



## VISIÓN EMPRESARIAL Y EDUCATIVA DEL TÉRMINO COMPETENCIA: UN APORTE A SU COMPRENSIÓN.

**María Eduarda Lander**

[mlander75@hotmail.com](mailto:mlander75@hotmail.com)

**Yolanda Fariña**

[yolfar13@gmail.com](mailto:yolfar13@gmail.com)

Área temática: Modelos e innovaciones curriculares.

### Resumen

El término competencia llevado a la educación ha sido discutido ampliamente por diversos sectores de la sociedad. Unos ven este modelo como idóneo para los actuales momentos, otros los consideran una respuesta equivocada a los problemas que afronta la sociedad. El término competencia está en medio de esta diatriba. Se ha escrito mucho sobre su significado, pero sigue estando vigente lo expuesto por Chappell, citado por Kerka (1998, p.1) quien lo explica como “La competencia es un concepto controvertido, cuyo significado está determinado por aquellos que lo utilizan”. Por esto, el término ha sido discutido, tanto en el sector laboral como educativo buscando encontrar un campo dentro de las competencias que cumpla con las metas y objetivos de empresas o programas curriculares. De aquí que el objetivo del presente trabajo es, comparar cronológicamente el desarrollo del concepto competencia desde el punto de vista laboral y educativo. Esta investigación es cualitativa de corte descriptivo donde se seleccionan una serie de conceptos de competencia de entes y personas relevantes de ambos sectores para luego recolectar información de cada una de ellas. El estudio llegó a la conclusión que el término competencia ha evolucionado, tanto en el sector empresarial como en el educativo encontrándose entre uno y otro más similitudes que diferencias.

**Palabras claves:** Competencia laboral. Competencia educativa. Modelo educativo.





## PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La educación basada en competencias ha sido polarizada entre quienes la consideran la respuesta a los problemas económicos y sociales de un mundo en vertiginoso cambio y aquellos que la consideran como una respuesta equivocada. Los primeros ven en las competencias una vía para formar el recurso humano que necesitan los países para enfrentar la demanda de las exigencias empresariales y cambios sociales, producto del desarrollo tecnológico y de los conocimientos básicos a todos los niveles. Por su parte, los detractores de esta educación consideran que la misma falla principalmente en la ausencia de un sentido humanista, convirtiendo al estudiante en un simple sujeto preparado para enfrentar un lugar en una empresa y ejecutar un trabajo bajo directrices predeterminadas por “unas competencias” dadas, obviando su sentido crítico y análisis socio político. Entre estas dos visiones se encuentran ubicadas una gran cantidad de personas, que necesitan conocer y aclarar su propia concepción de competencia, entre los cuales destacan los docentes, quienes deben ejercer el principal rol en la implementación, ejecución y evaluación de las directrices de los organismos educativos en este proceso.

## JUSTIFICACIÓN

La confusión del término competencia ha sido reportado por múltiples trabajos, nacionales e internacionales. Sobre el término se ha escrito y discutido en diferentes direcciones e interpretaciones desarrollando muchas expresiones acerca de su complejidad, entre ellas aquí se toma la expuesta por Chappell, citado por Kerka (1998, p.1) quien lo explica como “La competencia es un concepto controvertido, cuyo significado está determinado por aquellos que lo utilizan”. Es así como el significado del término es debatido en el sector laboral y el educativo con igual pasión por encontrar un campo dentro de las competencias, que cumpla con las metas y objetivos de empresas o programas curriculares. Dado que estos dos sectores han estado en la mira del concepto de competencia, se considera pertinente hacer un estudio comparativo del concepto de competencia sus similitudes y diferencias que permita dar un aporte a la comprensión, aunque sólo sea parcial, del término competencia y de su uso a nivel empresarial y educativo.





## FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

### Competencia laboral

Es mucho el camino recorrido cuando se quiere tratar el tema de las competencias, más en el ámbito laboral que en el educativo, pero en ambos casos el origen o punto de partida es el mismo. A continuación se reseña el desarrollo evolutivo del concepto competencia laboral en tres etapas de los últimos 50 años.

#### *Finale de los 60' y 70', con el concepto de Chomsky y McClellan*

Hay dos versiones de quién es el primer autor en hacer mención al concepto de competencia y en que ámbito. En base a varios autores consultados se encuentra que el primero en hacer mención del término fue Chomsky con su “competencia lingüística” en el año 1965, en el que “da cuenta de la manera como los seres humanos se apropian el lenguaje y lo emplean para comunicarse” (Ruíz, 2010, p.17).

