

(C-13)

**UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL AL TÉRMINO
COMPETENCIA DESDE UNA ANÁLISIS POLISÉMICO.**

Angel José Olaz Capitán

Pilar Ortiz García

María Isabel Sánchez – Mora Molina.



(C-13) UNA APROXIMACIÓN CONCEPTUAL AL TÉRMINO COMPETENCIA DESDE UNA ANÁLISIS POLISÉMICO.

Angel José Olaz Capiután; Pilar Ortiz García; María Isabel Sánchez – Mora Molina.

Afiliación Institucional: Universidad de Murcia. Departamento de Sociología y Política Social.

Indique uno o varios de los siete Temas de Interés Didáctico:

- Metodologías didácticas, elaboraciones de guías, planificaciones y materiales adaptados al EEES.
- Actividades para el desarrollo de trabajo en grupos, seguimiento del aprendizaje colaborativo y experiencias en tutorías.
- Desarrollo de contenidos multimedia, espacios virtuales de enseñanza- aprendizaje y redes sociales.
- Planificación e implantación de docencia en otros idiomas.
- Sistemas de coordinación y estrategias de enseñanza-aprendizaje.
- Desarrollo de las competencias profesionales mediante la experiencia en el aula y la investigación científica.
- Evaluación de competencias.

Resumen.

El objetivo de este trabajo es una revisión del término competencia desde tres perspectivas: conceptual, académica y del mercado de trabajo. Estos enfoques buscan la complementariedad en su significado para la introducción de una serie de reflexiones sobre el alineamiento de los aspectos anteriormente mencionados como posible modelo integrador.

Keywords: Capacidades, Conocimientos, Competencias, Mercado Laboral.

Abstract.

The aim of this paper is a revision of the term competency from three perspectives: conceptual, academic and the labor market. These approaches seek complementarity in his meaning for introducing a series of reflections on the alignment of the above aspects as possible integrative model.

Texto.

UNA APROXIMACION CONCEPTUAL AL TERMINO COMPETENCIA DESDE UN ANALISIS POLISEMICO

A CONCEPTUAL APPROACH TO THE TERM COMPETENCE FROM AN ANALYSIS POLYSEMIC

Introducción

Desde que Mc Clelland (1973) definiera el término *competencia* han pasado cerca de 30 años y numerosas han sido las interpretaciones concedidas al significado inicialmente otorgado.

Lejos de plantear una discusión teórica acerca de cuál es el significado último de este concepto - alto tan ocioso como inútil - este trabajo pretende hacer una breve reflexión sobre los diferentes significados que pueden desprenderse, según el escenario desde el que se describe, sin más pretensiones que apuntar hacia una complementariedad interpretativa.

En este sentido, esta comunicación comenzará por significar su sentido original, para continuar examinando su conexión con el ámbito académico – docente y, por último, el contexto sociolaboral.

Por último, se desarrollarán un conjunto de conclusiones abiertas al debate, de un término que lejos de acotarse, permite un enriquecimiento casi ilimitado de su significado.

1. Las Competencias

Cuando se habla de *competencias* se es deudor en mayor o menor medida de la elaboración teórica de dos grandes autores norteamericanos que a comienzos de la década de los 70 del pasado siglo delinean con gran precisión el significado inicial del término.

Es Mc Clelland (1973) quien define inicialmente el término *competencia* como: “*aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo*”, anteponiendo su significado y dimensión al enfoque educativo para ponerlo en correspondencia con otros elementos alternativos como el género, etnia o clase social para medir el rendimiento laboral de la persona en el contexto organizativo.

Casi de forma coincidente en el tiempo Bloom (1975) hace referencia a las *competencias*, aunque con un poso didáctico - educativo, al mencionar que la “enseñanza basada en *competencias*”, se asienta básicamente en cinco grandes ideas: a) Todo aprendizaje es esencialmente individual; b) El individuo, al igual que cualquier sistema, se orienta hacia la consecución de un conjunto de metas a lograr; c) El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el individuo sabe qué es exactamente lo que se espera de él (algo no tan evidente como pudiera parecer); d) El conocimiento preciso de los resultados contribuye a facilita el proceso aprendizaje; e) Es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que él mismo desea, si tiene la responsabilidad en las tareas de aprendizaje.

Herederos de los originales planteamientos de Mc Clelland como Bloom, diferentes estudiosos han ido matizando y ampliando el término hasta casi encontrar tantas definiciones como autores.

