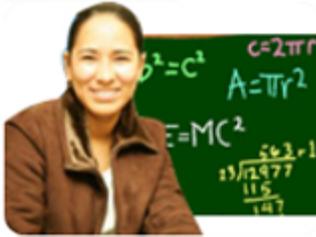




## Situación para la reflexión

Competencias

Se presentan en nuestro entorno diariamente.



Isabel es maestra de primaria. Lleva 10 años de ejercicio profesional. Su vocación se centra en la enseñanza de las matemáticas; se puede decir que Isabel se siente como pez en el agua en la materia. La maestra Isabel se siente capaz, hábil, con mucha destreza en el manejo de números y operaciones; no hay duda que le encanta enseñar.

Isabel ha mostrado siempre un interés muy marcado en saber qué sucede en su comunidad y en su país. Lee el periódico regularmente. Hace algunas semanas al tomarlo, se encontró con dos noticias que llamaron mucho su atención. Un fragmento de una de ellas decía:

### Noticia 1



*Ante el éxito que ha tenido en Alemania, un grupo de empresas germanas y mexicanas implementan en el sistema de educación dual que consiste en internar estudiantes en las industrias para tener mano de obra calificada. Judo Schneider, coordinador del Sistema Dual en México ...señaló que este proceso inició con la empresa Mercedes Benz en 1993 y se extendió luego a otras empresas como la Volkswagen, en Puebla. Al participar en el Simposium Internacional "La Educación Técnica para el Desarrollo Económico", organizado por el Conalep, Schneider mencionó que actualmente son 40 empresas las que se han incorporado a este esquema y que el próximo año podrían llegar a 120.*

*"Para el estudiante o aprendiz, este sistema es una opción de capacitarse profundamente no sólo con conocimientos, sino con habilidades y competencias orientado a la actuación durante sus estudios. Y para la empresa significa una magnífica herramienta de conseguir empleados del futuro calificados".*



## Noticia 2



*La Secretaría de Educación aseguró ayer que serán casi 15 mil las plazas docentes que se someterán a concurso en este ciclo escolar. "En la Secretaría de Educación Pública no creemos en los pases automáticos, creemos en el mérito, en el esfuerzo", subrayó durante la ceremonia.*



*La Secretaría anunció también que a principios del próximo mes se entregarán las primeras 10 mil computadoras a maestros **ya certificados en competencias digitales.***

Una sola pregunta se apoderó de ella al querer empatar las ideas que leía en el periódico.

**"¿De qué se tratan las competencias?",** las mencionan en el mundo laboral pero también en el educativo. Se forman, se evalúan y certifican... y es un tema que cada vez más invade nuestro mundo.

Si soy una profesional considerada buena maestra por mis alumnos y mis colegas, ¿eso es suficiente para decir que soy competente?, ¿a través de un examen escrito pueden asegurar que alguien es o no competente?...."

Las preguntas de Isabel no cesaron, en realidad siguió una larga lista de preguntas conforme revisaba otros documentos como libros, revistas de investigación educativa, etc.

(Fuente: El Norte, 17 de julio y 28 de septiembre 2008)"

## Introducción

Al leer el producto integrador, tú como participante ya te habrás dado cuenta que la tarea de explicar el concepto de competencias a la comunidad educativa formada por docentes y padres de familia no será fácil, pero sí interesante y retadora.

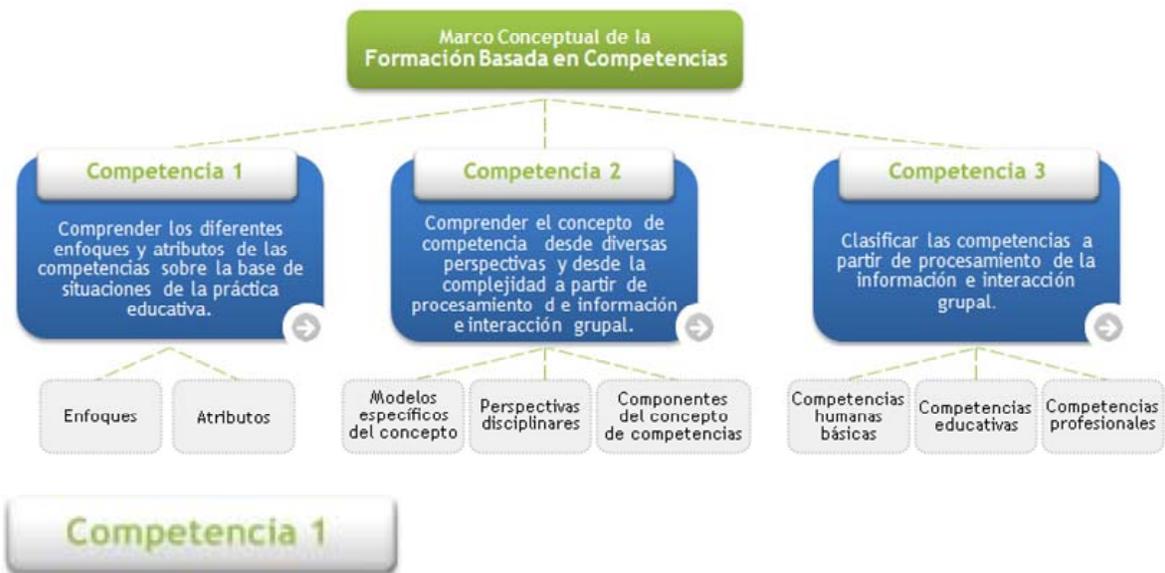
El objetivo de este módulo es que todos los participantes se aproximen al proceso de evolución epistemológica que se ha ido gestando alrededor de la formación del concepto de competencias y que, al leer sobre él, indagar más y comprenderlo, sean capaces no sólo de explicarlo sino que,



además, puedan formarse un juicio crítico alrededor de él, lo cual dará pie a la fundamentación de su propia práctica docente en el marco de la Educación Basada en Competencias.

En otras palabras, la intención del trabajo en este módulo se centra en conocer a profundidad la fundamentación conceptual para poder ubicar el tiempo en el que nos encontramos y hacia qué posibles direcciones formativas podemos conducir nuestras acciones docentes en el marco de la **Formación Basada en Competencias**.

## Red conceptual



## Unidad 1. Enfoques y atributos de las competencias.

### Enfoques de competencias.

Cuando se trabaja en competencias es muy importante definir desde qué referente teórico trabajaremos.

De una manera muy simple podríamos analogar esta situación con una persona que tiene que ofrecer un banquete y se pregunta si lo hará de acuerdo a la cocina mexicana, francesa o china. Para esto debe saber cómo se define, sus atributos y características para actuar en concordancia.

O si un arquitecto va a construir una casa podría primero identificar un estilo arquitectónico para de ahí construir modelo.



De igual manera los educadores requerimos conocer bajo que referente teórico vamos a trabajar. Debemos definir el marco de referencia del cual se desprenda nuestro desarrollo de programas educativos y nuestro quehacer docente.

### Conductista

Pone de manifiesto la importancia de la observación de sujetos exitosos y efectivos y de la determinación de qué los diferencia de aquellos menos exitosos. Se fundamenta en la descripción de conductas observables

*in situ.*

Las características definitivas del enfoque conductista son la demostración, la observación y la evaluación de los comportamientos o conductas.

En este enfoque las competencias son aquellas características de una persona que están relacionadas con el desempeño efectivo de un trabajo y pueden ser comunes en otras situaciones.

En los momentos actuales el proceso de Bolonia o armonización de la educación superior en Europa tiene muchas críticas, porque se señala que se basa en el modelo de competencias conductista.

### Genérico

Está más dirigido a identificar las habilidades comunes que explican las variaciones en los distintos desempeños. De nuevo en este enfoque se identifican a las personas más efectivas y sus características principales y genéricas de las personas que han realizado los desempeños más eficaces. Las competencias determinadas de esta manera se pueden aplicar a diferentes grupos profesionales. Gonczi (1995) confirmó las diversas formas que las competencias genéricas pueden adoptar dependiendo de los contextos de los lugares de trabajo y Hager (1998) subrayó dos rasgos cruciales de las competencias genéricas:

- Dirigen la atención hacia enfoques más amplios de competencia.
- Son sensibles a los cambios de los contextos laborales.

La competencia en este sentido está más relacionada “con un desempeño global que sea apropiado a un contexto particular. No se trata de seguir recetas”, por ello, más que de funciones centradas en las destrezas, se habla de ejecutar tareas y roles.

### Cognitivo

La definición de competencias en este enfoque incluye todos los recursos mentales que los individuos emplean para realizar las tareas importantes, para adquirir conocimientos y para



conseguir un buen desempeño. Este enfoque se utiliza a veces simultáneamente con las habilidades intelectuales o con la inteligencia.

Una interpretación más estrecha del enfoque cognitivo gira en torno a competencias cognitivas especializadas.

Estas competencias especializadas hacen referencia a un grupo de prerrequisitos cognitivos que los individuos deben poseer para actuar bien en un área determinada. Otra interpretación del enfoque cognitivo es la diferenciación entre competencia y desempeño; pues actualmente se ha ampliado el concepto de competencia-desempeño hasta abarcar a las competencias sociales o emocionales

Este enfoque cognitivo se yuxtapone al enfoque socio constructivo, por eso mucho lo identifican con enfoque constructivista. En la visión socio-constructivista adquieren extraordinaria importancia aspectos tales como: la autorización, el diálogo continuo entre el estudiante y el tutor, la necesidad de actuar sobre las prácticas y sobre las tareas multidisciplinares a las que el estudiante tiene que hacer frente.

En general, el enfoque socio-constructivo pone el acento en la similitud entre las competencias necesarias para una actuación exitosa en sociedad (tales como la competencia del aprendizaje, de la cooperación, la solución de problemas, el procesamiento de la información, afrontar la incertidumbre, la toma de decisiones en función de una información incompleta, la valoración de riesgos) y desarrollo de la competencia colaborativa (como sinónimo de aprendizaje socio-constructivo).

Desde la perspectiva constructivista se apunta hacia la creación de conocimientos, poniendo énfasis en la importancia de la interacción entre el conocimiento tácito y el explícito.

Estos diferentes enfoques inciden en que las competencias puedan ser conceptualizadas como comportamiento o como capacidad. Cuando se asume como comportamiento es cuando se habla, al evaluar, de competente/no competente, como si la competencia fuera un punto de llegada; sin embargo, cuando la competencia se asume como capacidad, el comportamiento está presente, pero integrado a otros aspectos del saber, saber ser, saber estar y convivir, etc.

Haz terminado **Enfoque de competencias.**

### **Atributos del concepto de competencia.**

En la unidad anterior se ha tenido oportunidad de estudiar tanto los orígenes epistemológicos de las competencias así como términos afines lo cual ha servido para irnos creando un gran marco de referencia ante el concepto de competencias. Es turno de seguir construyendo otra área



relacionada con el estudio conceptual, por lo cual en esta unidad nos focalizaremos en el estudio de sus atributos.

La palabra “atributo” en cualquier diccionario de carácter general, como por ejemplo el de la Real Academia Española ([www.rae.es](http://www.rae.es)) se definirá de la siguiente manera:

**Atributo:** Cada una de las cualidades de un ser//. Gram. Lo que se enuncia del sujeto.

Así, al analizar los atributos correspondientes a las competencias que abarcan tanto lo personal como lo social, se deben entonces nombrar a los más significativos, dentro de los que se destacan los siguientes atributos:



**Atributos del concepto de competencia.**



Competencia



Desempeño

Cuando señalamos que la competencia está centrada en el **desempeño** evidentemente estamos enunciando nuestra filiación a uno de los paradigmas teóricos más importantes en la investigación sobre competencias: nos referimos a la propuesta del lingüista [Chomsky](#).



*Imagen recuperada del portal  
"El Ciudadano"*

Chomsky aludía a la competencia lingüística como una habilidad universal y dividida en módulos para adquirir la lengua materna. El científico afirmaba que, al combinar un sistema limitado de principios lingüísticos natos, reglas abstractas y elementos cognitivos básicos (la competencia) con un proceso de aprendizaje específico, ello permitía a cada ser normal adquirir la lengua materna, incluyendo la habilidad de crear y entender una serie de enunciados únicos gramaticalmente correctos (desempeño), es decir, al aplicar sus conocimientos de la lengua la uso real. Esta visión chomskyana postula entonces que a la competencia lingüística le subyace el aprendizaje creativo normado por reglas del lenguaje, así como su uso (Weiner, 2004; p. 99).

