

www.monografias.com

## Reflexiones acerca de la noción de competencia

### Autores de este trabajo:

Dra. C. **Silvia Colunga Santos**.

Doctora en Ciencias Pedagógicas. Profesora Titular e Investigadora del Centro de Estudios de Ciencias de la Educación "Enrique José Varona" de la Universidad de Camagüey, Cuba.

[silvia.colunga@reduc.edu.cu](mailto:silvia.colunga@reduc.edu.cu)

[silviacolungas@yahoo.es](mailto:silviacolungas@yahoo.es)

[silviacolungas@gmail.com](mailto:silviacolungas@gmail.com)

Dr. C. **Jorge García Ruiz**.

Doctor en Ciencias Pedagógicas. Profesor Auxiliar. Decano de la Facultad de Profesores Generales Integrales de Secundaria Básica. Instituto Superior Pedagógico "José Martí" de Camagüey, Cuba.

[jgarcia@ispcmw.rimed.cu](mailto:jgarcia@ispcmw.rimed.cu)

[jorgegarcia Ruiz@yahoo.com](mailto:jorgegarcia Ruiz@yahoo.com)

**Carlos Joaquín Blanco Colunga**.

Estudiante de 4 to. año de Licenciatura en Psicología. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba.

El desarrollo vertiginoso de la ciencia y la tecnología, impone hoy a las universidades la responsabilidad de egresar profesionales y personas integralmente desarrollados, capaces de dar respuesta a los disímiles problemas que enfrenta la sociedad y que cada cual, como entidad única e irreplicable, debe encarar a través del proceso de su propia existencia individual.

Para ello es preciso que los seres humanos se apropien de un repertorio de saberes, que reflejen las exigencias de las actuales condiciones sociales y que les permitan participar de manera responsable, comprometida y creadora en la vida social, y propiciar su crecimiento permanente como personas involucradas con su propia realización y la de sus semejantes.

En nuestros tiempos, cada vez con mayor fuerza viene aludiéndose a un constructo omnipresente y ubicuo, polisémico por demás, que requiere mayor precisión y una intencionalidad educativa superior para su cultivo desde las instituciones sociales. Nos referimos a las competencias. La sociedad contemporánea reclama la presencia de personas competentes para el ejercicio de sus funciones, personas con la recursividad necesaria para acometer de manera innovadora las funciones y tareas para las que han sido preparados desde el punto de vista teórico. Solo que la preparación teórica, como eslabón aislado, no garantiza la "generación" de sujetos competentes.

En la actualidad, en la terminología educativa son frecuentes referencias tales como: educación basada en competencias, currículo por competencias, el modelo de competencias en educación, el desarrollo de competencias, preparación/formación para el logro de competencias, etc.

Como se expresa hoy por numerosos estudiosos de la temática, a veces no es suficiente poseer una habilidad o capacidad determinada, para lograr el desempeño exitoso de una cierta actividad. A menudo un fuerte bloqueo emocional o la falta de motivación por la tarea, pueden dificultar el despliegue de las habilidades o capacidades en cuestión.

De esta manera, la noción de competencia viene a llenar un espacio importante no solo para la didáctica, la pedagogía, la psicología educativa o el diseño curricular (entre el conjunto de las denominadas ciencias de la educación), sino para la ciencia en general y para explicar el comportamiento humano y desde cuáles requisitos pudiera garantizarse casi de manera rotunda y sin temor a equívocos, que alguien pueda o no dar respuesta a situaciones profesionales nuevas, desconocidas, ambiguas,

confusas, inesperadas, sorprendentes, pero que requieren de una urgente solución por parte del sujeto. Las universidades nos deben preparar para ello y la noción de competencia viene como "anillo al dedo" para dar respuesta a esta demanda, cada vez más apremiante en nuestros tiempos.

Apoyando lo anterior, autores como LeBoterf (LeBoterf, G., 2000), señalan que la competencia es equivalente a saber actuar en forma autónoma e incluye: saber escoger, **tomar iniciativas**, arbitrar, **correr riesgos**, **reaccionar ante lo imprevisto**, contrastar, tomar responsabilidades y saber innovar; criterio que compartimos plenamente.

El término de competencia es utilizado con fuerza a partir de los años 80 del pasado siglo, siempre asociado a las características psicológicas que posibilitan un desempeño superior. El mismo tiene antecedentes de varias décadas, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia. Cada competencia conjuga habilidades prácticas, conocimientos, actitudes, valores y emociones que se movilizan en función de una determinada actividad, para que esta sea realizada con eficiencia y eficacia. Sin embargo, no es infrecuente que en la literatura se considere la competencia circunscrita a una habilidad, destreza o capacidad, como equivalente a una de estas.

El eje principal de la educación por competencias es el desempeño entendido como "la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante" (Malpica, 1996). Desde tal perspectiva, lo determinante no es la posesión de ciertos conocimientos, sino el empleo que se haga de ellos. Este criterio obliga a las instituciones educativas a replantear lo que comúnmente han considerado como formación.