Las siguientes líneas quieren detenerse en el significado del término *competencia*, desde tres perspectivas no necesariamente contrapuestas - todo al contrario – sino complementarias como son: desde un punto de vista conceptual, académico – docente y, finalmente, desde la visión que proporciona el *mercado laboral*.

Desde este esquema, parece razonable entender que los diferentes ámbitos, unos con otros permiten reconstruir una imagen multidimensional y, por consiguiente, un modelo explicativo más flexible y plural.

1.1. Desde un punto de vista conceptual

Según Boyatzis (1982) el término *competencia* se define como: “*Característica subyacente de la persona, que esta causalmente relacionada con un criterio de referencia de actuación exitosa en el puesto de trabajo o en otra situación*”. Lo que al menos puede hacer reparar en tres aspectos clave: a) *Característica subyacente*, significa que forma parte de la personalidad y puede predecir una amplia variedad de comportamientos tanto en el trabajo como en la vida personal; b) *Causalmente relacionada* porque es la causa de algo o predice un comportamiento; c) *Criterio de referencia de actuación exitosa* explica que las *competencias* podrán predecir cómo se realizara una actuación (bien – mal, mejor – peor, etc...) a partir de unos criterios estandarizados. De este modo, las *competencias* pueden consistir tanto en motivos, rasgos de carácter, comportamientos y capacidades personales.

Tiempo después Lawler (1994), a quien se le debe su aplicabilidad práctica al mundo empresarial, examina las posibles ventajas derivadas de incorporar este entramado competencial a un modelo de gestión empresarial. Es muy posiblemente a partir de este momento, cuando la difusión del término conceptual adquiere una orientación más sistémica y un mayor desarrollo práctico.

En esta línea y ya en nuestro país, los trabajos desarrollados por Pereda y Berrocal (2001), inspirados en las ideas de Le Boterf, Barzucchetti y Vincent (1993), describen cinco elementos que ayudan a definir la naturaleza de la *competencia* con un sentido más operativo. Estos elementos se corresponderían con cinco tipos de saberes: a) *Saber* o conocimientos que posee la persona y que le permitirán llevar a cabo los comportamientos incluidos en la *competencia*; b) *Saber Hacer* o la capacidad que tiene esa persona para aplicar aquellos conocimientos orientados a la solución de problemas o conflictos; c) *Saber Estar* o la realización de esos comportamientos en función de los procedimientos propios de la organización; d) *Querer hacer* o querer llevar a cabo los comportamientos que articulan a la *competencia*, lo que alude directamente a la motivación del individuo y, finalmente; e) *Poder hacer* o las características organización que permiten al individuo disponer de los medios y recursos pertinentes necesarios para desarrollar su *competencia*.

Más recientes en el tiempo, son los estudios de naturaleza epistemo - metodológica de De Haro (2004), en un intento por clasificar la infinidad de modelos – en opinión de éste, tantos como autores - que se han ido sucediendo en el transcurso del tiempo. En este sentido, la propuesta que realiza se basa en la comprensión del término *competencia*, según sea entendida como variable dependiente o independiente.

Es en este segundo caso, al ser caracterizada como variable independiente, la *competencia* es contemplada como causa u origen del desempeño o resultado. A su vez, las causas que determinan el desempeño eficaz y eficiente de los trabajadores es de varios tipos: el que se basa en rasgos, en conductas o en una combinación de ambos. De este modo, concluye señalando como la *competencia* es un constructo con el que se califican comportamientos relacionados entre sí, siendo éstos los responsables directos de un resultado excelente en el desempeño del puesto de trabajo.

1.2. Desde un punto de vista académico - docente

Muy posiblemente el significado del término competencia, desde un plano académico – docente, no sería el mismo de no haber recogido el testigo teórico de los enfoques antes suscitados.

De nuevo B. Bloom se convierte en referencia inexcusable, cuando los principios que éste enumera se convierten tiempo más tarde en la referencia, a partir de la cual se construyen los modelos educativos y formativos basados en *competencias*, primero en Estados Unidos y posteriormente en Europa.

Fue precisamente en Reino Unido, donde el modelo fue introducido y aceptado, consolidándose con más o menos fortuna hasta hoy en día y sirviendo de referencia a otros países, donde ya entonces la *competencia* era entendida como el resultado necesario de la formación (Tuxworth, 1989).

