

## Calidad en la educación superior basado en competencias en universidades públicas

Quality in higher education based on competences in public universities

Qualidade na educação superior baseada em competências nas universidades públicas

**Pedro Solís L.**

Univesidad de Málaga, Málaga, España, <https://orcid.org/0000-0003-3272-337X>,  
pedrosolis@um.edu

---

Recibido 5 octubre 2018 – Aceptado 12 mayo 2019

Formación docente - revista iberoamericana de educación  
<http://www.revista-iberoamericana.org/index.php/es/index>  
<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>  
e-ISSN: 2737-632X

Vol – 2 No. 3, julio - octubre 2019  
Pags 55-70

---

**Resumen** Existe en la actualidad una importante preocupación en los círculos universitarios por responder mejor desde el mundo académico hacia las demandas del sector productivo y a los requerimientos de los empleadores, lo cual redundará, por una parte, en una revisión de la función de la universidad en la sociedad actual, caracterizada como la sociedad del conocimiento y en un replanteamiento de los diseños curriculares tradicionales por otra. A ello se suma la masificación de la matrícula asociada a una gran heterogeneidad de la oferta de carreras y programas post secundarios en instituciones de muy diversa naturaleza, lo que ha generado la urgente necesidad de asegurar que los profesionales cumplan con requerimientos para el ejercicio profesional en condiciones y niveles adecuados. Sin duda la formación basada en competencias tiene una serie de ventajas importantes para la educación superior en la formación hacia el talento humano; en particular en aquellas carreras que enfatizan lo procedimental. Entre otros aspectos, se puede

señalar que la utilización de este enfoque permite expresar mejor las capacidades que tienen los egresados al momento de completar sus estudios, lo cual facilita el proceso de transición que ocurre entre el término de los estudios y la incorporación al ejercicio laboral.

**Palabras clave:** Competencias, Diseños curriculares, Formación, Oferta Laboral, Talento Humano.

**Abstract.** There is now a major concern in university circles to respond better from the academic world to the demands of the productive sector and the requirements of employers, resulting, on the one hand, in a review of the role of the university in the today's society, characterized as the knowledge society and a rethinking of traditional curriculum design on the other. To this massification of enrollment associated with a great diversity of course offerings and post-secondary programs in institutions of diverse nature adds, which has generated an urgent need to ensure that professionals meet requirements for professional practice in conditions and adequate levels. No doubt the competency-based training has a number of important advantages for higher education in training towards human talent; particularly those that emphasize the procedural races. Among other things, it can be noted that the use of this approach allows better express the capabilities that have graduates when completing their studies, which facilitates the transition process that occurs between the end of school and into the labor exercise .

**Keywords:** Curriculum design, Education, Human Talent, Labor Supply, Skills.

**Resumo** Atualmente, existe uma grande preocupação nos círculos universitários de responder melhor do mundo acadêmico às demandas do setor produtivo e às exigências dos empregadores, resultando, por um lado,

em uma revisão do papel da universidade na sociedade atual, caracterizada como a sociedade do conhecimento e, por outro, repensar o desenho curricular tradicional. A essa massificação de matrículas associada a uma grande diversidade de ofertas de cursos e programas pós-secundários em instituições de diversas naturezas acrescenta, o que gerou uma necessidade urgente de garantir que os profissionais atendam aos requisitos para a prática profissional em condições e níveis adequados. Sem dúvida, o treinamento baseado em competências tem uma série de vantagens importantes para o ensino superior no treinamento em direção ao talento humano; particularmente aqueles que enfatizam as raças processuais. Entre outras coisas, pode-se notar que o uso dessa abordagem permite expressar melhor as capacidades dos egressos ao concluir seus estudos, o que facilita o processo de transição que ocorre entre o final da escola e o exercício do trabalho de parto.

**Palavras-chave:** Projeto curricular, Educação, Talento humano, Oferta de trabalho, Habilidades.

## INTRODUCCIÓN

Existe en la actualidad una importante preocupación en los círculos universitarios por responder mejor desde el mundo académico hacia las demandas del sector productivo y a los requerimientos de los empleadores, lo cual redundará, por una parte, en una revisión de la función de la universidad en la sociedad actual, caracterizada como la sociedad del conocimiento y en un replanteamiento de los diseños curriculares tradicionales por otra. A ello se suma la masificación de la matrícula asociada a una gran heterogeneidad de la oferta de carreras y programas post secundarios en instituciones de muy diversa naturaleza, lo que ha generado la urgente necesidad de asegurar que

los profesionales cumplan con requerimientos para el ejercicio profesional en condiciones y niveles adecuados.