Bajo esta óptica, para determinar si un individuo es competente o no lo es, deben tomarse en cuenta las condiciones reales en las que el desempeño tiene sentido, en lugar del cumplimiento formal de una serie de objetivos de aprendizaje que en ocasiones no tienen relación con el contexto y sus demandas concretas.

Para los autores del presente trabajo, este contexto puede ser más o menos global, desde un puesto de trabajo relativamente simple respecto a las exigencias que plantea al desempeño del trabajador, hasta circunstancias sociales sumamente complejas y que hacen imprescindible disponer (de) y saber utilizar un grupo de recursos o herramientas adquiridas a través del curso de la vida.

Históricamente, las competencias han sido tratadas desde diferentes enfoques (Echeverría, 2004). Se identifica un primer **enfoque** predominante acerca de las competencias, que se ha acuñado como **centrado en la tarea**, ya que se relaciona con la ejecución de funciones o actividades, mayoritariamente vinculado esto con el desempeño en el puesto de trabajo.

Las competencias aparecen primariamente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico.

Posteriormente se desarrolla un enfoque de las competencias relacionado con la excelencia profesional, en el marco del cual las competencias son comprendidas con un mayor alcance y trascendencia. No sólo se coloca el énfasis en los aspectos técnicos, sino en todo aquello que maximice la calidad de la actividad profesional. Se reconoció este **enfoque** como **centrado en el perfil**. Ser un profesional competente no significa asumir una categoría más, es una visión más integral en la búsqueda de un egresado capaz de dar respuesta eficiente a la diversidad de problemas y exigencias que el ejercicio de su profesión pueda plantearle, incluso resolver aquellos no predeterminados.

Finalmente se ha desarrollado, más recientemente, un **enfoque** de mayor abarque, denominado de **competencia de naturaleza holística y compleja**. En consonancia con el mismo, se toman en consideración los elementos relativos a la tarea, a la excelencia profesional, pero además se considera un entorno más complejo y global en el marco del cual se despliega la actividad profesional y un conjunto de atributos personales imprescindibles para el ser y hacer competente.

Incluso nos atreveríamos a decir que hoy por hoy las competencias, tal y como son comúnmente concebidas, rebasan el marco del quehacer profesional y se extienden a todo el quehacer humano, a la convivencia social y en tal sentido se constituyen en herramientas para el ser y el convivir exitosos, para estudiar y aprender, desempeñarse laboral y profesionalmente con excelencia, entre otros beneficios. Las competencias deben preparar al hombre para la vida y hacerlo apto para su afrontamiento, no simplemente servir para dar respuesta a las demandas puntuales de un puesto de trabajo. Si hacemos

alusión a la competencia comunicativa y a la autoestima, por solo citar dos ejemplos, no cabe lugar a dudas que su alcance trasciende ampliamente la idea de trabajar bien o desempeñarse profesionalmente de manera pertinente.

Nuestra manera de concebir las competencias y su trascendencia para la vida, la plenitud y convivencia humana coincide con el criterio de Tobón, quien propone conceptualizar las competencias como “procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para realizar actividades sistémicas y resolver problemas laborales y de la vida cotidiana, con el fin de avanzar en la autorrealización personal, vivir auténticamente la vida y contribuir al bienestar humano, integrando el saber hacer (aplicar procedimientos y estrategias) con el saber conocer (comprender el contexto) y el saber ser (tener iniciativa y motivación), teniendo los requerimientos específicos del contexto en continuo cambio, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto. Esto implica pasar de las competencias como “un saber en contexto” a procesos de desempeño autocríticos y críticos de la realidad personal y del contexto externo, para ejercer una transformación. Sólo así puede superarse el reduccionismo que actualmente hay en este enfoque, por la preeminencia del mercado. De esta forma, se puede reconceptualizar las competencias como un marco de acción para favorecer la formación humana integral y la convivencia” (Tobón, Sergio, 2002).

En general se considera que el término competencias ingresa al campo educativo desde dos vertientes diferentes. Por un lado, este concepto es retomado por las teorías de la comunicación a partir de los estudios de lingüística y uso de la lengua realizados en 1965 por Noam Chomsky. El concepto de “competencia” tiene su origen en la Gramática Generativa de Chomsky y tiene que ver fundamentalmente con la capacidad verbal con que cuenta un sujeto. Chomsky utiliza el concepto de competencia refiriéndose en particular a las capacidades y conocimientos lingüísticos que debe tener un hablante-oyente ideal perteneciente a una comunidad lingüística homogénea, y le permite producir y reconocer los enunciados gramaticalmente válidos o no (Sierra y Vanegas, 2002, pág. 26).

Por otro lado, este concepto es utilizado en el mundo empresarial a partir de las propuestas de reingeniería ligando “las destrezas del saber-hacer con la capacidad empresarial de competir, esto es, de ganarle a los otros competidores en la capacidad de producir rentabilidad” (Barbero, 2004). Así, mientras en la lingüística el concepto de competencia está asociado a la “idea de destreza intelectual, y ésta a la de innovación, y por tanto a la creatividad, en el mundo de la reingeniería empresarial competencia habla de otra cosa: de las destrezas que generan rentabilidad y competitividad” (Barbero, 2004).