Chomsky entendía la competencia lingüística como una habilidad universal, heredada y dividida en módulos, para adquirir la lengua materna. Un sistema de principios lingüísticos natos, reglas abstractas y elementos cognitivos básicos (competencias), unido a un proceso de aprendizaje específico lo cual permite que cada ser humano normal adquiriera la lengua materna, así como la habilidad de crear y entender enunciados únicos gramaticalmente correctos (desempeño) (Ruíz, 2010)

Chomsky hizo muchos más aportes en cuanto a las competencias lingüísticas se refiere, pero no fue sino Hymes quien desarrollando las teorías de Chomsky quien acuñó el término de competencia comunicativa, con el cual daba usos específicos dados a partir del lenguaje, en un contexto determinado. “Las competencias comunicativas tienen en cuenta las actitudes, los valores y las motivaciones relacionadas con las lenguas, con sus características y sus usos, así mismo, busca la interrelación de la lengua con otros códigos de conducta comunicativa” (Ruíz, 2010, p.19)

Luego en la década de los '70 se dio el interés por desarrollar el termino de competencia en el ámbito universitario con David McClellan profesor de Psicología de la Universidad de





Harvard, en donde se dio cuenta que los exámenes aplicados a los alumnos no eran capaces de prever el éxito o el fracaso laboral de los profesionales que egresaban.

Es así como McClellan, con la idea de reconocer cuáles eran las variables que permitirían reconocer la situación, desarrolló para la evaluación de las competencias laborales una lista de competencias básicas entre las que destacaban “... **la identificación con la compañía, la autoconfianza, la búsqueda de información, la orientación al cliente, el liderazgo, la flexibilidad, pensamiento conceptual**” (Lévy-Leboyer, 2003, p.41).

En el año 1978 se publicó un libro llamado “Human Competence” de Thomas Gilbert, lo que hizo que se empezara a usar con más frecuencia el término competencia en los departamentos de recursos humanos encontrando una manera de agregar valor.

En este período el término competencia se utiliza enfocándolo desde una postura conductista no siendo el pensamiento crítico el fuerte de la época, sino las habilidades y destrezas, ya fuera para el desarrollo lingüístico o para realizar una función laboral. El término competencia busca en esencia encontrar rasgos personales que identifiquen a los individuos y que los permitan ejecutar una acción, poco desarrollo humanista, o enfoque al desarrollo del individuo o del ser, sino un enfoque práctico.

### ***Mediados de los 80' principios de los 90' con el concepto de Spencer y Spencer***

En los años 80 se enfatiza el sentido de las competencias laborales, o, con un fin más para el “hacer” laboral que para el “ser” psicológico, como se enfocó en las décadas de los 60 y 70. Spencer y Spencer definen a la competencia como una “**característica subyacente de un individuo que está casualmente relacionada con un estándar de efectividad y/o performance superior en un trabajo o situación**” (Lévy-Leboyer, 2003, p.43)

En la década de los 90 prolifera una serie de definiciones de competencia asociadas al desempeño laboral, lo que indica cómo era el auge de su uso en las empresas en este período. Iglesias (2010) reseña alguna de ellas: **La competencia es un conjunto de atributos personales actitudes y capacidades para ejecutar las tareas en el trabajo.** (Vargas, 1999)





**La competencia es una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas** (Gonzi y Athanasou, 1996)

**“Competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo”** ( Mertens, 1996).

Conviene igualmente tomar en consideración otros aportes, desde el punto de vista de la perspectiva cognitiva, que fueron muy valiosos a las competencias. Se destacan los siguientes, los estudios de Perkins sobre desempeños comprensivos que adquiere carácter transversal dentro de la metodología de las competencias. Los aportes de Gardner a partir de su concepción de inteligencias múltiples, los cuales fueron determinantes para una nueva visión de la inteligencia y para comprender las formas de procesar información y resolver problemas que tienen los humanos. Así mismo, la contribución de Sternberg con su teoría triárctica de la inteligencia y sus concepciones en torno a la inteligencia práctica, la cual es vista como la capacidad para abordar las diversas situaciones acordes con las demandas del contexto” (Iglesias, 2010)

En la década de los 80 y 90 fue mucho lo que se desarrolló en competencias y su entorno, inteligencia, psicología cognitiva, lingüístico-comunicativas, pero por sobre todo en la parte de formación para el trabajo, por ello se nota que, con respecto a las décadas anteriores, se reduce en la formación para las competencias la tendencia conductista y aumenta la constructivista, desarrollando mas el sentido crítico del pensamiento y habilidades del “cómo” hacer algo en un trabajo para lograr un objetivo.