En nuestro país es en el año 2002 cuando establece el *Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*, materializándose en el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales* y eje fundamental del sistema. Como resultado del protagonismo que adquiere la denominación de *competencia*, ésta se define como: “*el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo*” (L.O. 5/2002).

Algo después y con motivo de la entrada en vigor del R.D. 1128/2003 por el que se regula el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*, se define a la *cualificación* profesional como: “*el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de formación, así como a través de la experiencia laboral*”.

Ya más tarde, la ANECA y siguiendo la estela del *Plan Bolonia* y del *Espacio Europeo de Educación Superior*, proyecta la arquitectura y desarrolla un entramado que busca una modelización competencial de los nuevos títulos de grado y que se materializan en los llamados *Libros Blancos*, donde se dedica una especial atención a:

- . Las *Competencias Específicas*: relacionadas directamente con el contenido de los grados que representan a las nuevas titulaciones del *Plan Bolonia*. Estas *competencias* sirven de referencia para caracterizar a los perfiles profesionales. Básicamente recogen los siguientes aspectos: *Conocimientos Disciplinarios* (Saber), *Competencias Profesionales* (Saber Hacer) y *Competencias Académicas*.
- . Las *Competencias Transversales*, caracterizadas a través de tres dimensiones: instrumentales, personales y sistémicas son aquellas que complementan a las denominadas específicas.

En suma, un conjunto de dimensiones que oportunamente puestas en correspondencia con el perfil académico que el estudiante precisa, servirán para su propio desarrollo y mejor acceso al mercado laboral.

En este mismo escenario, aunque con matices diferentes, el significado del término *competencia* no resulta indiferente al profesorado. Según se recoge en el Anexo I del R.D. 1312 / 2007 se explicitan un conjunto de méritos - más concretamente cerca de cincuenta aspectos - que deben ser analizados por las comisiones de acreditación de la ANECA y, por tanto, aportados por los candidatos para acceder al cuerpo de Catedráticos de Universidad y Profesores Titulares.

Sin ánimo de entrar en posibles discusiones sobre la idoneidad de los aspectos competenciales necesarios – por definición siempre mejorables - para obtener la oportuna acreditación no lo es menos plantear una serena reflexión en torno a los aspectos considerados y, mediante la correspondiente metaevaluación, proponer un conjunto de mejoras que muy probablemente requerirán a medio plazo la modificación del mencionado Real Decreto.

En suma, un debate abierto acerca del sistema competencial y su mejora continua, en un marco donde si el alumnado es elemento central del estudio no debe olvidarse el papel siempre importante de la figura docente.

1.3. Desde un punto de vista del mercado laboral

El estudio competencial si por algo tiene razón de ser es por su conexión con el ámbito laboral, resolviendo de este modo un teórico alineamiento entre la perspectiva teórica, la académico – docente y el mundo del trabajo.

En este contexto la oferta y demanda de la fuerza de trabajo obligan a un punto de encuentro, donde conciliar posiciones. En este sentido y según el Informe Ejecutivo realizado por la Unidad de Estudios de la ANECA denominado *El Profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento* (2007), menciona cinco grandes familias de *competencias* requeridas por el puesto de trabajo y, por extensión, en el *mercado laboral*.

Son un conjunto de grandes capítulos *competenciales* relacionadas con *el conocimiento, el análisis y la innovación, la gestión del tiempo, la organización y la comunicación*.

Estas cinco familias son las que en su máximo desarrollo dan lugar a diecinueve *competencias*, prácticamente coincidentes desde la exigencia del *mercado laboral* como desde la perspectiva del *empleador*. Son las siguientes: a) *Dominio de su área o disciplina*; b) *Capacidad para trabajar en equipo*; c) *Conocimientos de otras áreas o disciplinas*; d) *Capacidad para movilizar las capacidades de otros*; e) *Pensamiento analítico*; f) *Capacidad para hacerte entender*; g) *Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos*; h) *Capacidad para hacer valer tu autoridad*; i) *Capacidad para negociar de forma eficaz*; j) *Capacidad para utilizar herramientas informáticas*; k) *Capacidad para rendir bajo presión*; l) *Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones*; m) *Capacidad para detectar nuevas oportunidades*; n) *Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas*; ñ) *Capacidad para coordinar actividades*; o) *Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes*; p) *Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva*; q) *Capacidad para redactar informes o documentos*.

Es otros términos, un conjunto de *competencias* con valor de mercado y que al margen del puesto de trabajo considerado intervienen con mayor o menor intensidad en los procesos de selección y que de algún modo guardan relación con la cualificación esperada en el desarrollo del puesto de trabajo.