Desde lo empresarial, la historia del uso de las competencias en educación se remonta a los años treinta del siglo XX en los Estados Unidos, cuando se propone la educación basada en normas de competencias (EBNC, Posada, 2004). Sin embargo, Hyland señala que en los años sesenta en Norteamérica y posteriormente en Inglaterra en las propuestas educativas se utilizó el concepto de competencias laborales. De la misma manera, el autor presenta como elementos comunes de estas propuestas los siguientes: ideología conservadora, una base en la psicología conductista y la necesidad de servir a las necesidades específicas de la industria (citado por Cariola, Leonor y Ana María Quiroz, 1997). Otros autores consideran su origen en los países industrializados que tenían problemas para vincular los sectores educativo y productivo en la década de los 80.

Los **enfoques** acerca de las competencias también tienden a acentuar, ya bien **lo estructural** o **lo funcional** (Mertens, citado por González, V., 2002). Por ejemplo, en el ámbito empresarial, donde la formación de la competencia se ha considerado como demanda apremiante, suele plantearse la importancia de los conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes, como pilares básicos de la competencia (componentes estructurales) y la importancia de su estimulación a los fines de lograr un desempeño efectivo.

Por otra parte, el enfoque dinámico, vincula la concepción de competencia más al funcionamiento de la persona en el contexto de su actuación (perseverancia, flexibilidad, autonomía, responsabilidad) que a la simple enumeración de cualidades o atributos (aptitudes, actitudes, conocimiento, habilidades u otros) que la hacen apta para un eficiente desempeño.

La necesidad de la flexibilidad como cualidad funcional de la competencia profesional del sujeto para lograr un desempeño exitoso en diferentes escenarios de actuación, es resaltada en la definición de profesional competente que se ofrece en el glosario del documento “Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo” (IBERPROF, OEI, 2000) cuando se plantea: “Competente: Persona que posee un repertorio de

habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para aplicarlas en una variedad de contextos y organizaciones laborales”. Esta definición integra, en alguna medida, los aspectos estructurales y funcionales inherentes a las competencias; ya que aunque enfatiza en los atributos constitutivos de la competencia, deja entrever su utilidad para el desempeño en situaciones contextuales disímiles.

La complejidad de su naturaleza, el carácter multidimensional y su expresión en las actuaciones del sujeto, con frecuencia las profesionales, son peculiaridades atribuibles a las competencias.

Pérez Escoda (2001), incluye entre algunos rasgos de las competencias, que nos parece importante traer a colación, los siguientes (los comentarios en **negrita** corresponden a los autores):

- Suponen un conjunto de saberes (**contenidos declarativos**), habilidades (**saber hacer, contenidos procedimentales**) y actitudes (**saber ser, contenidos actitudinales/valorales**), integrados armónicamente entre sí.
- Se inscriben en un contexto determinado.
- Constituyen un potencial de actuación importante para el sujeto.
- Son indisociables de las nociones de aprendizaje y desarrollo unido a la experiencia.

A lo anterior nos parece interesante añadir otras consideraciones, basándonos en los criterios de V. González, refiriéndose a J. Vargas (González, Viviana, 2002, pág. 1) y los propios:

- Son características permanentes de la persona (estabilidad).
- Se aplican flexiblemente según la situación concreta en que se desarrolle el sujeto.
- Se configuran a través de la actividad y la comunicación interpersonal.
- Se desarrollan en un proceso en el que se va accediendo de manera gradual a estadios o niveles superiores.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea, se realiza una actividad o un trabajo.
- Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, sea laboral o de otra índole.
- Pueden ser generalizables (transferibles) a otras actividades y contextos.
- Se pueden identificar en ellas componentes estructurales y funcionales, los que determinan su alcance, en su vínculo dialéctico e insoluble.

Si bien la cuestión de las competencias se presenta como un campo de debate en cuanto a su concepción e instrumentación, “en principio se puede afirmar que se trata de construcciones complejas de saberes y formas de acción que permiten responder inteligentemente en diversas situaciones y distintos ámbitos” (Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, 2002, pág. 2). Por ello, la formación de competencias no se produce de manera espontánea ni instantánea; necesita intencionalidad educativa y trabajo sistemático y continuado. Es necesario definirlas, aprenderlas y construirlas teniendo en cuenta los diferentes saberes que las constituyen y su integración crítica.

Las competencias se construyen paulatinamente a medida que los alumnos se apropian de un conjunto de saberes; se desarrollan en la acción, en circunstancias específicas, e involucran diferentes capacidades para el desempeño profesional y por lo tanto suponen la puesta en juego de una escala de valores que las dota de sentido dentro de cada contexto específico.

Existen definiciones muy diversas acerca de las competencias. Comúnmente, tales definiciones guardan relación con los enfoques ya mencionados y que tipifican el decursar histórico del constructo, hipertrofiándose, en consecuencia, uno u otro atributo en su comprensión: así, suele identificarse con conocimientos, una habilidad o una destreza, considerarse una característica comportamental que le permite a una persona rendir eficientemente, destacarse su papel en el entorno laboral, su impacto en una determinada tarea o puesto de trabajo, o su rol para la eficacia profesional.