### ***La concepción de competencia vista para el siglo XXI***

Para el siglo XXI se entra en un tiempo de mayor trabajo en competencias en varios niveles, se enfatiza en los países latinoamericanos la educación por competencias y se trabaja en las empresas en recursos humanos, capacitados, reclutados y evaluados por competencias. “Evaluados” palabra clave para este siglo, ya que tanto en las empresas como en las escuelas, se busca evaluar a los alumnos y empleados por lo que son capaces de alcanzar a niveles competenciales.





En la empresa ya no solo se utilizan los modelos por competencia para reclutar al personal según las características que se desean, sino que se establecen estándares de evaluación puntuada que permite a la organización ver y predecir cuales serán los estándares competenciales de sus empleados, y que retos de capacitación les esperan. Aquí es donde entra la “era de la gestión del conocimiento”, donde las competencias se reservan una posición importante, ya que son la manera explícita de hacer relucir los conocimientos del personal. Las empresas necesitan pasar de la antigüedad donde los conocimientos se guardaban celosamente y se mantenían tácitos en el ambiente, a una cultura organizacional donde se comparta y se mantenga una estructura de conocimientos explícitos. Las competencias aquí es donde se hacen demostrar “quién sabe qué” y como puede hacer para formar a las demás personas que lo necesitan.

Importante acotar este escrito del periódico El Comercio en el 2006 citado por Moncada Cerón (2011), “Estamos viviendo una transformación radical... hemos pasado de la Era Industrial a la Era del Conocimiento. En la sociedad del conocimiento el trabajador del conocimiento gana acceso al trabajo y posición social a través de la educación. Por tanto, la adquisición y distribución de conocimiento formal tienen la misma importancia que la que han tenido la adquisición y distribución de la propiedad e ingresos en los últimos siglos” (Moncada Cerón, 2011)

### **Competencia en educación.**

El término competencia utilizado en educación ha sido visto como concepto, enfoque y paradigma. En cuanto al concepto, el término competencia se considera polisémico y en cierta forma confuso. Su uso en los currículos basados en competencias compromete su significado por la diversidad de usos y escenarios donde es utilizado.





### Competencias según DeSeCo

El apogeo actual de éste término parte de los años '70, en especial en los países industrializados, quienes con una visión utilitarista y teniendo en mente la producción, productividad y eficiencia, plantean la capacitación de la mano de obra para la industria. Este interés se acrecienta en el ámbito educativo en la Unión Europea al generar y generalizar el currículo por competencias, sustentado en la evaluación arrojada hacia finales de 1997 por programas tales como, PISA (Programme for International Student Assessment), OCDE (Organización para la Cooperación y el desarrollo Económico) y el programa DeSeCo, (Definition and Selection of Competencies). (Menéndez, 2009)

El programa DeSeCo fue clave para la definición de competencias y el tipo de competencia a ser incluidas en el sistema educativo, así mismo, en cuales etapas del sistema serían ubicadas. La Unión Europea en el Consejo Europeo de Lisboa en el año 2000 fijó los objetivos estratégicos para la siguiente década, en lo económico y social, basándose en una economía más competitiva, con mejores empleos y cohesión social. Esto afectó a la concepción de los sistemas educativos, los cuales indudablemente debían adaptarse a la nueva visión de desarrollo. Esta visión incluía la creación de centros de aprendizajes locales, promoción de nuevas competencias básicas, en especial las tecnológicas de la información y mayores cualificaciones. (Consejo de la Unión Europea 2000). En 2001, en la definición de competencias plantean que una **competencia es más que conocimiento y destrezas, en sí, es la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivaciones, valores éticos, actitudes, emociones, y otros componentes sociales y de comportamiento que movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.** (DeSeCo, 2001)

Como puede notarse en el concepto existe un predominio de aspectos conductistas, donde los términos “tareas”, “habilidad” “eficacia” dejan ver una referencia. Se refiere a la capacidad (potencialidad) del educando para realizarlas tras una preparación escolarizada donde adquiera un conjunto de elementos conductuales. Toma en consideración aspectos





humanistas, del educando y del ambiente. En sí se ven las capacidades como una respuesta integral del individuo, en especial ante problemas complejos.