Muchos modelos subsecuentes en el campo de la Formación Basada en Competencias han incorporado componentes del modelo chomskyano, pero al hacerlo de manera aislada o a veces sin la fundamentación teórica necesaria han incurrido en un **eclectisismo**, necesario en materia educativa, pero que cuando no está bien fundamentado produce incoherencias y dispersión teórico-metodológica.

Esto debe ser una alerta para los niveles de formación técnica y profesional, los cuales pretenden asumir modelos de base cognitiva, fundamentalmente para la formación básica y modelos de base estructuro-funcionalista para la formación de sus competencias laborales. Recordemos que el trasfondo de los trabajos de Chomsky es el estudio de la mente, de ahí que sus postulados se correspondan con la psicología cognitiva y las teorías del desarrollo cognitivo, desde el cual la competencia se asocia a la idea de destreza intelectual y esta a la innovación y por tanto a la creatividad, mientras que en el mundo empresarial, va a hacer carrera otro concepto de competencia, aquel que liga las destrezas del saber hacer con la capacidad empresarial de competir, es decir ganar en la capacidad de producir rentabilidad (Salganik, 2004).

Señala Weinert (2004) que del modelo competencias-desempeño chomskyano se han tomado los componentes siguientes:



- Especificidad en el terreno
- Un sistema nato de principios y reglas dispuestos en módulos
- Un aprendizaje normado por reglas
- Un desempeño cuya calidad no sólo depende de principios universales, sino también de experiencias de aprendizaje y del contexto situacional actual del que aprende o del autor.

Son estos componentes los que de una forma u otra constituirán los atributos de competencia que defenderemos en este apartado.

### Particularidades del desempeño

Como ya apuntamos, el desempeño es la manifestación de la competencia porque la competencia es invisible, se hace visible a través del desempeño como expresión concreta de los recursos que pone en juego un individuo para actuar; por lo que habría que desplazar el interés hacia qué consideramos “recursos” y qué consideramos “actuación”.

Los recursos no son sólo operativos; éstos deben ser recursos intelectuales, afectivos u operativos, lo que lleva a asegurar que nadie puede desempeñarse de manera satisfactoria, si no hay determinados conocimientos, que no siempre tienen que estar explícitos, ni siempre tenemos que haberlos adquirido por la vía de los conocimientos formalizados dentro de las disciplinas.

De ahí que al desempeño le es inherente el saber que conjuga conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, y **capacidades**, tanto adquiridas desde las tradiciones de la cultura científica como de la cultura experiencial, o sea, otorga validez a las tradiciones teóricas y a las tradiciones empíricas que conforman la sabiduría del ser humano.

#### Aplicación de un contexto específico

Uno de los múltiples aportes de la psicología cognitiva a la fundamentación de las competencias ha sido el señalar que las acciones humanas se expresan en contextos particulares y específicos. Los aportes vigoskyanos en torno a las relaciones entre estructuras cognitivas, actividad intelectual y cultura pone de manifiesto la manera en que la noción de competencia supone la aplicación o actuación en un contexto específico.

Los requisitos esenciales se encuentran en la pertinencia social y en la intencionalidad, pues la competencia siempre debe estar orientada por un propósito determinado.

Cuando se alude a su carácter específico nos referimos a que nadie se hace competente para todo, ni para todos los lugares, ni en todas las condiciones; ello exige reconocer que toda competencia general se materializa en contextos de aprendizaje y contextos de aplicación específicos, de ahí la importancia de definir condiciones al concebir el tratamiento didáctico de una competencia particular.



El atributo de integración (junto al de la nivelación que se verá en seguida) se reconoce como un elemento distintivo de la competencia. Actualmente existe una tendencia a crecer en magnitud numérica las competencias que se proponen, a veces de manera inaceptable para la lógica común porque se señala una técnica, una habilidad, un conocimiento como si fuera una competencia.

Sin embargo, debemos reconocer que la competencia no es un conocimiento, una habilidad o una técnica, sino que conjunta todo ello de manera integrada, no sumada. Competencia es un todo que conjunta:

- Conocimiento
- Habilidad
- Técnica

y denota la capacidad de enfrentar situaciones novedosa y saber qué, cómo y cuándo actuar con el conocimiento adquirido.

La idea de integración se eleva a niveles de visión de totalidad, pues la competencia se puede analizar en sus distintos componentes, pero esos componentes separados dejan de ser parte de la visión de competencias. Por ello se plantea que a la competencia le es inherente la concepción modular. La estructura curricular modular no es nueva, forma parte de los múltiples intentos por lograr una visión globalizadora e integradora del currículum, que busca contrarrestar los efectos nocivos de la estructura curricular asignaturista, lo novedoso está en cómo se estructura lo modular en la alternativa de formación de competencias, en oposición a cómo se ha concebido este tipo de estructura dentro de un paradigma conductual.



La estructuración en módulos constituye una de las herramientas distintivas y más válidas para concretar el enfoque de competencias.



Cuando los módulos se han estructurado dentro de un paradigma conductual se ha dado una transformación externa, pero no interna, pues, aunque se parte de actividades de realidad, para que los sujetos arriben a mayores niveles de abstracción, lo cierto es que esa realidad es abordada desde objetivos conductuales-operativos, que pueden dar algún resultado externo, específicamente con disciplinas aplicadas, pero que verdaderamente, presenta limitaciones de índole psicológica y metodológica, lo que remitiría a las necesarias transformaciones internas del sujeto que interactúa con dicha realidad.

### Nivelación

Ya habíamos apuntado que este atributo referido a la nivelación de competencias en su movilización hacia la transferibilidad, y que unido a la integración constituirían los rasgos distintivos de las competencias. La determinación de niveles es convencional. No puede ser universal si tenemos en cuenta que al establecer niveles se pretende ir obteniendo logros graduales en el camino hacia la competencia y los logros no pueden considerarse con independencia del desarrollo de los estudiantes, ni sin tener en cuenta los contextos concretos en los que se da el proceso de enseñanza aprendizaje en las diferentes poblaciones estudiantiles.



Tal convencionalidad posibilita que nos encontremos con diferentes tipologías clasificatorias, en dependencia de criterios también diferentes, aunque ciertamente la clasificación propia, inherente de manera específica a la formación de competencias, es aquella que encierra la idea de cómo se logra que el alumno transite desde los niveles de novato hacia mayores niveles de experiencia.

Desde esta óptica existen clasificaciones que aluden a criterios diferentes de nivelación como los que exponemos a [continuación](#).

Esta clasificación se realiza en función de arribar a nivel de experiencia, el cual, según Ausubel, se alcanza dentro de cada área del saber, lo que significa que un estudiante puede disponer de un nivel de experiencia en un área, mientras que en relación con otros saberes es un novato.

Por ello, en la alternativa de formación de competencias estamos aludiendo a una estructura modular que requiere de una definición y estructuración diferente. Dentro de la alternativa de competencia vista desde la perspectiva constructivista, se define el módulo como una estructura multidisciplinaria de actividades de aprendizaje. El enfoque integrador de todas las dimensiones de la competencia determina que en torno a las capacidades inferidas (las cuales a su vez integran lo cognitivo, lo psicomotor, lo actitudinal) se dé desde la integración de contenidos, de teoría y práctica, de actividades y de evaluación.

Con esta visión integrada se cierra el abismo que siempre se ha constatado entre tener conocimientos y poder ponerlos en práctica de manera efectiva, que no es más que lograr un saber. Este cierre de abismos tiene más correspondencia con la realidad que lo que



tradicionalmente viene sucediendo en el ámbito escolar, donde el conocimiento escolarizado, alejado de la realidad, no se aviene con la totalidad del ser humano insertado en sus dimensiones biológica, intelectual socioafectiva e intrapersonal.

Sólo un enfoque integrado de las acciones encaminadas a formar competencias puede ayudar a contrarrestar la visión instrumentalista con la que se ha calificado, no sin razón, pues ciertamente este enfoque integral sigue siendo un reclamo, urgido de propuestas concretas, como esta que propone la visión modular siempre y cuando rebese los límites del diseño y se adentre de lleno en los modos de actuación efectiva de docentes y alumnos.

### Clasificaciones de diferentes criterios de nivelación

Criterios relativos a la exigencia según el nivel de contenido	Criterios de dominio personal e intuición según el proceso de automatización	Criterios de andamiaje	Criterios de complejidad estructural
<b>Familiarización</b>	desempeño rutinario (para un tipo específico de problema – procedimientos técnicos)	Práctica guiada (principiante)	Interpretativo
<b>Imitación/comprensión</b>	desempeño autónomo (para la resolución de problemas y realización de actividades con base en propia toma de decisiones)	Práctica semiguada (intermedio)	Argumentativo
<b>Aplicación</b>	transferencia (aplicación a varios tipos de	Práctica independiente (avanzado)	Propositivo



	problemas en diferentes contextos)		
<b>Definición</b>	intuición (aplicación a varios tipos de problemas en múltiples contextos sin guía explícita para proceder. Toma como base la experiencia previa)		
<b>Análisis</b>			
<b>Síntesis y desarrollo</b>			



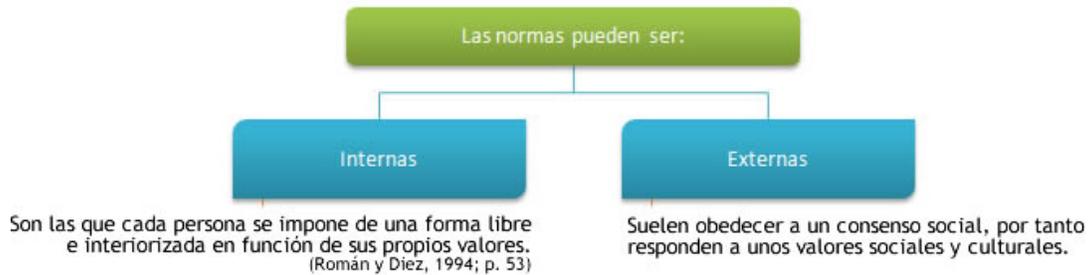
Desde su perspectiva etimológica una norma significa regla o medida. Dentro de las definiciones de norma destacan algunas que se exponen a continuación por el interés que poseen para el tema que nos ocupa.

Significado de norma:

- **“Procedimiento que garantiza el desarrollo eficaz de una actividad determinada”**  
Fuente: Diccionario de Filosofía 2a ed; p. 840
- **"Fórmula o regla conforme a la cual una persona debe encaminar su conducta"**  
Fuente: Manual de Ética, 3a. ed; p.24

Las definiciones anteriores dan a entender que las normas son las pautas de conducta o criterios de actuación que dictan cómo debe ser el comportamiento de una persona en una situación dada.

Existen dos tipos de normas:



Un análisis detenido de esas definiciones nos permitirá ir anticipando cuando la norma se asume desde la psicología de la conducta, incluyendo los criterios cotidianos sobre lo debe y no debe hacerse y cuando la definición da cobertura para concebirla desde una perspectiva diferente. Esa perspectiva diferentes es la que nos permite reconocer que este atributo no funciona de la misma forma en el mundo laboral que en el de los proceso de formación y esto es muy importante tenerlo presente pues ha sido precisamente una de las mayores barreas para que se comprenda la alternativa de formación de competencias llevada al ámbito educativo y a los proceso de formación desde el preescolar hasta la educación superior, toda vez que en ambos campos se ha asumido la norma de competencia desde la definición siguiente:

***"La norma de competencia es patrón de mediada, una referencia de actuación y una objetivación de las expectativas que existe entre los actores respecto de los desempeños esperados en el campo del trabajo".(Catalano, 2004; p.55)***

#### ¿Cuál es la utilidad de las normas competencias?

Las normas de competencia representan un marco de referencia muy importante en los proceso de formación y de evaluación. Ellas pueden ser utilizadas en los campos siguientes:

- Formación profesional o de base
- Formación continua
- Certificación de aprendizaje provenientes de la experiencia laboral
- Selección de personal
- Evaluación de personal

A partir de las normas que integran un perfil se puede determinar el perfil de ingreso, las competencias que pueden formarse en cursos regulares de formación profesional, las que necesitan consolidarse a través de la formación continua, así como las que pueden certificarse a quien se ha mantenido en situación de trabajo. Además constituyen materia prima para el diseño curricular, con matices diferenciales, por supuesto en los proceso de formación profesional en el sistema educativo y reportan múltiples beneficios que expondremos más adelante.