En este contexto ha surgido como una de las opciones más ventajosas, la de implementar un currículo basado en competencias. Esto es una forma de establecer un aprendizaje más activo centrado en el estudiante y fundamentalmente orientado a la práctica profesional.

Sin duda la formación basada en competencias tiene una serie de ventajas importantes para la educación superior; en particular en aquellas carreras que enfatizan lo procedimental. Entre otros aspectos, se puede señalar que la utilización de este enfoque permite expresar mejor las capacidades que tienen los egresados al momento de completar sus estudios, lo cual facilita el proceso de transición que ocurre entre el término de los estudios y la incorporación al ejercicio laboral. Es así como la inserción laboral al término de una carrera se hace más expedita, porque tanto los empleadores como los propios egresados tienen mayor información respecto a lo que estos últimos son capaces de hacer o en lo que se pueden desempeñar con calidad y eficiencia, siendo la institución formadora garante de aquello. Por otra parte, la formación por competencias permite incrementar la producción temprana del egresado, dado que al conocer las capacidades de egreso, estas se pueden perfeccionar y complementar con la práctica laboral, hasta alcanzar estándares de las competencias exigidas a un profesional con experiencia. De igual manera, en un mundo cada vez más globalizado facilita la movilidad tanto de estudiantes como de profesionales y técnicos incluyendo el ejercicio transfronterizo de la profesión.

De hecho, en los últimos 5 años la Universidad de Guayaquil se han encontrado con diversas dificultades en el desarrollo de modelos curriculares actualizados. Una de ellas es la evaluación de los aprendizajes acumulativos o longitudinales asociados a las competencias. Otra dificultad encontrada se

da en la integración al currículo de la formación en competencias genéricas o transversales, tales como: liderazgo, comunicación efectiva, emprendimiento y en la formación en aspectos actitudinales o valóricos, tales como: responsabilidad profesional, tolerancia, respeto, etc. Estas dificultades no solo se dan en la integración de las competencias al currículo, sino también en la capacidad de las universidades para proveer la práctica profesional, es decir, en la aplicación real de los conocimientos de su especialidad durante los estudios.

Las universidades, en general, no poseen las capacidades institucionales para innovar en la forma radical que implica la formación de competencias, ya que para la implementación de un modelo curricular de este tipo con el enfoque del aseguramiento de la calidad, es necesaria una reorientación de los procesos administrativos docentes, mayor capacitación de los académicos y la creación de unidades técnicas de apoyo en aspectos muy especializados.

En la actualidad, para lograr eficazmente las metas organizacionales y garantizar la supervivencia empresarial en un mundo globalizado, cambiante y altos índices de competitividad; es necesario contar con un talento humano “alineado” con la estrategia de negocio. Por lo tanto, la empresa moderna se enfrenta al reto de tomar decisiones trascendentales a nivel de recursos humanos, transformando la antigua visión de “trabajadores” en lo que hoy se conoce como el capital intelectual, conformado por colaboradores idóneos, acordes con las exigencias determinadas por los objetivos de la organización, su participación en el logro de los mismos y las posibilidades de desarrollo personal y profesional de cada uno de sus miembros. Esto se apoya en lo planteado por (J. Cerna 2006) que el recurso humano es una capacidad desarrollable, capaz de convertirse en una ventaja empresarial en términos de competitividad y productividad; es por esto que debe considerarse de vital importancia para la organización, pues si "el elemento humano está dispuesto

a proporcionar su esfuerzo, la organización marchará; en caso contrario, se detendrá”.