### ***Competencia según Tuning Europa***

Sobre la base de la información arrojada por DeSeCo, para el año 2001 comienza el Tuning Educational Structures in Europe (Tuning) bajo los auspicios de la Comisión Europea para la educación superior. En su estructura Tuning fue criticado por dar mucho énfasis a los aspectos técnicos en menoscabo de lo pedagógico. Desde una perspectiva psicológica el Proyecto Tuning presenta las competencias como: **“La combinación dinámica de atributos (con respecto al conocimiento y sus aplicaciones, aptitudes, destrezas y responsabilidades) que describen el nivel o grado de suficiencia con que una persona es capaz de desempeñarlos”** (González y Wageenar 2003 p. 80) definición que a grandes rasgos definiría las competencias que se desarrollarían en las diferentes carreras universitaria europeas.

Es una definición donde el énfasis predomina sobre el método más que sobre el educando. Es externa al estudiante, referida más bien al proceso de enseñanza aprendizaje donde el educando recibe algo que la educación otorga y que él debe demostrar. En esta definición no queda claro el modelo educativo previsto para alcanzar estas competencias. Hace mención de unas propiedades cambiantes donde se toman en consideración al conocimiento y los valores. Visto así la definición toma en consideración aspectos humanistas personales.

### ***Competencia según Tuning América***

El Proyecto Tuning América Latina que comienza en el año 2004 emite su informe final en el 2007. En este, describe la concepción de competencia en educación como **“ una red conceptual amplia, que hace referencia a una formación integral del ciudadano por medio de nuevos enfoques, como el aprendizaje significativo, en diversas áreas: cognoscitiva (saber), psicomotora (saber hacer, aptitudes), afectiva (saber ser, actitudes y valores)... que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas,**







laborales y productivas ), por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado, dentro de un contexto específico y cambiante. (p. 36)

Es ésta una definición integrada a la realidad educativa. Según su planteamiento se sustenta en un modelo educativo constructivista. Su relación con una red y con la integralidad hacen que se diferencie plenamente de los conceptos restringidos. En esta concepción es el educando el centro del proceso integrador, por ser el que activa sus recursos para llevar a cabo una actividad. Como proceso, contempla movilidad de los conocimientos y experiencias haciendo énfasis en todos los aspectos del ser humano que le permitirán desenvolverse en la sociedad. Esta definición toma en consideración los aspectos humanistas que deberán reflejarse en las respuestas del educando. Así mismo, busca que el educando, a través de las competencias adquiridas sea capaz de enfrentar diversidad de situaciones complejas ante una sociedad cambiante.

## OBJETIVO

Comparar cronológicamente el desarrollo del concepto competencia desde el punto de vista laboral y educativo para mostrar su evolución y contrastar sus similitudes y diferencias.

## METODOLOGÍA

Investigación cualitativa de corte descriptivo (Hernández, Fernández y Baptista, 2003), donde se toma en consideración, en forma cronológica, las definiciones de competencias, en el campo laboral y educativo, más difundidas en documentos oficiales o por personas relevantes dentro del campo de trabajo de las competencias, en función de similitudes y diferencias. Una vez seleccionadas las definiciones objeto de estudio se procede a hacer una relación de elementos comunes o divergentes en todas ellas, lo que constituyen los parámetros a ser interpretados.

## RESULTADOS

Como puede notarse, el concepto competencia, tanto en lo laboral como en lo educativo ha ido dando cambios sustantivos. Indudablemente, el concepto original de competencia, que ha





tenido influencia en lo educativo, parte más del campo laboral que del lingüístico. Este concepto clásicamente se le atribuye a McClellan (1973) en el campo motivacional-laboral. Hacia los años '80 y '90, este término va dando un giro en el campo laboral. Se toma en consideración al individuo en particular, tal como lo reflejan expresiones conceptuales como “característica subyacente de un individuo” (Spenser y Spenser) citado por Lévy-Levoyer, (2003), “atributos personales” (Vargas, 1999), citado por Iglesia (2010). Ya no se habla de competencias necesarias para un cargo empresarial sino de de persona competente. Se trata entonces de definir las competencias del individuo, que es quien las posee y no de un puesto de trabajo. Así mismo el autor habla de conjunto de “atributos” y Gonzi y Athanasou (1996) (citado por Iglesia (2010), se refiere a “compleja estructura de atributos”, para caracterizar a las competencias. Igualmente el proyecto Tunning (2001) considera a las competencias como “la combinación dinámica de atributos”.