Entre las definiciones que nos parece interesante señalar, se encuentran la de Spencer y Spencer, (1993), quienes la consideran como “una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios” (citado por González, V., 2002, pág. 2).

Rodríguez y Feliú (1996), las describen como “conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad.” (Ibídem).

Para Gonczi y Athanasou, “la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones”. (Gonczi, Andrew; Athanasou, James, 1996).

Para Pinto, competencia es la capacidad para actuar con eficiencia, eficacia y satisfacción sobre algún aspecto de la realidad personal, social, natural o simbólica. Cada competencia es entendida como la integración de tres tipos de saberes: conceptual (saber), procedimental (saber hacer) y actitudinal (ser). Son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (metacognición) (Pinto, L. 1999).

Según la OCDE, una competencia es más que un conjunto de conocimientos y habilidades. Implica la capacidad de satisfacer demandas complejas, movilizandolos recursos psico-sociales (que incluyen habilidades y actitudes) en un contexto particular. Cada competencia-clave debe de contribuir a resultados valorados por la sociedad y los individuos. Ayuda a los individuos a satisfacer demandas importantes en una variedad de contextos (OCDE, 2005, pág. 4; citado por Castejón José Luis).

De forma general se aprecia, en las definiciones anteriores, -a pesar de que existe reticencia por los autores a modificar los rótulos de capacidad o habilidad al referirse a un constructo cualitativamente diferente, como es el de competencia-, que esta constituye una combinación integrada de conocimientos, habilidades y actitudes conducentes a un desempeño adecuado y oportuno en diversos contextos. La flexibilidad y capacidad de adaptación resultan claves para el nuevo tipo de logro que se promueve, para el sujeto competente.

En el contexto cubano se han utilizado las siguientes definiciones, dentro del **enfoque empresarial**

- Competencia laboral: Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de idoneidad demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones (según la resolución ministerial 21/99 del CETSS).
- La competencia profesional: Es un sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, valores, motivos, aptitudes y capacidades que debe poseer el individuo para el desempeño satisfactorio de su actividad laboral, comprometido con el proyecto social cubano (colectivo de autores del ISPETP, 2002).
- Las conceptualizaciones más actuales acerca de la competencia, particularmente en el contexto cubano y en el ámbito educativo, la enmarcan como configuración psicológica que favorece el desempeño exitoso del sujeto en un determinado tipo de actividad. Así, autores del Centro de Estudios Educativos de la Universidad Pedagógica “Enrique José Varona” han considerado la competencia como “una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de personalidad en estrecha unidad funcional, autorregulando el desempeño real y eficiente en una esfera específica de la actividad, en correspondencia con el modelo de desempeño deseable socialmente construido en un contexto histórico concreto.” (Beatriz Castellanos et. al., 2003, pág. 16).

Según Viviana González Maura, la competencia (se refiere a la profesional) es “una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personalógicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente” (González, V., 2002).

De forma general se reconoce que la competencia es una categoría psicológica que integra determinados componentes figurativos, procedimentales, actitudinales y personalógicos en función de lograr un desempeño eficiente en un contexto concreto de actuación, tal como se destacó previamente (Castellanos, B. y otros, 2003).

Las competencias, según Rayda Dusú (Dusú, R., 2004), se pueden definir como configuraciones psicológicas que se constituyen en una unidad integradora, tanto de los recursos personalógicos como de las características esenciales de la actividad específica que realiza el sujeto, que se construyen y reconstruyen en el proceso dialéctico de objetivación de sus capacidades.

Según la posición de esta autora, reflejada en el estudio de lo que denomina competencia investigativa, las competencias como configuraciones psicológicas integran diversas formaciones de la personalidad y otros múltiples elementos dinámicos de la misma y del sujeto; por consiguiente responden tanto a elementos intrapsíquicos como a aquellos relacionados con la actividad pensante e interactiva del sujeto. De las definiciones anteriores es factible extraer algunos elementos comunes, esenciales y generales, atribuibles a la noción de competencia:

- La competencia es una configuración psicológica compleja.
- La competencia se manifiesta en la calidad de la actuación.
- La competencia garantiza un desempeño responsable y eficiente. En relación con lo anterior, puede decirse que su potencial regulador es notorio.
- La competencia integra en su estructura y funcionamiento elementos de orden cognitivo y motivacional.
- Ser competente implica disponer de recursos personológicos que le permiten al sujeto funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía y perspectiva futura en su actuación.

Coincidimos con Rayda Dusú y con Beatriz Castellanos, M. Jorge Llivina y otros autores, al considerar que la competencia está conformada a partir de componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades de la personalidad que condicionan la actuación competente del sujeto, pero no la determinan per se (Dusú, R., 2004; Castellanos, B.; Llivina J.; Hernández, A., 2003). La verdadera significación de estos componentes estructurales tiene lugar en su unidad con los componentes funcionales (su rol en la toma de decisiones, resolución de conflictos, etc.).