Así mismo, (Vargas, F; Casanova, F; y Montanaro, L. , 2003), en su libro El enfoque de la competencia laboral: Manual de formación; definen competencia como "la capacidad de desempeñar efectivamente una actividad laboral, movilizand o los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión necesarios para lograr los objetivos que tal actividad supone” quien plantea De esta manera, el tema de las competencias laborales se ha constituido en uno de los aspectos más relevantes a los cuales se debe enfrentar la gestión del talento humano de hoy. Puesto que cada miembro del equipo, desde su ingreso y hasta su desvinculación, interinfl uencia con algunos factores intrínsecos a la organización tales como los propósitos empresariales, políticas, cultura y clima organizacional entre otros; por lo tanto, su competitividad se centra en el fortalecimiento las habilidades intrapersonales, interpersonales y profesionales que garantizan el ajuste al entorno laboral, el desarrollo de carrera y la participación efectiva en los resultados.

En pleno proyecto productivo y de desarrollo, en el que el país se enfoca en la calidad total, innovación y creación de productos y servicios con valor agregado e innovación, contar con una ciudadanía de excelente educación y formación cualificada es ineludible.

Y en ese marco se han enfocado tanto la demanda como la oferta académica en el país, porque en cualquier escenario futuro al que se enfrente un profesional (empleabilidad, emprendimiento o marcharse fuera) las exigencias sobre su formación son más demandantes: presentar un título de cuarto nivel, dominar de uno a dos idiomas, tener un nivel básico de un tercer idioma, comprobada solvencia en tecnología y uso de redes sociales. Además,

la experiencia y conocimiento del sector al que aplica se convertirá en un plus adicional.

La formación basada en competencias implica también grandes desafíos para la educación superior ya que requiere que se trabaje en estrecho contacto con el mundo laboral incluyendo aspectos tan relevantes como el análisis proyectivo de la demanda del sector productivo de bienes y servicios en las áreas en las cuales se desempeñará el futuro profesional al momento de su egreso, para lo cual la participación de empleadores y egresados en el proceso de diseño curricular es fundamental. Esto es una práctica poco habitual en las entidades de educación superior que por lo general, son autopoyéticas, estableciendo el currículo solo sobre la base del saber científico y erudito de sus propios académicos. Otro de los desafíos es la incorporación de la práctica temprana y del “saber hacer” como un elemento central del currículo y la formación. Ello obliga a cambios fundamentales en la estructura del currículo y a establecer niveles progresivos a lo largo de las carreras en las capacidades que deben adquirir los estudiantes. También se plantea un desafío importante para las instituciones en relación a las normativas y en particular a las que se refieren a la evaluación de los aprendizajes, ya que se deben definir con precisión las capacidades de egreso, se debe evaluar sobre la base de logro o dominio y no en relación a los promedios de rendimiento, como se hace en la mayoría de las instituciones de educación superior. Además, el docente se debe hacer responsable de que alcancen las competencias del perfil de acuerdo a criterios y estándares preestablecidos, para lo cual no es aceptable la condición de cumplimiento parcial.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Los desafíos señalados plantean un conjunto de exigencias desde la perspectiva del aseguramiento de la calidad. Entre ellas que exista:

- Consistencia entre el perfil de egreso y los objetivos sociales de la carrera.
- Consistencia entre el currículo y el logro del perfil de egreso.
- Contar con los medios económicos y administrativos para realizar la docencia por competencias.
- Disponer de formas de evaluación curricular preestablecidas para verificar el logro de las competencias.
- De igual forma para el desarrollo del modelo, se pueden plantear ciertos criterios para el diseño tales como:
  - Cumplir con las orientaciones del aseguramiento de la calidad.
  - Considerar la factibilidad de su aplicación.
  - Tener la flexibilidad suficiente para ser aplicable a diferentes carreras y a diversos grados en cada universidad.
  - Utilizar la experiencia del Grupo Operativo y de otros expertos en desarrollo curricular nacional e internacional, considerándose las mejores prácticas en esta materia.

Las primeras aproximaciones al estudio de las competencias dentro de la gestión del talento humano iniciaron sus grandes aportes desde la psicología industrial y organizacional a finales de la década de los 60; sin embargo, existían serias limitaciones ya que el abordaje que se realizaba sólo comprendía aspectos relacionados con las aptitudes, los conocimientos, las habilidades y formación académica, dejando de lado un componente tanto o más relevante, el cual está relacionado con el estudio de la personalidad. Sin embargo, esta falencia se constituyó en el punto de partida para encontrar el análisis correlacional entre los rasgos de personalidad y el desempeño laboral.

