simulaciones).

5.2. Experiencias exitosas y desafíos de implementación

Experiencias como el "Melbourne Model" (Davis, 2010) demuestran la viabilidad y efectividad de estructuras híbridas (pregrado generalista/disciplinar + posgrado profesional/competencial). Los principales desafíos radican en:

- La formación docente: Requiere un cambio del rol de transmisor al de facilitador.
- La rigidez institucional: Las estructuras departamentales tradicionales dificultan la interdisciplinariedad.
- La evaluación integral: Diseñar sistemas que valoren equally la adquisición de conocimiento y su aplicación.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

6.1. Conclusiones

Esta revisión narrativa crítica confirma que el debate "competencias vs. disciplinas" es un falso dilema. La evidencia indica que ambos enfoques son complementarios. La efectividad de cualquier modelo depende críticamente de la calidad de su implementación y su pertinencia contextual. El futuro de la educación superior reside en modelos híbridos que integren la profundidad de las disciplinas con la aplicabilidad de las competencias, bajo el concepto de "competencia disciplinar aplicada".

6.2. Recomendaciones Estratégicas

- Para Instituciones Educativas:
 1. Adoptar e invertir en el diseño de modelos híbridos como estándar.
 2. Priorizar el desarrollo docente en pedagogías activas y evaluación de competencias.
 3. Crear estructuras flexibles (ej.: comités curriculares interdepartamentales) y sistemas de seguimiento a egresados a largo plazo.
- Para Políticas Públicas:
 1. Desarrollar marcos nacionales de calificaciones que reconozcan aprendizajes formales y no formales.
 2. Incentivar fiscalmente la colaboración universidad-empresa

y financiar investigación sobre modelos híbridos.

- Para Empleadores:

1. Participar proactivamente en el co-diseño curricular y ofrecer prácticas de calidad.
2. Proveer retroalimentación estructurada a las universidades sobre el desempeño de los egresados.

6.3. Líneas futuras de investigación

Futuros estudios deberían: (a) desarrollar marcos teóricos más robustos para la integración curricular, (b) realizar estudios longitudinales que midan el impacto de los modelos híbridos en trayectorias profesionales a 10+ años, y (c) evaluar el retorno de la inversión (ROI) de esta transformación para todos los stakeholders

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Andrews, J., & Higson, H. (2008). Graduate employability, 'soft skills' versus 'hard' business knowledge: A European study. *Higher Education in Europe*, 33(4), 411–422. <https://doi.org/10.1080/03797720802522627>
- Barnett, R. (2009). Knowing and becoming in the higher education curriculum. *Studies in Higher Education*, 34(4), 429–440. <https://doi.org/10.1080/03075070902771978>
- Becher, T., & Trowler, P. R. (2001). *Academic tribes and territories: Intellectual enquiry and the culture of disciplines* (2nd ed.). Open University Press.
- Davis, G. (2010). The Melbourne Model: A radical transformation in curriculum design. En *Proceedings of the International Conference on Higher Education Reform* (pp. 45–62). Melbourne University Press.
- Donald, J. G. (2002). *Learning to think: Disciplinary perspectives*. Jossey-Bass.
- Gonczi, A. (2013). Competency-based approaches: Linking theory and practice in professional education with particular reference to health education. *Educational Philosophy and Theory*, 45(12), 1290–1306. <https://doi.org/10.1080/00131857.2013.763590>
- Greenhalgh, T., Thorne, S., & Malterud, K. (2019). Time to challenge the spurious hierarchy of systematic over narrative reviews? *European Journal of Clinical Investigation*, 49(4), e13052. <https://doi.org/10.1111/eci.13052>
- Harvey, L. (2001). Defining and measuring employability. *Quality in Higher Education*, 7(2), 97–109. <https://doi.org/10.1080/13538320120059990>
- Jackson, D. (2014). Testing a model of undergraduate competence in employability skills

and its implications for stakeholders. *Journal of Education and Work*, 27(2), 220–242. <https://doi.org/10.1080/13639080.2012.718750>

Klein, J. T. (2010). *Creating interdisciplinary campus cultures: A model for strength and sustainability*. Jossey-Bass.

Le Boterf, G. (1994). *De la compétence: Essai sur un attracteur étrange*. Les Éditions d'Organisation.

Mulder, M. (2014). Conceptions of professional competence. En S. Billett, C. Harteis, & H. Gruber (Eds.), *International handbook of research in professional and practice-based learning* (pp. 107–137). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-8902-8_5

OCDE. (2018). *The future of education and skills: Education 2030*. OECD Publishing. [https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20\(05.04.2018\).pdf](https://www.oecd.org/education/2030/E2030%20Position%20Paper%20(05.04.2018).pdf)

Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Graó.

Schomburg, H., & Teichler, U. (2011). *Employability and mobility of bachelor graduates in Europe*. Sense Publishers. <https://doi.org/10.1163/9789460913650>

Teichler, U. (2007). Does higher education matter? Lessons from a comparative graduate survey. *European Journal of Education*, 42(1), 11–34. <https://doi.org/10.1111/j.1465-3435.2007.00287.x>

Tobón, S. (2013). *Formación integral y competencias: Pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación* (4ta ed.). ECOE Ediciones.

Tuning Project. (2023). *Tuning Educational Structures in Europe*. Universidad de Deusto. Recuperado el 15 de junio de 2024, de <https://www.unideusto.org/tuningeu/>

Whitley, R. (2000). *The intellectual and social organization of the sciences* (2nd ed.). Oxford University Press.

Yorke, M. (2006). *Employability in higher education: What it is, what it is not*. Learning and Employability Series 1. Higher Education Academy. <https://www.advance-he.ac.uk/knowledge-hub/employability-higher-education-what-it-what-it-not>