No por casualidad cuando reseñamos los atributos de una competencia unos aparecen como cualidades inherentes al ser, incluso constituyen el sello distintivo de la Formación Basada en Competencia, como opción educativa, en su diferencia con otras propuestas, tal es el caso cuando afirmamos que dentro de los atributos de la competencia se destacan el ser integrada, nivelada y normada. Evidentemente estas cualidades la determinan y distinguen.

Por otra parte, señalamos que la competencia está centrada en el desempeño y que es contextual de manera específica. Estos dos atributos aparecen como lo que se enuncia sobre el sujeto



competencia, aunque no sea inherente a su ser porque depende del modelo o perspectiva teórica desde la cual se esté asumiendo al competencia.

Por ejemplo, al aludir a que un atributo de la competencia es estar centrada en el desempeño nos estamos afiliando, como muchos otros seguidores a nivel mundial, al **modelo chomskyano** que explicita la relación competencia-desempeño, modelo retomado en muchas de sus partes en las propuestas del sistema educativo.

Cuando decimos que se aplica en un contexto específico, se está asumiendo aportes de las teorías cognitivas y sus reflexiones en torno a los problemas de la mente. El hecho que constituyan atributos desde el punto de vista de lo que se enuncia del sujeto y no de cualidades inherentes a su ser es lo que ha redundado en que en torno al término desempeño y lo relativo a la especificidad contextual de las competencias, se hayan dado las más enconadas polémicas, pero también, por supuesto, que hayan surgido las ideas más fructíferas para justificar la alternativa y contrarrestar su visión reduccionista e instrumentalista. En esa dirección van encaminadas las páginas de este texto integrador de la serie.



**Para realizar la actividad revisa la página del curso**

Haz terminado **Atributos del concepto de competencia** y con ello la **Unidad 1**.

Competencia 2

## Unidad 2. El concepto de competencia.

### Aportaciones de las diferentes perspectivas disciplinarias al concepto de competencias.

Se han presentado algunas dificultades para llegar a consensos en torno a determinados conceptos de competencia, esta situación se agudiza cuando no se tiene bien precisa la perspectiva disciplinar desde la que se está emitiendo el concepto o cuando se emiten conceptos de los cuales no se puede inferir realmente cuál es la perspectiva disciplinar de base.

Este último caso se da cuando se alude a que la competencia es “un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes para solucionar problemas”, pues cualquiera que sea la perspectiva asumida se enfocará a formar competencias mediante esa proposición.

Los problemas surgen cuando se asume el concepto sin una ubicación en perspectiva y se pasa por alto que la perspectiva teórica ofrece un punto de vista amplio del mundo tal y como es en realidad y no como quisiéramos que fuera, por lo que un fuerte sentido de la perspectiva permite dirigir la mente hacia cualquier lado o conocer las circunstancias y apreciar los hechos.



*“Solo una perspectiva realista o capaz de variar dará al intelecto los instrumentos que necesita para formarse un juicio correcto de las cosas pequeñas y de las grandes (Vos Savant, Marilyn y Leonor Fleischer, 1990; , pág. 262).”*

Es por esto que se profundizará un poco más en el tema.

### **Aportaciones de las diferentes perspectivas disciplinarias al concepto de competencias.**

El término competencia es abordado con sumo interés tanto por las teorías del desarrollo cognitivo como por las teorías de la comunicación, la pedagogía del trabajo y los planteamientos que surgen de la pedagogía para fundamentar el desarrollo educativo de los procesos educativos en los estudiantes.

Las perspectivas disciplinarias fundamentales desde las cuales se han hecho aportes notorios al concepto de competencias de acuerdo con los criterios expuestos por Tobón, Rial, Carretero y García (2006) son las siguientes:





Cognitiva

### La competencia es la capacidad de resolver problemas

- La competencia se define como un conjunto de elementos heterogéneos combinados en interacción dinámica: entre los ingredientes podemos distinguir los saberes, el saber hacer, las facultades mentales o cognitivas; podemos admitir cualidades personales y talento. (Cfr. Marbacha, 1999).
- La competencia puede definirse como la capacidad probada de realizar una tarea particular y de realizarla en condiciones específicas y detalladas. Esta aproximación insiste en la actuación a realizar para la ejecución de una tarea (Colardyn, 1996; pág. 59, citado por Navío Gámez).

Conductual

Desde la perspectiva conductual, específicamente en lo referente al comportamiento, se han emitido conceptos de competencia como los siguientes:

- Una competencia es la destreza para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar.
- "...la destreza para demostrar la secuencia de un sistema de comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado..." (Cfr. Boyatzi, 1982).
- Un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.
- Una competencia es un conjunto de conductas organizadas en el seno de una estructura mental, también organizada y relativamente estable y movilizable cuando es preciso (Cfr. Levy-Leboyer, 1997).
- Las competencias son conductas que distinguen ejecutores efectivos de ejecutores inefectivos. Ciertos motivos, rasgos, habilidades y capacidades son atributos a las personas que manifiestan una constancia en determinadas vías (Cfr. Dalton, 1997).

Socio-cultural

Varios de los conceptos que se han enunciado desde este marco disciplinar son los siguientes:

1. "La competencia es la capacidad para enfrentarse con éxito a una tarea en un contexto determinado."
2. Es una definición parecida a la que ofrece Perrenoud (2004) cuando señala: "Una capacidad de movilizar recursos cognitivos para hacer frente a un tipo de situaciones."
3. La competencia es saber hacer sabiendo, atendiendo a determinadas



- condiciones contextuales (Torrado, 2002).
4. La competencia es acción, actuación, creación en determinados contextos (S. Tobón, 2005).
  5. La competencia es una tarea social que surge de la interacción continua entre el sujeto en desarrollo y los adultos (Román y Díez).
  6. La competencia indicada no sólo el conocimiento de las cosas sino saber cómo utilizarlas (Bruner, 1974).
  7. La competencia es un conjunto de destrezas específicas adaptadas a una situación y una edad determinadas (Waters y Srouse, 1983).
  8. Las competencias pueden ser consideradas como el resultado de tres factores. El saber proceder que supone saber, combinar y movilizar los recursos pertinentes (conocimientos, saber hacer, redes...), el querer proceder que se refiere a la motivación y la implicación personal del individuo; el poder proceder que remite a la existencia de un contexto, de una organización de trabajo, de condiciones sociales que otorgan legitimidad en la toma de responsabilidad y riesgo del individuo (Cfr. Le Boterf, 1998).
  9. La competencia es una capacitación (potencial) general basada en conocimientos, experiencias, valores, disposiciones que una persona ha desarrollado mediante la implicación de prácticas educativas: las competencias no pueden reducirse a conocimientos de hechos o rutinas (Cfr. Hutmacher, 1997).
  10. Las competencias aparecen actualmente como un potencial, como recursos individuales ocultos, susceptibles de desarrollarse por la formación o de transferirse de una situación a otra (Stroobants, 1998).
  11. Las competencias son un saber en acción en un contexto determinado (Du Cret, 1999, pág. 30).

Formación  
para el  
trabajo

Desde la formación para el trabajo podemos reseñar algunos conceptos de competencia como los siguientes:

1. La competencia está dada por la capacidad de ejecutar las tareas (Vargas, 1999).
2. La competencia es un conjunto de atributos personales (actitudes y capacidades para el trabajo (Vargas, 1999).
3. La competencia es una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño en situaciones específicas (Gonzci y Athanasou, 1996).
4. Según Mertens (1996), competencia es un conjunto de conocimientos, habilidades, actitudes y aptitudes requeridos para lograr un determinado resultado en un ambiente de trabajo.
5. Conjunto de actitudes, valores, conocimientos y habilidades (personales, interpersonales, profesionales y organizacionales) que faculta a las personas para desempeñarse apropiadamente frente a la vida y el trabajo (Maldonado 2005).
6. Las competencias son una actuación idónea que emerge en una tarea concreta, en un contexto con sentido, donde hay un conocimiento



asimilado con propiedad y el cual actúa para ser aplicado en una situación determinada, de manera suficientemente flexible (Tobón, 2005).

Poder distinguir las posturas de base que funcionan como la linfa de las competencias, contribuye a evitar extrapolaciones mecánicas del aparato teórico metodológico de las competencias laborales, al aparato teórico metodológico que debe sustentar las competencias en el sistema educativo, teniendo en cuenta que ambas coinciden en señalar a las capacidades como eje de formación que además, cuando de formación profesional y técnica se trata, habrá un momento de la formación en que el enfoque de competencias laborales permee toda la labor de las competencias específicas, pues no puede olvidarse que aunque no es capacitación para el trabajo, sí implica la creación de condiciones para desarrollarse con éxito en el mismo.

Perspectivas		
	Concepto	Autores representativos y años de auge
<b>Psicología Cognitiva (Procesamiento de la información)</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Comprensión</li> <li>• Aprendizaje</li> <li>• Memorización</li> <li>• Solución de problemas</li> <li>• Intuición</li> <li>• Formación de conceptos</li> </ul>	Perkins, Gardner y Stenberg  Años de auge: 1930-1970
<b>Socio cultural</b>	Lingüístico- comunicativa <ul style="list-style-type: none"> <li>• Centrada en el desarrollo del pensamiento</li> <li>• Se inician estudios sobre la motivación intrínseca</li> <li>• Se da valor a la experiencia y a los conocimientos previos</li> </ul>	Chomsky  Años de auge: 1958 – 1972
	Cognitivo-cultural o Social - cultural <ul style="list-style-type: none"> <li>• Enfrentamiento a tareas con éxito</li> <li>• Movilizar recursos cognitivos para hacer frente a diferentes tipos de situaciones</li> </ul>	Vigotsky  Años de auge: 1924-1934
<b>Psicología conductual</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Demostración de secuencias de conductas asociadas funcionalmente</li> </ul>	Bandura



	<p>con relación a un desempeño</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Comportamientos sociales afectivos y habilidades cognitivas poco sensibles</li> </ul>	<p>Años de auge: Fines del siglo XIX- 1950</p>
<p><b>Principios de la industria – formación para el trabajo</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Capacidad de ejecutar tareas</li> <li>• Atributos para el desempeño</li> <li>• Procesos productivos</li> </ul> <p>Punto de partida para las competencias sociales y cooperativas</p>	<p>Taylor</p> <p>Años de auge: 1911 – 1915</p>

Las teorías mencionadas anteriormente son los pilares del campo de las competencias. No obstante, ustedes se habrán encontrado o se encontrarán con profesionales vinculados al área educativa que emiten ideas diferentes entorno al concepto de competencias, como por ejemplo:



*No es posible que alguien graduado de las ramas de lingüística e idioma pueda estar explicando por ahí la alternativa de competencias”.*



**¿Qué tipo de situación evidencian?**

Éste primer comentario parte de un desconocimiento del origen de las competencias en educación. Chomsky (1958), con sus investigaciones y aportes al estudio de la competencia lingüística, fue el primero en emplear el término competencia de la forma en que hoy circula en el léxico de empresarios, docentes y pedagogos. Precisamente desde la lingüística y la revolución investigativa ocasionada por Chomsky es que inicia la divulgación del término competencia en la forma que hoy circula el léxico entre empresarios, pedagogos, antropólogos, etc.

La tesis central de Chomsky es que los seres humanos pueden producir y comprender nuevas oraciones, así como rechazar otras por no ser gramaticalmente correctas, con base en su limitada experiencia lingüística. Esto significa que el lenguaje tiene un carácter creativo y generativo. Todas las personas están en disposición de aprender la lengua materna, de hablarla de acuerdo con los escenarios donde interactúan y de perfeccionarla, con el fin de hacerse entender por los demás.