Para recrear la idea antes expuesta, es importante reafirmar la noción acerca de la complejidad de la competencia en el orden estructural, lo que implica que en ella se incluyen componentes no sólo cognitivos sino también motivacionales y personológicos.

Lawshe y Balma plantean que la competencia comprende tres aspectos (Lawshe, C. H y Balma, Michael J., 1966): la potencialidad para aprender a realizar un trabajo, la capacidad real para llevarlo a cabo y la disposición (motivación o interés) para realizarlo. (Spencer y Spencer plantean que las competencias están compuestas por características que incluyen la motivación, los rasgos psicofísicos, las formas de comportamiento, el autoconcepto, los conocimientos y destrezas manuales, las destrezas mentales o cognitivas (Spencer, I. M. y Spencer, J. M. 1993).

De una u otra manera es admitido que el ser competente implica contenidos específicos, componentes estructurales. “Estos componentes se relacionan y, a partir de esta interconexión, las competencias logran su integridad y su unidad como sistema complejo” (Dusú, R., 2004).

La estructura de las competencias tiene un carácter general, pero su contenido se concreta en dependencia de la actividad específica que despliega el sujeto. El componente cognitivo suele integrar conocimientos declarativos y procedimentales diversos, habilidades y capacidades generales y específicas. Aspectos tales como la memoria, la atención, la percepción, la capacidad de análisis, la síntesis, la comprensión y el razonamiento, son elementos que se asocian a este tipo de recurso. Por su parte, el componente metacognitivo incluye conocimientos, habilidades y recursos estratégicos diversos que garantizan la autorregulación y el control del proceso conducente al desempeño exitoso por parte del sujeto.

Lo motivacional se manifiesta a través de las necesidades, los intereses, las expectativas y los motivos que en general estimulan el comportamiento del sujeto, concediéndole una dirección y sentido concretos. Mientras que las cualidades de la personalidad reflejan los valores que se asumen y los rasgos caracterológicos que tipifican y le conceden un sello determinado a las actuaciones del sujeto. Entre tales cualidades suelen ser importantes para un desempeño competente el autocontrol emocional, la responsabilidad, el compromiso, la perseverancia, la autonomía, la creatividad, la iniciativa y la audacia, entre otras.

La interacción de los componentes precisados compromete el comportamiento competente del sujeto. Pero a la vez, sobre su base y en estrecho vínculo con ellos, es posible elaborar representaciones, identificar las contradicciones que se generan en el proceso de enfrentamiento de una tarea y tomar decisiones, funciones inherentes a este y que determinan, finalmente, su competencia (Dusú, R., 2004).

Sobre este fundamento, R. Dusú identifica como componentes funcionales de la competencia a la representación, la toma de decisiones y el enfrentamiento de conflictos. En la figura 1, adjunta a este material, hemos colocado el propio esquema que propone esta autora para representar la composición de una competencia desde su estructura y funciones, con solo dos precisiones:

- La primera consiste en modificar el término de **representación** por el de **construcción de representaciones**, para acentuar el matiz funcional de este componente. La representación posee un rol básicamente orientador, de guía para las actuaciones del sujeto. Ella permite conformar un sistema de anticipaciones y expectativas, de manera tal que hablar de la elaboración de representaciones connota el despliegue de una acción sobre la realidad.
- La segunda consiste en añadir a los componentes funcionales el denominado por nosotros **“evaluación y reformulación de estrategias”**, con la finalidad de destacar el rol de la competencia (más bien del sujeto competente) para monitorear el proceso de actuación, la coherencia del producto con el propósito planteado y en consonancia con ello, la adopción de una nueva estrategia para el afrontamiento a la tarea o actividad, en relación con las condiciones ambientales. Acentuamos la idea de que replantear o reformular la estrategia no solo depende de la ejecución del sujeto, de sus habilidades y capacidades, sino también del contexto.

Un contexto cambiante exige de una actuación flexible del individuo, por ende un comportamiento que pudiera considerarse competente en condiciones determinadas, puede no serlo exactamente así en condiciones diferentes, ante demandas de mayor complejidad. La competencia se sistematiza en la autovaloración continua de un sujeto para realizar su actividad profesional u otra, resolver un problema, realizar un proyecto. Y esta actuación debe estar en consonancia con la heterogeneidad y diversidad de las condiciones de existencia del ser humano, por lo cual implica un alto grado de plasticidad por parte de su ejecutor.