2. Algunas cuestiones finales

No resulta sencillo realizar una definición completa de un término tan abierto, dúctil y maleable como el de *Competencia*.

Desde la propia dificultad formal, hasta la relacionada con los posibles escenarios sobre los que planea, unido a la también existente carga ideológica, resulta ser un proceso sometido a continuas reformulaciones e interpretaciones.

Quizás por estas mismas razones no tiene objeto ponderar un aspecto sobre otro cuando con ello se obtiene una exclusividad que limita la complementariedad de enfoques. Es por ello que una concepción holística permite una visión de mayor recorrido que parciales explicaciones y respuestas fragmentadas.

En este sentido, la posibilidad de razonar sistémicamente en materia de competencias y, sobre todo, buscar la correlación entre escenarios teóricos, educativos y laborales dibuja un eje vertebrador de acciones futuras en un mundo sometido a las inevitables leyes de la incertidumbre.

Es precisamente en este contexto, con un futuro difícilmente predecible y cambiante, donde la persona que adquiera un mayor rango competencial, a priori mejorará sus posibilidades de supervivencia.

Pero estas últimas reflexiones no deben permanecer alejadas del significado del término competencia, no tanto como un fin - que lo es - sino, principalmente como un medio a través del cual es posible generar un círculo virtuoso, donde los ideas, valores y códigos éticos, se instrumentalizan en un entorno educativo con el que poder desarrollar comportamientos y actuaciones en un mercado laboral que es construcción y representación de la sociedad que lo sustenta.

En este sentido, la cualificación competencial de una sociedad se convierte en producto de un conjunto de actuaciones individuales puestas al servicio de una comunidad que pueden neutralizar los intereses particulares y a menudo sesgados de algunos colectivos poco solidarios.

Este es el reto, la gran dificultad y muy posiblemente el momento de afianzar el significado del término competencia, en una sociedad donde la cooperación y el compromiso son claves para su desarrollo. Es cuestión de actuar.

Bibliografía y Referencias.

- **ALONSO, L; FERNANDEZ, C y NYSSSEN, J.** (2009): *El debate de las competencias*. Madrid: ANECA.
- **ANECA** (2009): *Informe al Patronato sobre la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos de profesorado universitario*. Madrid
- **ANECA – REFLEX** (2007): *El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento (Informe Ejecutivo)*. Madrid.
- **BLOOM, B.** (1975): *Evaluación del aprendizaje*. Buenos Aires: Troquel.
- **BOE:**
 - (2002): Ley Orgánica 5 / 2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Núm. 147 (20/06/02), p. 22437.
 - (2003): Real Decreto 1128 / 2003, de 5 de septiembre, del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Núm. 223 (17/09/03), p. 34293.
 - (2007): Real Decreto 1312 / 2007, de 5 de octubre, de la acreditación nacional para el acceso a los cuerpos docentes universitarios. Num. 240 (17/09/03), p. 40653.
- **BOYATZIS, R.** (1982): *The competence manager*. John Wiley & Sons: New York.
- **HARO (DE), J.** (2004): “¿Sabe alguien qué es una competencia?”. *Dirigir personas*, 30, 8 – 17.
- **INDA – CARO, M.; RODRIGUEZ – MENENDEZ, C. y PEÑA – CALVO, V.** (2010). “PISA 2006: La influencia del género en los conocimientos y competencias científicas”. *Revista Iberoamericana de Educación*, 51/2, 1 - 12.
- **LAWLER, E.** (1994): “From Job - Based to Competence - Based Organizations”. *Journal of Organizational Behavior*, 15 (1), 3 - 15.
- **LE BOTERF, G.** (2000): *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- **LE BOTERF, G.; VINCENT, F. y BARZUCCHETTI, S.** (1993). *Cómo gestionar la calidad de la formación*. Barcelona: Gestión 2000.
- **MCCLELLAND, D.** (1973): “Testing for competence rather than for intelligence”. *American Psychologist*, 28 (1), 13 - 20
- **PEREDA, S. y BERROCAL, F.** (2001): *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Centro de estudios Ramón Areces.

- **TUXWORTH, E.** (1989): Competence Based Education and Training: Background and Origins. En BURKE. J. (Ed.). *Competency based education and training*. London: The Falmer Press.
- **ZABALZA, M.** (2007): *Competencias docentes el profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.