*El concepto de competencias no tiene porqué analizarse con tanta complejidad pues realmente se trata solamente de saber ejecutar”.*





*A la hora de identificar las competencias educativas en el currículum nos podemos basar en lo que se hace para identificar competencias laborales, en definitiva es lo mismo y lo que hay que cambiar es la palabra objetivo y ponerle competencias”.*

Éste comentario proviene de la concepción de la formación para el trabajo que, la cual no se aleja de la visión taylorista de 1911. Es una concepción que ha llevado a agudizar la resistencia al cambio por no tener en cuenta que la filosofía de base analítica que subyace a la formación de competencias en educación y la filosofía de base social que subyace en la formación de competencias laborales. Es lo que incide en las marcadas diferencias a las que se ha de atender al diseñar el currículum y programar en términos de competencia, para el sistema educativo o para el sistema productivo.

*Hay que tener cuidado con eso de las competencias porque relegan el conocimiento disciplinario y lo que les interesa es el saber hacer o aquellos conocimientos que sólo intervienen en ese saber hacer.*



*Se habla mucho de cambio, pero al final la evaluación es lo misma. Las pruebas que le hacen a los alumnos es para determinar los contenidos que recuerdan.*

La cuarta afirmación sobre competencias también es una concepción errónea que desconoce que las bases cognoscitivas de una competencia son necesariamente disciplinarias, por tanto, no se puede olvidar el conocimiento disciplinar. No obstante resulta indispensable que los maestros sean capacitados sobre cómo enseñar en términos de competencia y en las exigencias de una nueva metodología didáctica para construir saberes y enseñar en términos de competencias. La quinta afirmación es asimismo una concepción errónea que evidencia el desconocimiento del papel de la normalización o estandarización de la competencia para orientar el cambio evaluativo.

Estas afirmaciones y comentarios, lejos de constituir obstáculos, deben ser consideradas como fuente de enriquecimiento, pues contribuyen a modificar la simplicidad del conocimiento para enriquecerlo, apelando a diferentes fuentes de información y partiendo de problemas socialmente relevantes, con el fin ofrecer herramientas a los docentes para enfrentar y entender mejor su realidad.

Además de las perspectivas comentadas, faltaría añadir dos de ellas que son relevantes para comprender el concepto de competencias: la *perspectiva del conductismo* y la que proviene de la *perspectiva cognitivo cultural*.

Por un lado, la perspectiva que proviene de la psicología conductista, de la cual emerge el concepto de competencia como comportamiento; de ahí la fuerza que en esta perspectiva toman los términos comportamientos efectivos y el de competencias claves en el marco de las empresas (Vargas,2004). La visión de comportamiento en esta perspectiva rebasa la visión reduccionista de conducta, vista de manera mecanicista, estática y cerrada, desde esta visión reduccionista sólo se pretende conocer a través de la observación de comportamientos observables.

No obstante, elementos como la conciencia, la creatividad, las actitudes, las necesidades, etc., que pertenecen a la categoría de comportamientos no observables, dejan de constituir prioridad en el



conductismo clásico, centrado en sistematizar hechos observables y establecer entre ellos unas relaciones empíricamente controlables y expresar finalmente estas relaciones, en forma de leyes generales que permiten la predicción y el control del comportamiento (Cerde, 2000 ; p.219)

Revisa en la sección de Material de apoyo el contenido instrumental relacionado con este tema.

<p><b>Perspectiva Psicología conductista</b></p>	<p>Emerge el concepto de competencia como comportamiento; de ahí la fuerza que en esta perspectiva toman los términos comportamientos efectivos y el de competencias claves en el marco de las empresas (Vargas,2004). La visión de comportamiento en esta perspectiva rebasa la visión reduccionista de conducta, vista de manera mecanicista, estática y cerrada, desde esta visión reduccionista sólo se pretende conocer a través de la observación de comportamientos observables.</p> <p>No obstante, elementos como la conciencia, la creatividad, las actitudes, las necesidades, etc., que pertenecen a la categoría de comportamientos no observables, dejan de constituir prioridad en el conductismo clásico, centrado en sistematizar hechos observables y establecer entre ellos unas relaciones empíricamente controlables y expresar finalmente estas relaciones, en forma de leyes generales que permiten la predicción y el control del comportamiento (Cerde, 2000 ; p.219)</p>
<p><b>Perspectiva Socio-cultural</b></p>	<p>Se construye a partir de los aportes Vigostkyanos, han servido de base para las conceptualizaciones de competencia que se han emitido desde la psicología sociocultural, por sobre todo a partir de consideraciones sobre la naturaleza social, contextual e históricamente determinada de la inteligencia, el papel determinante que le confiere a los mediadores y a la cultura, las valiosas consideraciones sobre la zona de desarrollo próximo (ZDP) y el papel de la enseñanza, como forma indispensable y general del desarrollo mental de los escolares, cuyo desarrollo intelectual sería impensable sin la presencia mediadora de la cultura.</p>



En este punto del curso, los participantes ya se estarán dando cuenta a qué nos referimos con relación a la convivencia de diferentes perspectivas alrededor de un concepto, lo cual es por demás complejo pero interesante. A manera de cierre de este primer acercamiento al este mundo de las competencias que juntos exploraremos, es interesante conocer lo que el sociólogo colombiano Restrepo (2005), señala. Para el autor, el concepto de competencias ha surgido con fuerza en las dos últimas décadas del siglo XX y está asociado a:

- Cambios sociales globales
- Transformaciones en el pensamiento
- Nuevos enfoques en educación

El autor apunta que el concepto de competencia es un concepto que en el fondo retoma las virtudes filosóficas más antiguas, de ahí la necesidad de acercarse a dicho concepto desde perspectivas más integrales. Tal es el caso que inspiran las cuatro dimensiones como pilares de una educación integral expuestas por Delors (1994): formación en el saber, en el saber hacer, en el saber ser y en el saber vivir, dimensiones que reposan en antecedentes epistemológicos y filosóficos en función de alcanzar que el sujeto logre la sabiduría, la cual es un concepto más complejo que el de saber, saber hacer, saber ser y saber vivir, pero que los engloba a todos sin reducirlos. El documento de Delors sobre los pilares de la educación lo pueden encontrar disponible en el siguiente botón:

### Términos cercanos o afines a competencia

Resulta útil en este punto, antes de continuar con diferentes temas alrededor del concepto de competencia, establecer una distinción entre este concepto y otros términos cercanos que tienden a usarse indistintamente para referirse a competencias (como sinónimos del concepto) con la intención de sensibilizar a los participantes ante la correcta referencia y uso de los mismos.



Concepto	Definición	Diferencias con las
----------	------------	---------------------



		Competencias
<b>Inteligencia</b>	La inteligencia es la estructura general mediante la cual los seres vivos procesan la información con el fin de relacionarse con los entornos en los cuales se hallan inmersos, con base en procesos de percepción atención, memoria e inferencia.	Las competencias son propias de los seres humanos y constituyen una puesta en actuación de la inteligencia en procesos de desempeño específicos ante actividades y problemas, buscando la idoneidad
<b>Conocimientos</b>	Son representaciones mentales sobre diferentes hechos. Existen dos tipos de conocimiento: el declarativo y el procedimental. El primero se refiere a qué son las cosas, lo cual nos permite comprenderlas y relacionarlas entre si. El segundo tipo de conocimiento hace referencia a cómo se realizan las cosas y tiene que ver con el saber hacer.	Las competencias se basan en el conocimiento, pero, además, implican la puesta en acción de éste con autonomía, autocrítica, creatividad y unos fines específicos. Además, las competencias integran en toda actuación el qué con el cómo dentro del marco de resolución de problemas.
<b>Funciones</b>	Las funciones expresan las actividades que una persona debe ejecutar en el contexto laboral	Una clase específica de competencias, las competencias laborales, también tienen como base la realización de actividades de trabajo, pero, además, implican la actuación de idoneidad, la articulación del saber hacer con el saber conocer y el saber ser, y los criterios bajo los cuales el desempeño puede considerarse competente.
<b>Calificaciones profesionales</b>	Se ha empleado el término de “calificaciones profesionales” para referirse a la capacidad general de desempeñar todo un conjunto de tareas y actividades relacionadas con un oficio (Bacarat y Graziano, 2002). Las calificaciones eran la base para establecer los salarios y se determinaban por la antigüedad de los empleados y el diploma	Las competencias, a diferencia de las calificaciones, enfatizan en procesos laborales y profesionales específicos donde lo central no son los títulos ni la experiencia, sino la flexibilidad, la adaptación al cambio y la idoneidad en el desempeño de actividades.



	acreditativo de sus estudios (Bacarat y graciano, 2002).	
<b>Aptitudes</b>	Se refieren a potencialidades innatas que los seres humanos poseen y que necesitan ser desarrolladas mediante la educación (Murillo, 2003). Son equiparables a las funciones cognitivas de Feurestein, las cuales son prerequisites para que pueda darse todo proceso de aprendizaje: percepción, exploración, orientación espacial, posibilidad de lenguaje, etc.	Las competencias son actuaciones que se basan en el desarrollo efectivo de las aptitudes y su puesta en acción en situaciones concretas, con fin de comprender y resolver los problemas.
<b>Capacidades</b>	Son condiciones cognitivas, afectivas y psicomotrices fundamentales para aprender y denotan la dedicación a una tarea. Son el desarrollo de las aptitudes.	Las competencias tienen como uno de los componentes de las capacidades (afectivas, cognitivas y psicomotrices) con el fin de llevar a cabo una actividad. Las capacidades son posibilidad y tenerlas no implica que se va a actuar con idoneidad; las competencias, en cambio, sí implican la actuación idónea con un alto grado de probabilidad.
<b>Destrezas</b>	Originalmente, este término significaba lo que se hacía correcto con la mano derecha. Luego, pasó a significar las habilidades motoras requeridas para realizar ciertas actividades con precisión.	Las competencias tienen como base las habilidades motoras en la actuación, pero difieren de estas en que integran el conocimiento, los procedimientos y las actitudes en la búsqueda de los objetivos tanto a corto plazo como a largo plazo.
<b>Habilidades</b>	Consisten en procesos mediante los cuales se realizan tareas y actividades con eficacia y eficiencia	Las competencias son procesos que se ponen en acción buscando la idoneidad
<b>Actitudes</b>	Son disposiciones afectivas a la acción. Constituyen el motor que impulsa al comportamiento en los seres	Las competencias se componen de tres saberes: saber hacer, saber conocer y saber ser. El saber ser, a la vez, está integrado



humanos.

Inducen a la toma de decisiones y a desplegar un determinado tipo de comportamiento acorde a las circunstancias del momento. No son observables de forma directa.

Se detectan a partir de cómo se comportan las personas, qué dicen y como es su comunicación no verbal (gestos, posiciones, corporales, señalizaciones, etc.)

por valores, estrategias psicoafectivas y actitudes.

Por lo tanto, las competencias son un proceso de actuación amplio donde las actitudes son solamente uno de sus componentes.



Para realizar la actividad revisa la página del curso

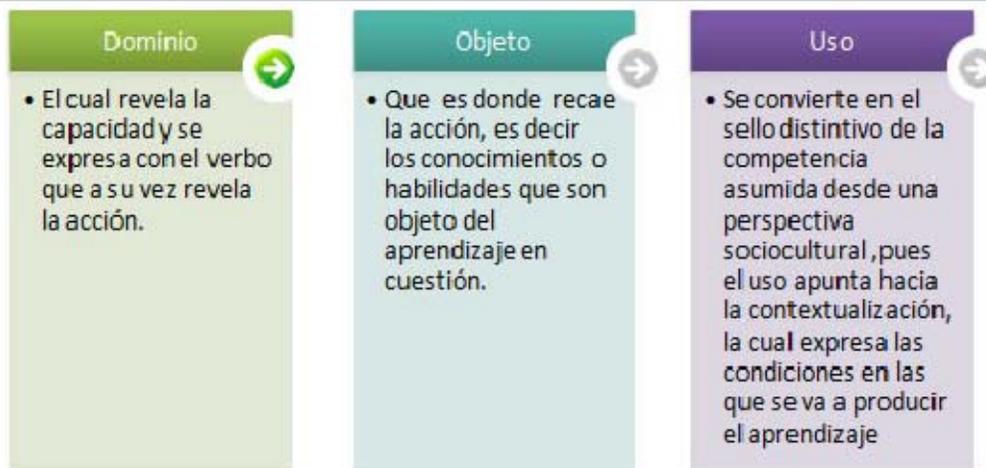
Haz terminado  
**Aportaciones de las diferentes perspectivas disciplinarias al concepto de competencias.**

### El concepto de competencias desde la complejidad.

Debemos partir de la afirmación siguiente: *La competencia es un concepto complejo y dinámico. Complejo no quiere decir difícil, algo puede ser complejo y ser fácil; complejo quiere decir que presenta más de una variable o componentes.*

Por lo tanto la primera pregunta que debemos resolver es ¿cuáles son los componentes de la competencia?