**FIGURA 1: Componentes estructurales y funcionales de la competencia**



## BIBLIOGRAFÍA

- Aneas, A. Competencias profesionales. Análisis conceptual y aplicación profesional. Seminario Permanente de Orientación Profesional. Universidad de Barcelona, 2003.
- Argüelles Antonio. Competencia Laboral y Educación basada en normas de competencia: Compilación. Editorial Limusa. México 1996.
- Bajo, María Teresa et. al. Las Competencias en el Nuevo Paradigma Educativo para Europa. Universidad de Granada, s/a.
- Barbero, Jesús Martín. Saberes hoy: diseminaciones, competencias y transversalidades. Revista Iberoamericana de Educación. No 32, 2004.  
<http://www.campus-oei.org/revista/rie32a01.htm>
- Becerra, María Julia. [www.monografias.com](http://www.monografias.com) El desarrollo de saberes básicos vinculados a la comunicación interpersonal en Arquitectos e Ingenieros y su tratamiento en el Plan de estudio.
- Bisquerra Alzina, Rafael. Educación emocional y competencias básicas para la vida. RIE Volumen 21, número 1, 2003.
- Bisquerra, R. Educación emocional y bienestar. Barcelona: Praxis, 2000.
- Bogoya, Daniel et al. Competencias y proyecto pedagógico. Universidad Nacional de Colombia. Editorial Unibiblos. Bogotá, D. C., 2000.
- Castejón Costa, Juan Luis. Competencias transversales e inteligencia emocional. Competencias socio-emocionales y competencias transversales/ genéricas en la educación superior.
- Cariola, Leonor y Ana María Quiroz. Competencias generales, competencias laborales y currículum. En: Novick, Marta y María Antonia Gallart (coordinadoras) (1997) Competitividad, redes productivas y competencias laborales. Montevideo: OIT/CINTERFOR-RET. Segunda parte. Banco Mundial. 1994. La enseñanza superior: las lecciones derivadas de la experiencia, 1997.
- Castellanos, B.; Livina U.; Fernández, A. M. La gestión de la actividad de Ciencia e Innovación Tecnológica y la competencia investigativa del profesional de la educación. Curso 18. Pedagogía 2003. La Habana, 2003.
- Cejas, Enrique y otros. La formación por competencias profesionales: una experiencia cubana. IPLAC, Curso Precongreso Pedagogía'2001, Ciudad de la Habana: Palacio de las Convenciones, 2001.
- Colectivo de autores del ISPETP. Taller sobre competencias laborales. Notas tomadas del taller efectuado en el ISPETP. La Habana, Cuba, 19 de diciembre del 2002.
- Colectivo de autores., Las competencias del profesional de la educación, ISPEJV, CEE. En soporte magnético, 2002.
- Competencia de los ciudadanos; 2003.  
<http://dewey.uab.es/pmarques/competen.htm>
- Competencias básicas para todos; 2003.  
<http://training.itcilo.it/americas/formprof/textos/Nuevascompetencias.pdf>
- Competencias básicas y específicas asociadas al grado en Psicología.  
[http://www.ugr.es/~psicolo/docs\\_espacioeuropeo/primera\\_propuesta\\_competencias\\_genericas.doc](http://www.ugr.es/~psicolo/docs_espacioeuropeo/primera_propuesta_competencias_genericas.doc)
- Cuesta, A. Gestión de Competencias. Editorial Academia, Ciudad de la Habana, 2002.
- De la enseñanza al aprendizaje; 2003.  
[http://www.minedu.gob.pe/gestion\\_pedagogica/of\\_bachilleratoANULADO/xtras/introduccion.pdf](http://www.minedu.gob.pe/gestion_pedagogica/of_bachilleratoANULADO/xtras/introduccion.pdf)
- De la Torre Batista, Yanet. Las competencias emocionales: esenciales para el desempeño exitoso en cualquier puesto laboral.  
<http://www.ilustrados.com/publicaciones/EEukAyuEyyObXSRTCu.php>
- Delors, Jacques. La Educación encierra un tesoro: Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el siglo XXI. Ediciones UNESCO. 1996.
- Dusú Contreras, Rayda. Estrategia didáctica para la formación científico – profesional del estudiante de Psicología de la Universidad de Oriente. Tesis de Doctorado. Santiago de Cuba, 2004.
- Echeverría, B. Gestión de la Competencia de Acción Profesional. Universidad de Barcelona, 2002.
- Echeverría G., Mauricio. ¿Valores o competencias? Dos enfoques formativos en las prácticas pedagógicas. Informe área de educación No. 10 Universidad Santo Tomás Santiago de Chile, julio 2004.
- Elementos constitutivos. Competencias; 2003. <http://www.ur.mx/ur2k/constitutivos.htm>



Enfoques de la educación y capacitación basada en competencias: la experiencia de Australia (1ª parte); 2003.

[http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES/ipn/academia/11/sec\\_8.htm](http://www.hemerodigital.unam.mx/ANUIES/ipn/academia/11/sec_8.htm)

Feliú Salazar Pedro y Rodríguez Trujillo Nelson. "Manual descriptivo y de aplicación de la prueba de estilo gerencial" (PEG01) PsicoConsult, 1996.

Galdona, Javier "La transversalidad en el currículo. La formación de la estructura ética de la persona". Programa Educación en Valores. OEI. Boletín 10. <http://www.oei.es>

Goleman, D. Inteligencia emocional. Barcelona: Kairós, 1996.

Gonczy, A. Athanasau, J. "Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia". Editorial Limusa, 1996.

Gonczy, Andrew, "Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas teóricas y prácticas en Australia", en Argüelles, A. (comp.), Competencia laboral y educación basada en normas de competencia, Limusa-SEP-CNCCL-CONALEP, México, 1996. pp. 265-288.

Gonczy, Andrew. Enfoques de educación y capacitación basada en competencia: la experiencia australiana. En: Papeles de la Oficina Técnica. CINTERFOR/OIT. 1998.