## RESULTADOS

De esta manera, uno de los pioneros de este nuevo enfoque fue David McClelland quién en 1973, formuló un conjunto de variables que permitían predecir el comportamiento humano en el trabajo tomando como referente variables determinantes aisladas de condiciones propias de raza, sexo y nivel socioeconómico. (Robbins, S., 2006)

Desde ese primer momento hasta la fecha, se ha observado un crecimiento significativo de estudios, investigaciones y aportes a la implementación del enfoque de las competencias en los diversos ámbitos y contextos en donde se desarrolla el talento humano. De esta manera, a continuación se presenta una aproximación hacia el conocimiento histórico de diversos estudios que sobre el tema se han desarrollado recientemente en el ámbito internacional, nacional y local, así como también, se presentarán casos de aplicación práctica del enfoque de las competencias en diversas empresas a nivel nacional y sus conclusiones del proceso.

La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la educación superior contemporánea.

Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético, socialmente responsable. La formación profesional tradicional, basada en contenidos y el credencialismo, pareciera no ser capaz de responder efectivamente a esta demanda. Aparecen de esta forma las primeras etapas de una revolución en el aprendizaje. Nuevos derroteros han sido forjados por la intensa competencia entre organizaciones cuyo solo

propósito es entregar educación (sin tiempo ni distancias) y por los rápidos avances en las tecnologías de información y comunicación. Estos derroteros no han sido tan expeditos en la educación superior.

Las universidades han sido lentas en adoptar estas realidades emergentes que tienen que ver con la definición clara y explícita de resultados de aprendizaje representados en desempeños medibles y acreditables y con la multiplicidad de opciones de enseñanza. Las universidades han estado tradicionalmente refugiadas en currículos centrados en contenidos y formas de enseñanza obsoletas. La formación basada en competencias podría constituirse en el puente entre el paradigma tradicional que depende de los créditos expresados en horas que miden el logro de retención de contenidos en los estudiantes y la revolución en el aprendizaje que mide sus resultados.

Los modelos de aprendizaje basados en competencias pueden tener ventajas claras para los estudiantes. Puesto que los aprendizajes pueden describirse y evaluarse de modo comprensible para todos, las competencias permiten que los estudiantes puedan regresar a uno o más componentes de las competencias que no se hayan logrado en un proceso de aprendizaje efectivo, más que encontrarse con la desagradable sorpresa de tener que repetir asignaturas tradicionales. Las competencias también brindan al estudiante un mapa claro y las herramientas de navegación necesarias para el logro de los propósitos de aprendizaje. En condiciones ideales, las competencias deberían permitir el intercambio estudiantil de una institución a otra. Sin embargo, la arquitectura actual de los procesos de formación universitaria no promueve fácilmente el intercambio abierto de estudiantes.

Las opciones de intercambio requieren de una reingeniería fundamental de la oferta educativa de formación en las universidades. El modelo que se presenta en este volumen es una invitación al debate acerca de las potencialidades que

tienen los sistemas de aprendizaje basados en competencias y de cómo avanzar hacia la certificación de los resultados de aprendizaje.

Si se considera la definición de competencia como la combinación de habilidades, destrezas y conocimientos necesarios para desempeñar una tarea específica, una competencia incluye tanto medios como un fin. Los medios son el conocimiento, las habilidades y destrezas y el fin es desempeñar efectivamente las actividades o tareas o cumplir con los estándares de una ocupación determinada. Sin un fin, el término competencia pierde su verdadero significado.

El propósito específico de usar competencias en el diseño curricular para el desarrollo de las condiciones de empleabilidad en la Universidad de Guayaquil, es aumentar la posibilidad de transformar las experiencias de aprendizaje en resultados organizacionales basados en desempeños. El centro de la preocupación del diseño del currículo basado en competencias es asegurar que los aprendices serán capaces de demostrar sus capacidades aprendidas después de que hayan adquirido una combinación de conocimiento, habilidades y destrezas. Es por esta razón que al currículo basado en competencias se le conoce a menudo como formación basada en desempeños. Ser capaz de demostrar (y por lo tanto, evaluar) esos resultados pasa a ser crucial en la formación basada en competencias.