Esos componentes son:



## Dominio

### El componente “dominio” (endógeno)

El dominio corresponde a una categoría taxonómica atribuida a los principales taxones en que se encuentra subdividida una diversidad. Para el caso que nos ocupa, el componente de la competencia, es el dominio en materia de capacidades vinculadas al aprendizaje y sus clasificaciones.

Las taxonomías siempre son útiles como referentes o guías, aunque como cualquier tipología clasificadora siempre quedan estrechas a la realidad y quedan segmentadas, de manera que le corresponde al sujeto que las analiza establecer las relaciones e interconexiones requeridas.

De forma tradicional nos hemos apoyado en taxonomías que aluden al dominio cognitivo, afectivo y psicomotor y aquí se han destacado propuestas como las de Bloom, Gagné, M. de Sánchez, Román y Díez, entre otros.

La taxonomía de Bloom, por ejemplo, sólo nos sirve para aludir al dominio; Tal como Bloom señalaba su taxonomía estaba referida al conocimiento, por tanto esta taxonomía puede ser útil en la parte referida al conocimiento, la cual por lo general se aborda en la apertura de una secuencia didáctica, pero esa taxonomía no nos serviría para abordar los modelos de interacción y los modelos de usuario que conforman junto al de dominio del conocimiento las tres dimensiones fundamentales para evaluar y formar competencias.



## Objeto

### Los conocimientos como objeto englobado en la competencia.

Una de las principales preocupaciones de los docentes está en la idea central de que al asumir la alternativa de formar competencias, este hecho implica relegar, desatender o reducir el conocimiento.



Los docentes que ya rebasaron esa preocupación ahora se preguntan en qué momento deben atender a los conocimientos y poner en práctica los procedimientos que se requieren para poder ser competente.

Ante todo habría de aclarar que relegar, desatender o reducir el conocimiento es abordarlo sin sentido, descontextualizadamente, para que sea recordado con vista a un examen y después olvidado para que “quepa más información”. Eso sí es una verdadera reducción, porque ¿cómo



podemos, por ejemplo, declarar que esperamos fortalecer la formación científica del alumno y creer que podremos arribar a ese resultado sólo con un simple proceso continuado de transmisión de información? No estamos hablando incluso de transmisión de conocimientos, sino de información, porque el conocimiento implica elaboración personal y sabemos que precisamente la información, frecuentemente está ausente en las acciones que orientamos a los alumnos.

Tal elaboración personal implicaría que el alumno volviera a leer la información, la organizara, la ubicara en un contexto, no artificial, sino retador y motivador para el aprendizaje, realizara su propios esquemas, seleccionara lo que necesita para la solución del problema que enfrenta... en fin, que fuera capaz de desarrollar actividades (esto es lo que se hace para aprender) las cuales complementarían la tarea (que es la que propone el maestro al enseñar).

Por tanto, las reservas relacionadas con la relación conocimiento-competencias deben ceder espacio a discusiones colectivas en torno a las relaciones entre *competencias genéricas o transversales* y *competencias disciplinares*; estas últimas no pueden ser un pretexto para estar “metiendo una amalgama de contenido fragmentados” con una enunciación externa en forma de competencias, sino que se trata de pensar, de que los alumnos se apropien de los conocimientos y adquieran las competencias requeridas.

Ello implica reconocer que la competencia busca un nivel de pericia en la acción que se enfrenta, o sea en las tareas y problemas de diversa índole que se enfrentan, pero sin perder de vista lo que Denyer y otros autores (2004) plantean:

Comparados con los novatos, los expertos perciben más pronto y más profundamente, relaciones significativas entre los objetos de su dominio de experiencia. Pasan relativamente más tiempo analizando un problema antes de actuar y formulan representaciones más complejas de la tarea que se debe realizar. En su base de experiencia, poseen una base de conocimientos declarativos más extensos y un repertorio de conocimientos perdurables más poderosos y mejor automatizados. Ejercen control metacognitivo (*monitoring*) sobre su avance y la realización de la tarea (citado por Denyer M, *et al.*, 2007, p. 42).

El fragmento citado tiene un extraordinario valor metodológico y nos patentiza una vez más la necesidad de acercarnos al concepto de competencia desde la complejidad que rebase el acercamiento simplemente estructural, el cual puede arrojarnos una enunciación externa de la competencia, aparentemente adecuada, porque expresa el verbo, el conocimiento y una condición, pero todo ello carente de la esencia que encierra el valor metodológico del fragmento citado.

Cuando en una aproximación estructural al concepto de competencia particular se señala que la misma se enuncia en la fórmula **verbo+objeto+condición**, debemos señalar que el verbo de acción está representando la operación mental que siempre se realiza, o sea la acción, ya que toda competencia implica la puesta en acción y coordinación de varias operaciones mentales y desde ese punto de vista no existe competencia que no implique un cierto grado más o menos amplio de actividad cerebral, razón por la que se dice en ese sentido, que todas las competencias son cognitivas (Goñi Zabala, 2005, pág.106).



Por supuesto que cuando prevalece el interés en la operación mental y convertimos a la misma en objetivo central de las acciones para su desarrollo, caemos en el criticado psicologismo del currículo, lo que sin duda afecta la intención social de formar un individuo competente desde una perspectiva sociocognitiva que permita la cooperación y la competitividad.

Ahora bien, toda acción necesita un agente y un objeto, en este caso el agente es la mente humana y el objeto está referido a los conocimientos en causa, o sea, aquellos que de manera particular y dinámica se está manipulando, ya sea un objeto conceptual, factual o procedimental, clasificación esta que sin duda cada vez es más poderosa.

El hecho de señalar que el objeto está dado por los conocimientos en causa, nos obliga a establecer la distinción entre conocimientos y contenidos, pues muchos docentes reducen la fórmula de enunciación de la competencia señalando verbo+contenido+condición y aunque es una forma fácil de captar la idea (y por ello en ocasiones se ha aludido de esta forma como recurso) lo cierto es que se debe dejar claro que un contenido es una forma una porción limitada del saber, restringido a cierto ámbito, a cierto tema específico, mientras que el conocimiento es la reelaboración autónoma de los contenidos, con vista a lograr una meta y es además el resultado de tal elaboración, teniendo en cuenta que un conocimiento puede involucrar uno o más contenidos.

Ambos, contenidos y conocimientos son base para construcción de competencias y capacidades y ello clarifica un poco las dudas que surgen en torno a la relación entre competencias y conocimientos.

Estamos a favor de las posturas que señalan que “se ha de llevar a los alumnos a apropiarse de conocimientos y a adquirir competencias” (Cfr. Denter, M., 2007).

Cuando se asume la postura que alude a apropiarse de conocimientos y a adquirir competencias se está patentizando la posición a favor de la importancia del conocimiento disciplinar como base cognoscitiva de una competencia, teniendo en cuenta que la competencia es el resultado de conocimientos interconectados que van más allá de la disciplina; de ahí la importancia de enfrentar a los alumnos a desempeños integrales o solución de tareas y problemas que requieran de conocimientos recibidos en otras materias y de la búsqueda de soluciones inter- y multidisciplinarias, así como la exigencia didáctica centrada en propiciar que puedan fundamentar su práctica, reconocida como reflexión en la acción, dentro de la concepción de lograr un saber hacer reflexivo.

Evidentemente es en la disciplina o asignatura con visión integral donde se da el espacio requerido para la construcción de una competencia.

En nuestra opinión la postura anterior contribuye a contrarrestar aquellas en que las competencias se asocian solamente a un saber hacer, con lo cual no siempre se niega el conocimiento disciplinar, pero si lo reduce todo a la misma declaración, centrada en “saber hacer”, que apunta hacia una subordinación de conocimientos, de lo cual se infiere que sólo se atenderá al criterio utilitarista que se apoyará en aquellos contenidos que se requieran para la resolución de las tareas-problema.



Esta perspectiva nos remitirá a una visión estrecha de la competencias, vista como procedimiento automatizable y no a una visión amplia que implica la resolución de un problema movilizando diversos procedimientos no automatizables (aquí radica una de las diferencias fundamentales entre habilidad y competencias).

La visión reduccionista afectaría el desarrollo competencial del individuo, por lo que hemos señalado que nos es limitarse a un saber hacer, sino sobre todo a un saber hacer reflexivo, que exige evidencia de desempeño, de conocimiento y de producto, no de manera segmentada, sino en una visión de conjunto que va más allá de la estandarización que se realiza como referente guía que provee el “piso”, pero convencidos que sobre el mismo, o sea, sobre ese piso que es referente o criterio guía (evidencias e indicadores) ha de erigirse todo un edificio que rebasa las prescripciones previas y apunta hacia un recorrido personal, en el cual la modelación del recorrido sólo sirve para evitar la desorientación ante un conocimiento creciente y unas tecnologías que envejecen sin haber madurado.

Se trata pues de reconocer que el conocimiento implica una búsqueda individual de la significación, teniendo en cuenta la sociedad en que se desarrolla, lo que deriva en que las múltiples manifestaciones del conocimiento se den como complejas interacciones de estados personales e interacciones sociales (Morin E, 2000). De ahí que se plantee que el conocimiento comprende tres funciones esenciales, a saber:

1. El pensar, que remite a la inteligencia.
2. El querer, que remite a la voluntad y componentes emocionales .
3. El hacer, que remite a la acción, que es el eje de organización en la opción de formar competencias, centrada la acción en tareas problemas.

Si asumimos el conocimiento como “procesamiento que las personas son capaces de aplicar a las fuentes disponibles para extraer conclusiones y tomar decisiones que les permitan actuar en consecuencia” (Cfr. López, Javier, 2005), se comprenderá mejor por qué cuando decidimos que la competencia se enuncia en la fórmula verbo+objeto+condición, la expresión formal de objeto, ha de realizarse en la actuación didáctica para formar competencias en aquellas dimensiones de las cuales se ha nutrido la elaboración del concepto de conocimiento citado. Esas dimensiones son:



Estas tres dimensiones son las que en la gestión del conocimiento han convocado a que se transite en el sistema educativo por estrategias que permitan lo siguiente:



- Enseñar a los alumnos a recuperar datos.
- Transformar los datos en información.
- Transformar la información en conocimiento.
- Transformar el conocimiento en sabiduría.
- 

## Uso

### Uso (exógeno)

Cuando se alude a uso, nos estamos remitiendo a contexto de aplicación, teniendo en cuenta que nos referimos a contextos significativos, pues las acciones o actividades siempre se hacen en contextos, por ejemplo, resolvemos ejercicios de matemáticas en el contexto de la clase y en situaciones que eventualmente planteen los ejercicios; pero los contextos significativos son aquellos que resultan importantes para la vida, o sea, son contextos en los cuales se requiere saber hacer cosas, por ejemplo, en contextos institucionales, familiares, políticos, económicos, etcétera.

Incluso a veces no se trata sólo de hacer cosas en el contexto, sino de hacer cosas que contribuyan a transformar dicho contexto.

Este *saber hacer cosas* no implica saber hacer por hacer, sino que involucra un *desempeño*, el cual conlleva un saber hacer entendiendo lo que se hace. Ignacio Montenegro cita un ejemplo gráfico, el cual retoman varios autores en sus intervenciones, precisamente por el poder que posee para captar la esencia de lo que es saber hacer y lo que es saber hacer comprendiendo lo que se hace, o sea, saber entender.