Gonczy, Andrew; Athanasou, James. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Ed. Limusa. 1996.

González Díaz, Carlos y Leonardo Sánchez Santos. Educación Médica Superior 17(4), 2003. El diseño curricular por competencias en la educación médica.

[http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol17\\_4\\_03/ems04403.htm](http://bvs.sld.cu/revistas/ems/vol17_4_03/ems04403.htm)

González Maura Viviana. ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior, Vol. XII, No. 1, 2002, pp. 45-53.

González Maura Viviana. "La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes". Monografía. CEPES. Universidad de La Habana, 2001.

González Maura Viviana. "La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes". Ponencia. 3era Convención Internacional de Educación Superior. Universidad 2002. Ciudad Habana. Cuba.

Huerta J., Pérez I. S., Castellanos A. R. Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales; 2003.

<http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>

Ibarra, Agustín. El Sistema Normalizado de Competencia Laboral. En: Competencia laboral y educación basada en normas de competencia. SEP, CONOCER, CONALEP. 1996.

Ibarra Almada, Agustín E: Competencia Laboral y Educación Basada en Competencias. CONALEP. México. 1996.

IBERFOP-OEI, Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional, "Metodología para definir competencias", CINTER/OIT, Madrid, 1998.

IBERPROF. "Análisis ocupacional y funcional del trabajo" OEI, 2000.

INEM. "Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional". Madrid. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. Madrid, 1995.

Irigoin M, Vargas F. Competencias, fases y aplicación. En: Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. Montevideo: CINTERFOR-OPS; 2002: 252.

Irigoin M, Vargas F. La formación basada en competencias. El diseño de la formación basada en competencias En: Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. (Módulo 2, unidad 5).

Montevideo: CINTERFOR-OPS; 2002: 252.

Irigoin M, Vargas F. La formación basada en competencias. La implementación de la formación basada en competencias. En: Competencia laboral: manual de conceptos, métodos y aplicaciones en el sector salud. (Módulo 2, unidad 6). Montevideo: CINTERFOR-OPS; 2002:252.

La formación por competencias en la educación de nivel medio técnico y tecnológico; 2003.

[http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for\\_com/iii\\_c.htm](http://ilo.law.cornell.edu/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/for_com/iii_c.htm)

Las 40 preguntas más frecuentes sobre formación por competencias Página Web, 25 de septiembre del 2000, Organización Internacional del Trabajo Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional.

Lasida, Javier. Competencias laborales: Un instrumento para el diálogo y la negociación entre Educación y Trabajo. Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional, IBERFOP. I Seminario Organización y Gestión de proyectos de reforma de Formación Profesional basada en competencias, Países del Cono Sur, (Montevideo, Uruguay 20-24 de julio de 1998). (Montevideo, Uruguay 20-24 de julio de 1998).

Lawshe, C. H y Balma, Michael J. (1966) "Principles of personal testing". New York. Mc Graw Hill.

Le Boterf, G. La ingeniería de las competencias, D'organisation, nº 6, p. 23, 1998.

Levy-Leboyer, C. (1997): Gestión de las competencias. Barcelona. Ed. Gestión 2000.

López Jiménez, Nelson E. Flexibilidad en la educación superior. ICFES. Ministerio de Educación Nacional, República de Colombia.

Los jóvenes y el trabajo.

[03.http://www.iin.oas.org/dimension%20de%20genero%20y%20juventud.pdf](http://www.iin.oas.org/dimension%20de%20genero%20y%20juventud.pdf)

Malpica, María del Carmen, "El punto de vista pedagógico", en Argüelles, A., op. cit., pp. 123 -140.

Malpica Jiménez, María del C: El punto de vista pedagógico en la formación por competencias. CONALEP. México. 1996.

Matos Santana, Yacayra E. et. al., [www.monografias.com](http://www.monografias.com) Conocimiento y apropiación de las competencias generales del nivel básico. Análisis de su dominio en las escuelas Los Damnificados y Barrio Nuevo de Santomé del distrito educativo 02-06 del municipio de San Juan de la Maguana, año 2005.

MEMO/05/416; <http://europa.eu.int/comm/education/policies/2010-fr.html>

Mérida Serrano, Rosario y M<sup>a</sup> del Mar García Cabrera. La formación de competencias en la universidad, Universidad de Córdoba, s/a.

Mertens Leonard. (2000) "La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional". OEI [http:// www.oei.es](http://www.oei.es)

Mertens Leonard. "Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos" CINTERFOR/OIT. Montevideo, 1997.

Metadatos sobre educación y formación; 2003.

<http://www.edutec.es/edutec01/edutec/comunic/TSE09.html>

Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología de la Nación. Secretaría de Educación. Área de Formación docente. Formación y transferencia de saberes y prácticas docentes para la inclusión educativa y social. Competencias profesionales en la formación de docentes. Encuentro Nacional de Educación Superior no-universitaria. Agosto 15 y 16 del 2002.

Organización Internacional del Trabajo. CINTERFOR. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional. Competencia Laboral. Conceptos Básicos: México, 1998.