Al final de los '90 y comienzo del 2000, se le puede considerar como el punto de cruce en la concepción de competencia en el campo laboral y el educativo. Es en este período que las competencias pasan de lleno a formar parte del sector educativo en los países industrializados, en especial en la comunidad europea, comenzando con Educación Superior. Como el término es tomado del sector laboral, el mismo planteó serios dilemas al sector educativo, pues su diferencia mayor es la ausencia del factor pedagógico y de los métodos educativos a emplear al momento de tomar el término competencia y llevarlo a las aulas de clase. Así, se observan coincidencias como la terminología presentada por Mertens (1996) (citado por Iglesias, 2010) quien hace referencia a las “habilidades”, mientras que DeSeCo se refiere a “tareas”, habilidades y “eficacia”, términos estos muy unidos al sector laboral, así como a una formación predominantemente conductista.

En la primera década del siglo XXI los cambios se han acelerado, en especial en el sector educativo. El sector económico cada vez amplía más su catalogación de los puestos de trabajo y se refiere hoy día con expresiones como “gestión de la incertidumbre” “anticipación al cambio” ante realidades como las acotada por Moncada (2011) “...el factor de producción más importante está en manos de los trabajadores y este es el conocimiento...”; así mismo, los sectores educativos van cambiando igualmente su visión del término competencia, alejándolo un poco de la visión “laboral-empresarial” y concentrándolo en una formación más integral con un





enfoque holístico, humanista, con énfasis en modelos constructivistas donde el individuo sea competente en áreas sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales y productivas.

## CONCLUSIONES

El concepto de competencia, tanto en lo laboral como educativo ha evolucionado en la búsqueda del desarrollo humano integral, más que sólo el de sus habilidades y destrezas. Así mismo al comienzo de su uso, tanto laboral como educativo prevalecía el modelo conductista vigente. Ambos sectores han ido acercándose, encontrándose en el uso del concepto competencia, muchas más similitudes que diferencias, similitudes que van en la búsqueda de un ser humano que pueda enfrentar los retos de la sociedad actual. Indudablemente la educación, al ser un sector social de tal envergadura, presenta cambios y reformulaciones mucho más lentas de las que puede presentarlas el sector empresarial, sin embargo, con el uso en educación del término competencia está ocurriendo un fenómeno particular, el sector educativo lo ha acogido en una forma mucho más dinámica, con posibilidades de transformar su concepción de acuerdo a los cambios que vayan ocurriendo en la sociedad.

## BIBLIOGRAFIA

Consejo de la Unión Europea (2000). Conclusiones de la presidencia. [Documento en línea].

Recuperado de:

[http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms\\_data/docs/pressdata/es/ec/00100-r1.es0.htm](http://www.consilium.europa.eu/uedocs/cms_data/docs/pressdata/es/ec/00100-r1.es0.htm)

DeSeCo. (2001). **La definición y selección de competencia clave**. Resumen ejecutivo.

[Documento en línea] Recuperado de:

[http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/03/02\\_parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dscexecutivesummary.sp.pdf](http://www.deseco.admin.ch/bfs/deseco/en/index/03/02_parsys.78532.downloadList.94248.DownloadFile.tmp/2005.dscexecutivesummary.sp.pdf)

Fernández López, J. (2006). **Gestión por competencias**. Madrid: Editorial Pearson

Educación





González, y Wagenaar, R. (2003). **Tuning Educational Structures in Europe**. Informe final Fase Uno. [Documento en línea] Recuperado de:

[http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc\\_fase1/Tuning%20Educational.pdf](http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20Educational.pdf)

Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P.(2003). Metodología de la investigación. México: McGraw-Hill Interamericana.

Kerda, S. (1998). **Competency-Based Education and Training**. Myths and Realities [Documento en línea]. Recuperado de:

<http://www.calpro-online.org/eric/textonly/docgen.asp?tbl=mr&ID=65>

Lévy-Leboyer, C. (2003). **Gestión de las competencias**. Barcelona: Editorial Ediciones Gestión 2000,

Menéndez, V., J.L. (2009). **La noción de competencia en el Proyecto Tuning**. Observar N° 3, pp. 5-41. [Revista en línea]. Recuperado de:

[www.odas.es/site/magazine.php](http://www.odas.es/site/magazine.php)

Moncada Cerón, J. S. (2011). **Modelo educativo basado en competencias**. México: Editorial Trillas

Proyecto Tuning América Latina. (2007). **Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América latina**. Informe final 2004-2007. [Documento en línea].

Recuperado de:

[http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com\\_docman&Itemid=191&task=view\\_category&catid=22&order=dmdate\\_published&ascdesc=DESC](http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=com_docman&Itemid=191&task=view_category&catid=22&order=dmdate_published&ascdesc=DESC)

Ruiz Iglesias, M. (2012). **El concepto de competencias desde la complejidad**. México:

Editorial Trillas, 2012