El saber hacer sugiere una educación orientada hacia la actividad, lo que es válido; sin embargo si el objetivo es “saber hacer” ese saber podría resumirse como realizar un procedimiento bien sea desde el punto de vista operativo o procedimental.



Así, el campesino que fumiga un cultivo con DDT, puede expresar un saber hacer porque prepara bien la mezcla de veneno, carga a sus espaldas la fumigadora de manera adecuada, esparce la solución sobre el follaje de las matas y, en una repetición de este procedimiento, culmina con la fumigación de todo el cultivo

Pero ante este hecho alguien podría preguntarse:



¿El campesino entiende de manera suficiente aquello que en apariencia está realizando bien?

¿Comprende que los valores de veneno están afectando su salud y la de su familia?



¿Sabe que parte del veneno se incorpora dentro de la fruta que luego será consumida?

¿Entiende que parte del veneno será consumida por la capas vegetal? ¿Es consciente de todo el problema ambiental que está generando?  
(Montenegro, I., 2003, pág. 14).

Con este ejemplo, el autor advierte que esto nos induce a pensar que las competencia no puede ser un simple hacer en contexto, sino ir más allá, es decir que ocupan la misma dimensión e importancia el “saber entender”, como el comprender las implicaciones de los hechos, pero también entender las consecuencia y asumirlas de manera responsable (Montenegro, Ignacio, 2003, p.14).

Por todo lo expuesto es muy importante tener en cuenta la condición a la hora de enunciar la competencia. Todos repiten como eslogan que enunciar una competencia es **verbo+objeto+condición** y añaden como condición cualquier aspecto, pero la condición apunta al uso, al desempeño, al context significativo de aplicación de lo que se está enseñando.

Por ejemplo, cuando en la asignatura de español, en el nivel de secundaria se aborda la competencia referente a “organizar la información en textos de tipo informativo”, debe tenerse en cuenta que tal resultado no puede concebirse como un fin en sí mismo, sino que está en función de un contexto de aplicación significativo, por ejemplo, para que puedan mejorar la actividad de estudios en las restantes materias del currículo de formación.

Por tanto, la competencia atendería a *organizar* la información en textos de carácter informativo con el propósito de mejorar la actividad de estudio y las actividades tendrían que desarrollarse en función de ese contexto de aplicación.

No debe perderse de vista que el uso o aplicación de conocimiento particular es la capacidad de utilizar conocimientos para solucionar problemas del mundo real y que sólo un conocimiento bien estructurado puede ayudar a ese uso, de manera tal que se pueda arribar a un nivel de creación en el cual se pone en acción la capacidad de reestructurar o de generar nuevos conocimientos a partir de lo que uno ya ha sabido.

### Los factores afectivos en la competencia

Aunque se alude a **verbo+ objeto+condición**, no puede perderse de vista que al abordar



la competencia se ha de tener en cuenta la esfera afectiva que, por supuesto, no se limita sólo a actitudes, pues lo afectivo abarca sentimientos, emociones, valores, etc

Cuando Gatti (2005) señala que el comportamiento de las personas está determinado con mucha más fuerza por las motivaciones más que por las habilidades y que son estas motivaciones las que ponen las habilidades en acción y llevan a la construcción de habilidades, ello nos remite rápidamente a las situaciones cotidianas que tenemos en nuestra aulas, cuando tratamos de desarrollar acciones para el desarrollo cognitivo de los alumnos, las cuales, aun estando perfectamente diseñadas, no pueden conducirnos a los resultados esperados.

Cuando sometemos a un análisis detenido lo que está incidiendo en los fracasos, sale a la luz el hecho de no tener conocimiento de las valoraciones idiosincrásicas de nuestros alumnos, las representaciones, las percepciones y sus expectativas, a lo que se une el no haber realizado adecuados diagnósticos que nos permitan, desde las relaciones laterales, establecer prioridades. Estas carencias informativas son decisivas para que no tengamos buenos resultados en nuestra intención de desarrollar a nuestros alumnos cognitivamente y es que como bien lo señala Gatti:

Las motivaciones están determinadas en esencia por los valores, por las percepciones y las comprensiones sociales y políticas que construyen en las relaciones sociales y escolares, por las creencias que cada ciudadano desarrolla sobre su papel de los otros en la sociedad y las organizaciones [...] Así la aproximación a la evaluación de prioridades y valores debe ser un componente central –en vez de periférico– en el análisis de las competencias y de cualquier esfuerzo de apoyo a acciones educativas de desarrollo de las personas y de gerencia de cualquier naturaleza” (Gatti, B. A., 2005, pág. 128).

### Los factores afectivos en la competencia

D'Amore denomina *factores metacognitivos* a la aceptación de estímulos para usar el conocimiento desde la óptica competencial, el deseo de hacerlo, el deseo de completar los conocimientos que se revelan como insuficientes y por tanto el deseo de aumentar la propia competencia.

Estas descripciones en la perspectiva de los deseos del sujeto nos remite a algunos efectos que debemos buscar cuando pretendemos despertar intereses y motivaciones en las gente. Esos efectos son:

1. Efecto utilitario (los receptores deben percibir la utilidad de lo que van a emprender).
2. Efecto cognoscitivo (lo que van a emprender debe aumentar en algo su caudal de conocimiento, pues si es conocido ya no resulta informativo).
3. Efecto de consolidación (la nueva información debe poder ser integrada a la que los receptores tienen consolidada, sino se pierde el interés al no tener de donde “enganchar” esa nueva información).



4. Efecto de prestigio (los receptores deben sentirse implicados como actores importantes en lo que van a emprender).
5. Efecto estético (las informaciones deben ser claras, adecuados al contexto, organizadas de manera tal que se favorezcan las valoraciones positivas).
6. El efecto de confort o relajamiento (el ambiente en que se desarrolla lo que se va a emprender debe caracterizarse por un clima social agradable y favorable al aprendizaje).
7. Efecto emocional (nadie puede despertar intereses y motivaciones si el propio mensaje que transmite y sus actividades no están cargadas de las emociones positivas requeridas).

Ahora bien, en esta esfera afectiva y en relación con la competencia ocupa lugares relevantes lo relacionado con la autonomía y responsabilidad del sujeto, aspectos estos sobre los que ahondaremos a lo largo de esta serie.

Haz terminado **El concepto de competencias desde la complejidad** y con ello la **Unidad 2**.

### Competencia 3

### Unidad 3. La clasificación de competencias

Este último tema correspondiente al Módulo 1 aborda la clasificación de competencias. Esta clasificación dependerá especialmente de los tipos de situaciones a las que las personas deben resolver.

Las situaciones que enfrenta el ser humano son de diversa naturaleza, pero siempre requerirán de los tres tipos de competencias humanas citadas por Zubiría (2005)

Cognitivas

Afectivas

Praxicológicas

El hecho de que nos apoyemos en una clásica clasificación de las competencias humanas ayuda a buscar coherencia en las propuestas clasificatorias, buscando las líneas comunes a diferentes propuestas. Por ello, para la descripción de la propuesta concreta que aquí vamos a realizar, se impone la necesidad de definir cuáles son los criterios sobre los cuales vamos a explicar la clasificación. Esos criterios son los siguientes:

- Lo más clásico en materia de clasificación (entendiendo como clásicas aquellas que de forma más frecuente son utilizadas en proyectos curriculares en el mundo educativo)
- Clasificaciones en el mundo laboral.



Se presenta un organizador de información que contiene las clasificaciones que se comentarán a continuación:



#### Las clasificaciones más clásicas del área formativa

Dentro de las clasificaciones más clásicas se hace una división de cuatro grupos

- Las competencias básicas.
- Las competencias generales, con énfasis en las genéricas, cuyo carácter general adquiere matices muy diferenciales.
- Las competencias específicas, centradas en las competencias disciplinares de acuerdo a diferentes áreas de conocimiento, y
- Las competencias cognitivas y sociales, las cuales abracan un amplio espectro.



### Clasificaciones en el mundo laboral

En el mundo laboral las clasificaciones más frecuentes aluden a competencia profesional, competencia laboral, competencia ocupacional., competencia técnica, de gestión y de innovación .

#### Las competencias básicas

Según **Montenegro (2003)** se denomina competencias básicas a aquellos patrones de comportamiento que los seres humanos necesitamos para poder subsistir y actuar con éxito en cualquier escenario de la vida. Estas competencias requieren de una formación integral que abraque las dimensiones y procesos que revelan la integralidad del ser humano. Esa dimensiones apuntan hacia lo biológico, lo intelectual, lo socio afectivo y lo interpersonal, las cuales pueden guiar como punto de partida las acciones, sin olvidar que cualquier división tipológica queda estrecha a la realidad.

Las competencias básicas abarcan:

- lectura
- redacción
- aritmética y matemáticas,
- expresión y capacidad de escuchar,

Todo esto unido a determinadas aptitudes analíticas y cualidades personales que abarcan la responsabilidad, sociabilidad, autoestima, integridad y honestidad, entre otras.

En el nivel de Educación Superior se consensa como competencias básicas las referidas a competencia comunicativa, incluyendo dominio de un idioma extranjero de uso frecuente en diferentes esferas, las competencias relacionadas con habilidades de pensamiento, competencia informática y competencias en la esfera ética.

#### Las competencias generales

Al aludir a competencias generales en educación debíamos aprender una vez más de García Márquez cuando señala que se puede ser global desde Macondo o desde cualquier otro lugar, en franca alusión a la dialéctica entre lo global y lo local, entre lo general y lo específico. Con respecto a esta concepción señala (Restrepo;2005) que para ello es necesario que, como en el caso del



autor “ se enriquezca la vida local con la apropiación crítica y constante de códigos o significaciones o estilos que pertenecen al saber universal”.

Asimismo, para este mismo fin seguimos criterios expuestos por Zabala (2005), el cual plantea que las competencias generales hacen referencia a campos de estudio más extensos, relacionadas con el perfil de egreso, tomando como referente la titulación, mientras que las específicas están más ligadas necesariamente a los objetos que se estudian en una materia determinada, por lo que adquieren la denominación de competencias disciplinares. En muchos lugares se establece una distinción más fina que emplea el término competencia particular para referirse aquellas comprometidas con el conocimiento disciplinar.

Muchos autores clasifican a las competencias transversales como un tipo de competencia diferente a la clasificación de competencias generales, sin embargo coincidimos con los criterios de Zabala (2005), el cual plantea que "el concepto de competencia transversal no es una tercera opción si se entiende por transversal, como debiera hacerse, algo que hay que recoger en todas las materias, es decir, algo que recorre el currículum horizontalmente"(p. 102).

Señala este autor que lo más lógico es que las competencias transversales sean generales, porque en caso contrario no podrían trasladarse de una materia a otra ;por tanto debemos reconocer que hay competencias generales transversales y competencias generales no transversales; la diferencia fundamental a nivel de actuación está en que las generales no transversales, unidas al perfil de titulación, hay que trabajarla en todas las materias, pero no entre todas la materias, mientras que las generales transversales han de ser trabajadas en todas las materias. Sobre la base de esta perspectiva es obvio que no pueden estipularse muchas competencias transversales pues ello implicaría que no se pudiera trabajar nada más en las diferentes materias.

Revisa en la sección de Material de apoyo el contenido instrumental relacionado con este tema.

¿Cómo proponemos agrupar inicialmente las competencias genéricas o transversales para prepara a los docentes de manera que puedan a su vez transferir este aprendizaje a sus alumnos?

La propuesta es la siguiente:





Dentro de cada una de estas competencias se han de desglosar determinados desempeños concretos, los cuales necesitan ser direccionados. El tratamiento con carácter transversal de estas competencias genéricas, puede conjugarse en las tres fases de una secuencia didáctica (apertura, desarrollo, cierre e inicio de la transferencia) la cual está centrada en favorecer un saber hacer reflexivo y puede también llegar a formar parte de los hábitos de actuación para autorregularse, procesar información, mientras se ponen en marcha diferentes formas de pensamiento, los cuales se comunican desde posturas argumentativas y por tanto atravesadas por la ética, con la acción reguladora de las actitudes. Esto posibilita un tratamiento integrado de dichas competencias.