Organización Internacional del Trabajo (OEI-CINTERFOR-OIT). Tercer foro Iberoamericano sobre formación y empleo. Febrero de 2000. "Evaluación y certificación de competencias profesionales". Programa de Cooperación Iberoamericana para el Diseño de la Formación Profesional IBERFOP. Buenos Aires, Argentina.

Organización Internacional del Trabajo. CINTERFOR. Proyecto de competencias laborales. Análisis de la experiencia comparada: Australia, Canadá, Francia, Gran Bretaña, México, Página Web, 27 de septiembre del 2000.

Organización de Estados Iberoamericanos Para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Seminario: Formación basada en competencias. Situación actual y perspectivas para los países del MERCOSUR. Educación Técnico Profesional, cuaderno de trabajo 2, Biblioteca Digital de la OEI, 20 al 22 de julio de 1996.

Organización Internacional del Trabajo Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional, "Formación por competencias", CINTER/OIT, Madrid, 1998.

Organización Internacional del Trabajo. Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional, "Conceptos básicos de competencias laborales", CINTER/OIT, Madrid, 1998.

Orozco Martha de A. y Emira Garcés de G. Algunas consideraciones sobre competencias en educación. Upinión # 18 - Diciembre 2005.

<http://www.upinion.org/18/tema3.htm>.

Parra Vigo, Isel. La dirección de la competencia didáctica en la formación inicial del profesional de la educación. Libro "Profesionalidad". En formato electrónico, pp. 31-48

Parra, Félix y Pablo Raúl Más. La Competencia Comunicativa Profesional Pedagógica: Una aproximación al estudio de su definición. WWW. Monografías.com

Pérez Escoda, N. Formación ocupacional. Proyecto docente e investigador. Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en educación. Universidad de Barcelona, 2001.

Perrenoud, P. Diez nuevas competencias para enseñar. Barcelona: Graó, 2004.

Pinto Cueto, Luisa: Currículo por competencias: necesidad de una nueva escuela. En Revista TAREA No. 43 (Marzo 1999, pp. 10 - 17) Lima. Editorial TAREA.

Posada, Álvarez Rodolfo. 2004. Formación superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. Revista Iberoamericana de Educación.

[http://www.campus-oei.org/revista/edu\\_sup22.htm](http://www.campus-oei.org/revista/edu_sup22.htm)

Qualifications and Curriculum Authority (Reino Unido). Sistema Nacional Inglés. <http://www.keyskillsnet.org.uk>

Resolución Ministerial 21/99 del CETSS, República de Cuba.

Serrano, Carmen Rosa Sierra. El enfoque de competencias y su utilización en la planificación educativa. OPS/OMS, Venezuela, 2003.

Serrano, Carmen Rosa. Mejoramiento de la calidad de la formación y capacitación en salud a través de la utilización del enfoque de competencias. Venezuela, 2003.

[http://www.ops-oms.org.ve/site/venezuela/docs/III%20Marco te%C3%B3rico de competencias UCLA.doc](http://www.ops-oms.org.ve/site/venezuela/docs/III%20Marco%20de%20competencias_UCLA.doc).

Sierra, Gloria; Vanegas, Norma. Construcción del discurso. Bogotá, Escuela de Administración de Negocios, EAN, 2002.

Sierra, Gloria María. Una aproximación pedagógica para formar competencias, 2003. <http://uvirtual.ean.edu.co/biblioteca/images/revistas/48artic3.pdf>.

Spencer, I. M. y Spencer, J. M. "Competence and Work. New York. Wiley and Sons, 1993.

Taylor, Marie. Educación y capacitación basadas en competencias: un panorama de la experiencia del Reino Unido. En: Formación basada en competencia laboral.

CINTERFOR/OIT, POLFORM/OIT, CONOCER. Serie Herramientas para la transformación. Cinterfor/OIT. 1998.

Tobón, Sergio. Las competencias en el sistema educativo: de la simplicidad a la complejidad. Colombia, 2002.

Torrado P., María Cristina. El desarrollo de las competencias: una propuesta para la educación colombiana. Incluido en el texto Hacia una cultura de la evaluación para el siglo XXI. Taller sobre evaluación de competencias básicas, Universidad Nacional de Colombia, 1999.

UNESCO (1998) "La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción". Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París, 5 - 9 de octubre.

Valle, Isel. Sobre competencias laborales. [www. Gestiopolis.com](http://www.Gestiopolis.com)

Vargas, F. Clasificaciones de ocupaciones, competencias y formación profesional: ¿paralelismo o convergencia? CINTERFOR/OIT Página Web 21/05/2003. Disponible en Internet

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/publ/sala/vargas/clasific/index.htm>

Vargas, Fernando Zúñiga. La Formación Basada en Competencias en América Latina CINTERFOR, OIT. Hipertexto. (INTERNET) Montevideo, Uruguay 2000, [www.monografias.com](http://www.monografias.com)

Vargas, José. (2001) "Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización". En: Revista Iberoamericana de Educación. "De los lectores".

OEI. [http:// www.oei.es](http://www.oei.es)

<http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/complab/evento/>.