El diseño curricular basado en competencias para la Universidad de Guayaquil se basará en enfoques sistémicos y planificación estratégica y ha sido aplicado en variados contextos que incluyen la educación tecnológica vocacional, programas de capacitación, de entrenamiento militar y más recientemente en universidades. Sin embargo, existe una serie de barreras para adoptar los modelos basados en competencias en el diseño curricular. Para traspasar esas barreras, es importante considerar los siguientes aspectos definitarios de las competencias.

En vista de esta realidad, se resalta la importancia de iniciar un proceso de transformación que flexibilice nuestro sistema de Educación Superior.

Las tendencias actuales del sector educativo como: iniciativas de innovación curricular que surgen del dinámico proceso de cambio y mejora de las Instituciones de Educación Superior, las alternativas de movilidad académica nacional e internacional cada vez más amplias que demandan de un sistema de reconocimiento equiparable, la necesidad de poner en un lenguaje común el idioma de la Educación Superior con la finalidad de promover la convergencia; requieren de la adopción de principios básicos que conduzcan a la generación de este espacio en términos de equivalencia, que según José Renato Carvalho, Ex-Director de IESALC – UNESCO no significa igualdad de contenidos en todos los programas, sino más bien reconocimiento de los estudios realizados basados en un valor formativo similar.

La nueva Ley Orgánica de Educación Superior del Ecuador, que entró en vigencia a partir octubre del 2010, señala la importancia de la armonización y la promoción de la movilidad estudiantil y académica. El Consejo de Educación Superior, regulará los grados y títulos académicos, duración de los programas, etc. aportando de esta forma a un espacio común de Educación Superior; a su vez señala la armonización de la nomenclatura de los títulos académicos otorgados por las instituciones de Educación Superior, contribuyendo a un lenguaje común. En esta Ley, se incentivan además las relaciones interinstitucionales a favor de la movilidad y el reconocimiento de estudios a nivel nacional e internacional. (Propuesta de Armonización Curricular en Ecuador, s.f.)

En la sociedad actual, la educación y especialmente la educación superior, posee la tarea de desarrollar en los estudiantes las habilidades que les permitan operar de manera adecuada, pertinente y eficaz en esta sociedad.

La incorporación de las competencias en el currículo universitario implica una serie de planteamientos, toma de decisiones y cambios en la formación universitaria. Estos cambios tienen como objetivo desarrollar y diseñar la formación universitaria como un proyecto formativo integrado, es decir, un plan de actuación pensado y diseñado en su totalidad; que tiene la finalidad de “obtener mejoras en la formación de las personas que participan en él”, y que como proyecto es una unidad con manifiesta coherencia interna (Zabalza, M., 2003)

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar.

En este sentido, (Tobón, 2007) como bien se expone, “el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos”. Pág. 17.

El enfoque de competencias tiene impacto en la educación superior, y se busca que la formación de profesionistas universitarios, se realice a partir del enfoque por competencias.

En la formación de estos profesionistas, según (Díaz, 2006) comenta, que es relativamente factible identificar aquellas competencias complejas que puedan caracterizar el grado de conocimiento experto y que pueden mantener en su vida profesional. Sin embargo, el proceso de construcción de planes de estudio requiere elaborar una especie de mapas de competencias, en los cuales se pueden hacer solamente a partir de un análisis de tareas.

Según (Díaz, 2006), el punto de partida para el desarrollo de un currículo por competencias profesionales integradas se debe partir de las siguientes preguntas: ¿en qué es competente un profesionista específico?, ¿en qué

ámbitos muestra competencia? Lo que lleva a desglosar las competencias que debe poseer el profesional al egresar y a hacer un análisis contextual en el cual el profesional llevará a cabo su práctica profesional. Díaz señala que en las instituciones acostumbradas a elaborar perfiles de egreso o a determinar las prácticas profesionales de sus egresados, la respuesta a las preguntas anteriores no necesariamente es problemática; pero el punto problemático de esto consiste en que las competencias que hayan sido descritas serán muy amplias, lo que llevará a una segregación de subcompetencias más simples, de tal forma que en un momento dado la formulación de estas subcompetencias coincide con la formulación de objetivos específicos. Lo anterior ha llevado a que muchos planes y programas de estudio se vuelvan a establecer al modelo de objetivos de comportamiento de la década de los sesenta. Otra alternativa para la elaboración de planes de estudio señala Díaz es que coexista el enfoque de competencias con otros, fundamentalmente el de contenidos, ya que una realidad en los procesos de formación de conocimientos es que para poder realizar aprendizajes complejos se requiere haber adquirido aprendizajes más simples.