Cabe aclarar que se incluyen los hábitos de actuación porque el fomentar hábitos con este proceder es lo que puede desembocar en que los sujetos se vayan apropiando de las herramientas requeridas por una actuación competente en situaciones imprevistas.

Debemos señalar por último que la evaluación de estas competencias no puede hacerse de manera puntual, sino sobre la base de los indicadores de logro que apunten a niveles de transferibilidad general, no específica, es decir no reducida al conocimiento disciplinar

Podemos concluir este apartado señalando que la cultura del fragmento que ha prevalecido en nuestros sistemas educativos, cede paso a la búsqueda de un espacio común en el cual las competencias genéricas desempeñan papeles claves por las potencialidades que brindan para el establecimiento de relaciones laterales y por su potencial de transferencia, hecho este que les confiere un extraordinario valor cuando se trabaja la formación básica o la formación general

La perspectiva modular se convierte en un imperativo para la aspiración de desarrollar competencias genéricas, máxime cuando esa perspectiva modular asume la búsqueda de un saber hacer reflexivo como referencia fundamental, pues son las fases secuenciales, imbricadas a las acciones de ese saber hacer reflexivo, las que propician que las competencias rebasen la visión instrumental de mera técnica para instalarse en el compromiso de relación entre información y sabiduría

### **Las competencias específicas**

En el mundo educativo las competencias específicas (y particulares) son las que tienen que ver con las distintas disciplinas en que se divide el conocimiento humano, por ello también se les identifica como competencias disciplinares dentro de las diferentes áreas de conocimiento.

Las áreas de conocimiento se convierten en espacios de oportunidades para desarrollar experiencias acordes con las diferentes situaciones que deben enfrentar los alumnos dentro de dichas áreas, por ello son competencia vinculadas a lo académico y muchos prefieren identificarlas como competencias académicas, ámbito que las diferencia precisamente de las llamadas competencias profesionales, las cuales tiene su radio de acción en el vínculo con lo profesional



En el **área de matemáticas** frecuentemente se alude a lo siguiente:

- competencia matemática,
- competencia numérica,
- competencia espacial geométrica,
- competencia métrica y competencia algebraica

Todas ellas engloban tres rubros esenciales



Por su parte en el **área de ciencias** se alude a dos grandes competencias:

- la competencia teórico explicativas y
- la competencia procedimental y metodológica

Con estas competencias se busca que el sujeto pueda interpretar situaciones, establecer condiciones, así como plantear y argumentar hipótesis regularidades, desde las predicciones, los diseños experimentales para contrastar hipótesis o determinar valores de magnitudes, para arribar a conclusiones adecuadas.

En el **área de Ciencias Sociales** aparecen las tres grandes competencias:

- competencia interpretativa,
- competencia argumentativa y
- competencia propositiva

Estas tres competencias trascienden al sistema educativo como niveles de competencia

Recordemos que la competencia interpretativa permite responder al por qué y el cómo de la manifestación de los fenómenos; la competencia argumentativa responde a los por qué, desde relaciones de causalidad, circunstancia, etc, mientras que la competencia propositiva se refiere al uso dinámico de la teoría en su función predictiva o heurística. Por tanto significa la capacidad de imaginar estados futuros a partir de estados iniciales y de tendencias dadas o de hallar fenómenos nuevos y encuadrados en fenómenos ya conocidos (Restrepo;2005; p.71)

Estas tres competencias de las ciencias sociales son abordadas en todas las áreas como competencias cognitivas básicas, dado su compromiso con el procesamiento de la información.

Las competencias disciplinares básicas pueden abordarse desde niveles aún más específicos y profundos, o sea, avanza más hacia lo intenso que hacia lo extenso, o interdisciplinar y en estos casos no dejan de ser competencias disciplinares, lo que ya no adjetivadas de básica, sino de especializada o como tienden a llamarle algunos autores: competencias disciplinares extendidas.



### **Las competencias cognitivas y las competencias sociales**

Muchos autores señalan que la actividad básica que debe considerarse en las actuaciones cognitivas es la del procesamiento de la información (Gatti, 2005) y otros engloban dentro de la actuación cognitiva todos aquello que apunte a pensar, gestionar, construir, proponer y actuar en contextos de manera autónoma, eficiente, productiva y crítica.

El propiciar la actividad cognitiva desde la óptica descrita requiere de estimular adecuados ambientes de aprendizaje, vistos estos como sistema complejo de intenciones, elementos metodológicos y estratégicos e interacciones donde se desarrollan las acciones pedagógicas del currículum de formación. Estos ambientes son los que determinan que la actividad cognitiva genere el desarrollo de competencias cognitivas básicas las cuales incluyen la capacidad de razonamiento, la capacidad de auto aprendizaje, pensamiento autónomo, pensamiento crítico, solución de problemas, creatividad y meta cognición, entre otras.

Los estudios sobre habilidades y competencias cognitivas no deben olvidar las contribuciones de los estudios que se han realizado sobre ciencia de la cognición humana y las aproximaciones de Piaget y Vigotsky a la neurociencia.

El acercamiento a las competencias cognitivas no debe hacerse desligado de un acercamiento las competencias sociales y al respecto nos parece contundente la reflexión hecha por Raven (citado por Gatti 2005; p.127) el autor parte de la interrogante siguiente:

“ ¿Desarrolla la educación escolar en los niños las competencias que los padres quieren y que los profesores acreditan que la escuela debería propiciar? Una respuesta dada por una serie de estudios fue “No”, y a continuación señala :” si como se viene diciendo en las décadas recientes, nuestra sociedad tecnológica crea la necesidad de personas que se sientan hábiles para influir en la toma de decisiones en diferentes ámbitos e iniciar proceso de cambios deseados, entonces— según los datos recogidos—las escuelas están fallando completamente .Más aún, según estudios realizados pocos individuos acreditan que por sí mismos podrían tener ideas, ponerlas en práctica o influir en las acciones públicas o en el trabajo e incluso en ámbito comunitario restringido .Como estas características son elementos de vivencias sociales efectivas, o de competencia social, la cuestión precisa verse en una dimensión distinta de la tratada por la psicología y área s afines”(Gatti; 128)

Las reflexiones de Gatti al citar a Raven adquieren el valor metodológico para convocar a reflexión y debate en primer lugar del término vivencias sociales efectivas homologado a competencias sociales, pues desde la propia homologación ya se están dando pautas en torno a la proyección de lo que el autor considera competencias sociales, término llevado y traído, pero con carencias en torno a su esencia y modos de actuación. El aludir a vivencias sociales efectivas nos remite incluso a pautas de actuación para el tratamiento de las competencias ciudadanas o cuando se alude tan globalmente a competencias éticas o al trabajo con los valores.

El valor metodológico de las reflexiones de Raven nos conduce a la reflexión en torno al para qué de la toma de decisiones, como competencia integradora, llevada a competencia de acción; a la reflexión en torno a los métodos de influencia y las formas comunicativas para lograrlo; la importancia de trabajar un pensamiento divergente que permita la adaptación al cambio y la



creación de mundos posibles... en fin, todo lo que despliegue iniciativas creadoras y de calidad, erigidas en la interdependencia de los componentes cognitivos, afectivos y conativos de toda acción.

A continuación ofrecemos una clasificación que a todas luces puede constituir una valiosa herramienta para fundamentar las acciones encaminadas a lograr la integralidad de competencias cognitivas y sociales. Estas propuestas clasificatorias debe ser objeto de espacios de cooperación reflexiva en las relaciones laterales de los maestros y en las acciones encaminadas a consensuar la forma en que se diseñarán tareas/actividades, como elemento central para concretar la formación de competencias en los alumnos. La propuesta aparece en el texto "Competencias básicas por áreas aplicadas al aula" de los autores Alvaro Losada y Heladio Moreno (2006;126-128)

#### Competencia laboral

Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral y no solamente de conocimientos, habilidades, actitudes y destrezas ;estas son necesarias pero no suficientes por si misma para un desempeño efectivo (CONOCER) Consejo de Normalización y Certificación de Competencia laboral de México

#### Competencia profesional

Posee competencia profesional quien dispone de los conocimientos, destrezas y aptitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma o flexible y está capacitado para colaborar con su entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk,1994;9).

#### Competencia ocupacional

La competencia ocupacional es la posesión y desarrollo de habilidades y conocimientos suficientes, actitudes apropiadas y experiencias para lograr éxito en los roles ocupacionales (Sims,1991,142).

#### Competencias técnicas

Relacionadas con el aspecto laboral y la capacitación profesional, en lo que respecta a su actualización, al fortalecimiento y desarrollo de conocimientos y capacidades.

#### Competencias de gestión

Se relacionan con la capacidad de uso y administración de recursos humanos, institucionales o materiales; para el logro del éxito en el modelo de formación profesional y como dinamizador del entorno.



### Competencias de transferencia e innovación

Es la capacidad para crear, motivar, promover, emprender, innovar y producir.

En el mundo del trabajo, varias instituciones dedicada a la formación y desarrollo de los talentos humanos, utilizan la clasificación de competencias básicas, genéricas y específicas: las competencias básicas incluyen lectura, redacción, aritmética, matemática, expresión y capacidad de escuchar ;las genéricas, son concebidas como aquellas competencias que tienen relación con los desempeños en diferentes actividades en las que se hace necesario el manejo de herramientas y equipos, así como actuaciones que requieren interacción con otras personas, incluyen también lo siguiente: gestión de recursos, gestión de información y dominio tecnológico, entre otras.

Las competencias específicas en el mundo del trabajo, como su nombre lo indica se centran en las especificidades de las áreas en las que el trabajador debe mostrar su desempeño. Se refieren a ocupaciones concretas, no transferibles como el manejo de equipos, operación de maquinaria, chequeo de pacientes, etc,

A continuación emitimos importantes consideraciones sobre “La Competencia Profesional”, derivadas de la propuesta que al respecto realiza María Luisa Rodríguez Moreno en su texto “Evaluación, balance y formación de competencias laborales transversales”, editado en el 2006 por la Editorial Alertes, Barcelona, España.

**“La competencia profesional implica saber actuar de forma competente en una situación profesional específica, partir de la movilización de recursos personales y de recursos del entorno”.**

**Esto significa que la competencia profesional siempre implica acción.**

Dentro del amplio pluralismo conceptual en torno a lo que es una competencia, se destacan los debates en torno a la competencia profesional. Esta ha sido abordada desde diferentes perspectivas, a saber:



### **La competencia profesional vista como conjunto de atributos conectados con el puesto de trabajo.**

En este caso la competencia profesional parte de un enfoque más bien técnico. Es el puesto de trabajo, o sea, la tarea que tiene que desempeñar en ese puesto el que define objetiva y formaliza los límites y el conjunto de capacidades personales que ha de poseer el trabajador. Algunos autores señalan que esta perspectiva pone el acento en la conducta observable, de esa conducta se desprenden las tareas laborales (más detalladas y más atomizadas) y los resultados, que serán los que definan el abanico de competencias de los trabajadores (se orienta al saber técnico).

### **La competencia profesional vista desde los atributos de las personas individuales.**

Es decir, atendiendo a sus diferencias individuales, y sus características individuales más transversales, tales como sus aptitudes, habilidades, inteligencia, etc.

Esta perspectiva se refiere a una persona y sus capacidades de llevar a cabo una tarea (hacer), en la cual los conocimientos que posee vienen a ser como una inversión personal, que cultivó en su formación inicial, que reforzó con la experiencia y que, de alguna manera es poco dependiente o está poco influida por las condiciones de la tarea laboral.

Es un patrimonio personal que puede ser aplicado en varios contextos reales en los que las competencias se evidencian significativamente (se orienta al saber hacer metodológico, desde la visión de competencias genéricas, formadas desde los contextos particulares).

### **La competencia profesional considerada como experiencia personal y construcción colectiva.**

Se refiere a la manera cómo las personas elaboran normas tácitas o expresas para gestionar estrategias eficaces de respuestas a las situaciones laborales.

La interacción persona/organización es el punto final de los procesos psicosociológicos de un trabajador competente, desde esta perspectiva es imprescindible considerar en una persona: su repertorio de respuestas disponibles (ya sean simples o complejas), la manera como estructura sus conocimientos, sus representaciones profesionales, sus hábitos laborales, sus esquemas de planificación de las actividades, sus expectativas y la imagen de sí mismo como persona trabajadora, que permitirán al trabajador competente obrar con continuidad sobre los variados fenómenos contrapuestos a su historia profesional (se orienta al saber ser desarrollado desde la relación personal y el contexto de interacción con los otros).