## CONCLUSIONES

Las transformaciones suscitadas por los cambios en la organización, los contenidos del trabajo y los modos de producción, han originado en la educación grandes cambios principalmente en la introducción de una nueva forma de ver y pensar la educación. A partir de las necesidades laborales, universidad de Guayaquil se han planteado la necesidad de proporcionar a los estudiantes elementos esenciales para enfrentar las múltiples y variables demandas existentes en el contexto del trabajo, es así como el currículo basado en competencias surge como una nueva orientación educativa que pretende dar respuestas a estas demandas.

La educación en la Universidad de Guayaquil está basada en un enfoque en competencias que ha permitido procesos de revisión y actualización curricular orientados a tomar decisiones sobre qué enseñar y aprender, lo cual ha provocado importantes implicaciones en diversos ámbitos, entre ellos, la organización del quehacer mismo de las instituciones.

En términos de aseguramiento de calidad, tenderíamos a sostener que el contexto organizacional institucional se vuelve el marco ideológico, orientador en lo administrativo-académico para el diseño curricular, cualquiera sea el nivel, propósitos y alcances de éste. La cultura de la organización hará sentido en cuanto a los énfasis, espacios y ritmos que se impregnan al currículo en su conjunto y a los planes y programas de estudio, los métodos docentes y evaluativos y los resultados esperados de los procesos involucrados.

Un currículo basado en competencias requiere, en primer lugar, clarificar suficientemente lo que la institución ha definido como tal. El concepto de competencia que se ha de utilizar en el trabajo curricular tiene que ver con esa intención primera. Es necesario que la formación de competencias se asiente en un pensamiento complejo, donde todos los estamentos involucrados en la comunidad educativa participen en base de un proyecto educativo institucional compartido, con un claro liderazgo y trabajo en equipo que gestione con calidad el aprendizaje de todos los miembros involucrados. No obstante, si la definición de competencias obedece a una u otra orientación, lo más importante es transversalizar al interior de una institución una definición que de cuenta de la propuesta educativa institucional, de su concepción de calidad de la educación y de cómo la institución hace que en el trabajo cotidiano esa propuesta se vaya materializando.

## REFERENCIAS

Díaz. (2006). *El enfoque de competencias en la educación ¿una alternativa o un disfraz de cambio?.* *Perfiles Educativos*, 28(111), 7-36. J. Cerna 2006. (s.f.). Obtenido de <http://www.monografias.com/trabajos16/talento humano/200>

*Propuesta de Armonización Curricular en Ecuador.* (s.f.). Obtenido de [http://www.flacsoandes.org/vertebralcue/index.php?option=com\\_content&view=article&id=150&Itemid=80](http://www.flacsoandes.org/vertebralcue/index.php?option=com_content&view=article&id=150&Itemid=80)

Robbins, S., 2006. (s.f.). *Comportamiento Organizacional.* Prentice Hall – Pearson.

Tobón, S. (2007). El enfoque complejo de las competencias y el diseño curricular *Acción pedagógica*, nº 16. Colombia.

Vargas, F; Casanova, F; y Montanaro, L. . (2003). *El Enfoque de Competencia Laboral: Manual de Formación.* Montevideo CINTERFOR/OIT/2001. Citados por Miguel A. Sahagún. . Montevideo: //liderempresarial.com.

von Feigenblatt, Otto Federico, The Importance of Culture in Emic Interpretations of the History of Thailand's Southern Separatist Movement: The 'Gentlemen's Agreement' of 1943 and the Relationship of Malaysia with the Separatists (October 9, 2009). Ritsumeikan Center for Asia Pacific Studies Working Paper No. 09-7, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=1486224> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1486224>

von Feigenblatt, Otto Federico, Myanmar (Burma): Nationalism and International Ideology Trumps Emic Norms of Interaction and Governance (August 12, 2015). *International Journal of Humanities and Social Science Review*, 1(1), 20-24, December 2014, Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=2706854>

Zabalza, M., 2003. (s.f.). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas.* . Madrid: Narcea.