### **La competencia profesional entendida como una comunidad de práctica profesional.**

Es un modo de ampliar la definición de competencia profesional, recomponiendo lo que algunos autores han denominado “profesionalidad colectiva” resultando de la cooperación y la autorregulación social. Lo más actual es la noción de comunidad de prácticas profesionales que intentan superar la visión individualista de la competencia profesional.



En la práctica nos encontramos con mucha dificultad para poder asumir un modelo integral de estas distintas perspectivas de análisis y es porque se tiende a ver la competencia profesional en algunas de las direcciones siguientes:

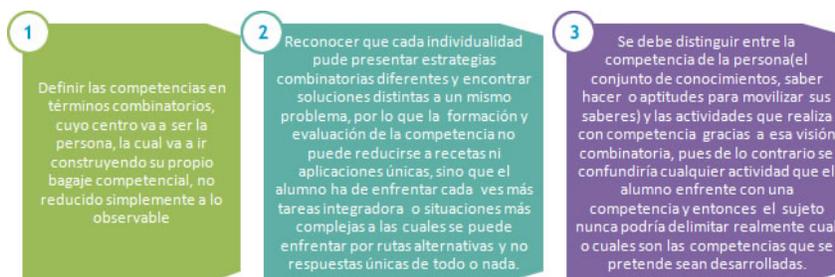
Como sumatoria de capacidades individuales específicas (se cree que la competencia es una suma de saberes y de actuaciones)

Como un raciocinio técnico, definido a priori, de modo prescriptivo, es decir, una manera de aplicar conocimientos para solucionar problemas prácticos (se cree que es un mero saber aplicar los conocimientos teóricos a la práctica)

A estas dos creencias hay que unir que se tiende a infravalorar la experiencia profesional como metodología constructiva, es decir se envía a la gente en formación a prácticas profesionales que se convierten muchas veces en cubrir un requisito de estancia y se olvida que la experiencia adquirida en el trabajo constituye una buena base para el crecimiento de la mentalidad heurística (de descubrimiento) e investigadora, como núcleo central de una mentalidad competente, que va a servir para usar las pesquisas y la resolución de problemas en cualquier situación laboral



De todo lo expuesto podemos afirmar que el estudio de la competencia profesional viene a ser multivariado y que se está haciendo desde diferentes enfoques, por ello hay que tener cuidado y estar atentos ante el peligro de minimización y simplificación, pues en numerosos lugares lo que vemos es que se confecciona un listado de oficios y de propuestas clásicas de formación, sin entrar a fondo en lo que es una competencia, por eso plantea Le Boter, que cuando se actúa haciendo esos listados inconexos en los cuales se desglosa la competencia de manera atomizada, se está viendo a esa competencia como un saber hacer fragmentario, por ello hay que tener en cuenta varias precauciones dentro de las cuales se destacan las siguientes:



Recordemos que una persona competente es aquella que sabe construir a tiempo competencias pertinentes para gestionar situaciones profesionales que cada vez son más complejas, es decir, ***“una persona competente es aquella que dirige y controla su forma de adaptarse a situaciones específicas y que sabe que respuesta efectiva puede ofrecer para resolver problemas y tomar las decisiones que esas situaciones exigen”***

Se ha planteado que para lograr esa actuación competente desde programas de formación de competencias profesionales, se ha de atender a tres dimensiones:



Desde un enfoque integrado de la competencia profesional, autores como Vargas(2000) afirman que la competencia profesional (que asimila indistintamente como laboral) implica la capacidad de movilizar una serie de atributos para trabajar exitosamente en una serie de contextos y bajo diferentes situaciones emergentes. Se puede concebir la competencia profesional o de acción profesional como la integración de cuatro componentes:

### Técnico

La competencia técnica que se refiere al saber, pues atiende a ciertos conocimientos especializados y relacionados con el ámbito profesional específico.

### Metodológico

La competencia metodológica referida al saber hacer, la cual supone saber aplicar esos conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizando procedimientos adecuados cada tarea



y grupos de tareas, solucionando problemas de una manera autónoma y transfiriendo con creatividad e ingenio las experiencias adquiridas a situaciones nuevas e inesperadas.

### Participativo

La competencia participativa, referida a saber ser, desarrollando actitudes hacia el entendimiento interpersonal, la comunicación operativa y una conducta orientada a la interacción grupal.

### Personal

La competencia personal, referida al saber ser, desde una imagen realista de sí mismo, basada en la confianza en las propias convicciones y potencialidades, en saber asumir responsabilidades personales y laborales, saber tomar decisiones inteligentes y con perspectiva de medir plazos, superar fracasos y errores de manera madura emocionalmente.

Una representación gráfica de esos componentes es la siguiente:



Existen otros modelos como el de R.Roe (Papeles del Psicólogo,2003), que expone un modelo de competencias comprensivo de varias subcompetencias(conocimientos habilidades y actitudes) como los tres ejes del estudio de capacidades de un profesional, de sus rasgos de personalidad y de otras características que han de ser transplantadas a su práctica profesional, pero lamentablemente muchos olvidan que este modelo alude a *capacidades*, por lo que no se refiere a desglosar conocimientos, habilidades y actitudes en columnas, sino que esas columnas, representadas por Roe como un templo griego, reflejan los conocimientos, habilidades y actitudes, las cuales están subordinadas a las capacidades. Roe señala que es importante notar las diferencias entre competencias, por un lado y conocimientos, habilidades y actitudes por otro lado. Se señala que los últimos (conocimiento, habilidades y actitudes) difieren de las competencias en que son elementales, es decir, pueden ser desarrollados aisladamente, evaluados separadamente y aplicados en múltiples competencias.



En el modelo de Roe, los conocimientos, habilidades y actitudes están regidas por la categoría capacidades, es decir, se consideran de nivel inferior (por eso son las columnas) a las capacidades que se desean desarrollar y que se convierten en el eje de la formación y por tanto, son la manera de expresar los objetivos, o sea, en el enfoque de competencias los objetivos se expresan en términos de capacidades.

Otros proyectos, como el SURT italiano, articulan la competencia profesional en tres bloques:



### **Las competencia técnico profesionales**

Hacen referencia a conocimientos y técnicas necesarias para el desarrollo de una determinada actividad laboral. Se trata de los conocimientos técnico-profesionales específicos, relativos a un perfil profesional concreto, o dicho de otra forma, a los requerimientos técnicos necesarios para desarrollar el perfil que le otorgan a un perfil profesional. La definición de estas competencias no se realiza en relación con un puesto de trabajo específico, sino en relación a un perfil profesional.

A través de este perfil profesional se pueden identificar las competencias técnico-profesionales requeridas, teniendo en cuenta que estas tienen un gran potencial de transferencia y aplicación al conjunto de ocupaciones que configuran un área ocupacional.

### **Las competencias de base**

Hacen referencia a aquellos conocimientos reconocidos, por parte de una determinada cultura, como requisitos necesarios para acceder al mercado laboral, principalmente las competencias de acceso a la ocupación, las competencias instrumentales básicas y las competencias instrumentales específicas. Las competencias instrumentales básicas implican aquellos conocimientos y técnicas que en un contexto social determinado exige como conocimientos y habilidades básicas para desarrollar una ocupación (lecto-escritura y cálculo funcional, de expresión y comprensión oral o escrita, etc).

### **Las competencias transversales**

Son el conjunto de habilidades, capacidades y actitudes que pertenecen al sujeto, además de todo el bagaje personal y cultural que la persona acumula durante su experiencia vital, que deberá movilizar para actuar de forma competente ante situaciones laborales de diversa complejidad. En el mundo laboral se consideran por lo general, competencias transversales o genéricas las siguientes:



- La resolución de problemas.
- La organización del trabajo.
- La responsabilidad en el trabajo
- El trabajo en equipo.
- La autonomía
- La relación interpersonal.
- La iniciativa.

Resumiendo, podemos señalar que la competencia profesional es la combinación específica y sinérgica de los recursos de una persona, que le van a permitir actuar expertamente ante situaciones laborales de diversa complejidad. Así pues la competencia profesional implica *saber actuar de forma competente en una situación profesional específica, partir de la movilización de recursos personales y de recursos del entorno. Esto significa* que la competencia profesional siempre implica acción. Se construye continuamente como resultado de una combinación adecuada y particular de recursos personales y de recursos del entorno, que permitan actuar con competencia en distintos contextos profesionales.

De esta manera, entendiendo la competencia profesional no sólo como conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes, sino por sobre todo, como su puesta en práctica en el contexto laboral (profesional) la competencia profesional se convierte en evaluable pues se define y se mide en términos de realización adecuada en un determinado contexto laboral.

Una clasificación importante en la actualidad es la ofrecida dentro del proyecto Tuning el cual sin duda tiene un carácter instrumental, pero se le reconoce el mérito de haber logrado determinados consensos: las competencias aquí se asocian a lo que una persona es capaz de ejecutar, su grado de preparación, suficiencia o responsabilidad para responder con tareas complejas. Innegablemente es un buen intento de vincular el sistema educativo con el mundo del trabajo y de mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior. Otros logros se vinculan al interés de articulación entre mundo educativo y mundo del trabajo, así como en la ruptura de fronteras entre algunos países europeos, cuestiones estas que requerirían de otro espacio de análisis, pues no se puede perder de vista las diferencias contextuales entre nuestro entorno latinoamericano y el entorno europeo.

La propuesta clasificatoria del Proyecto Tuning (2000) queda reflejada en 3 competencias fundamentales:

### **Competencias instrumentales.**

Están asociadas con el desarrollo del pensamiento instrumental: habilidades cognoscitivas, la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos: capacidades metodológicas para organizar procesos: ser capaz de organizar el tiempo y las estrategias para el aprendizaje, tomar decisiones o resolver problemas; destrezas tecnológicas relacionadas con el uso de maquinaria, destrezas de computación y gerencia de la información y, destrezas lingüísticas tales como la comunicación oral y escrita o conocimiento de una segunda lengua.

- Capacidad de análisis y síntesis.



- Capacidad de organizar y planificar.
- Conocimientos generales básicos.
- Conocimientos básicos de la profesión.
- Comunicación oral y escrita en la propia lengua.
- Conocimiento de una segunda lengua.
- Habilidades básicas de manejo del ordenador.
- Habilidades de gestión de la información (habilidad para buscar y analizar información proveniente de fuentes diversas).
- Resolución de problemas.
- Toma de decisiones

### **Competencias interpersonales**

Capacidades individuales relacionadas con la expresión de los sentimientos, habilidades críticas y autocrítica. Destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, la capacidad de trabajar en equipo o la expresión de compromiso social o ético. Estas competencias facilitan los procesos de interacción social y cooperación.

- Capacidad crítica y autocrítica.
- Trabajo en equipo.
- Habilidades interpersonales.
- Capacidad de trabajar en un equipo interdisciplinario.
- Capacidad de comunicarse con expertos de otras áreas.
- Apreciación de la diversidad y la multiculturalidad.
- Compromiso ético

### **Competencias sistémicas o integradoras**

Hacen referencia a las destrezas y habilidades relacionadas con los sistemas como totalidad .Suponen una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento y le permiten al individuo ver cómo las partes de un todo se relacionan y se agrupan. Estas capacidades incluyen la habilidad para planificar los cambios de manera que puedan hacerse mejoras en los sistemas o diseñar nuevos sistemas .Las competencias integradoras o sistémicas requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales.

- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Habilidades de investigación
- Capacidad e aprender
- Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
- Capacidad para generar nuevas ideas(creatividad)
- Liderazgo
- Conocimiento de culturas y costumbres de otros países.
- Habilidad para trabajar de forma autónoma



- Diseño y gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Preocupación por la calidad
- Motivación de logro

A todas luces la propuesta clasificatoria posee valor metodológico y por tanto, poder orientador para los docentes que requieren saber cómo programar en términos de competencias.



**Para realizar la actividad revisa la página del curso**

Haz terminado la Unidad 3.