



Diciembre 2009

**APROXIMACIÓN AL ENFOQUE POR COMPETENCIA DESDE LA
PERPECTIVA EPISTEMOLÓGICA**

Lic. José Augusto Ochoa del Río.

Universidad de Holguín. "Oscar Lucero Moya". Facultad de Derecho.

Holguín. Cuba.

Cargo: Profesor Asistente.

Correo: jochoa@fh.uho.edu.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Ochoa del Río, J.A.: *Aproximación al enfoque por competencia desde la perspectiva epistemológica*, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, diciembre 2009. www.eumed.net/rev/cccss/06/jaor.htm

Introducción

Las competencias han irrumpido el marco académico cubano. Al menos el pedagógico. Son tan disímiles los conceptos y clasificaciones que hay que analizar cada enfoque, cada autor, cada teoría, desde el prisma de lo diverso; y de esa forma no hay acuerdos, concesiones, o equívocos; todos tenemos la razón. En el presente artículo intentaré aunar mucho de lo que se ha escrito sobre el tema; porque al final, cada presupuesto epistemológico que sentemos debe tener su futura concreción en la actividad misma, en el caso que me ocupa, en el acto de enseñar.

Según los investigadores Barreto, Ruiz y Blanco (2008) se debe comenzar por analizar si existe necesidad de la categoría Competencia, o si simplemente se trata de “un concepto traído a las Ciencias Pedagógicas, con cierta popularidad transitoria”. En el mismo trabajo los autores dan por sentado, en sus conclusiones, luego de analizar la epistemología de la palabra y de la formación por competencia en sentido general, que “las competencias llegaron para quedarse”.

Consecuente con el objetivo del presente trabajo fueron revisados por el autor disímiles estudios al respecto realizados en los últimos años; y de los cuales se analizan algunos conceptos de competencia.

En este cúmulo de investigaciones se advierte una diversidad en el tratamiento de las competencias. Cada autor, desde sus propios presupuestos y abstracciones nos imbuye en un mundo que cada vez se hace más difícil de interpretar, y por consiguiente de analizar.

Tejada (1996) refiere, citando a Le Boterf y sobre el concepto de competencia, que la “dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo”, y que más que un concepto operativo es un concepto en construcción. Esto último sí se ha superado con el maremágnum de investigaciones y trabajos científicos que sobre el tema han versado, llegando muchos de ellos a aplicarse y engrosar los currículos de las universidades. Aunque no deja de estar en constante cambio.

Incluso desde el punto de vista etimológico se dan diferentes versiones, algunos autores como Tejada y Sánchez (2009) declaran que proviene del Griego “agón”, que da origen a “agonía” y “agonistes”, persona que competía en los Juegos Olímpicos con el fin de ganar; Montero (2008) por su parte aduce que “los términos “competencia” y “competente” tienen su génesis en las expresiones latinas “competentia” y “competens” respectivamente; utilizados en la antigüedad para distinguir a las personas que eran “adecuadas para algo”, “apropiadas para algo” y cuando esto ocurría, se decía que esas personas tenían competencias en el ejercicio profesional, artesanal y de los oficios. Por otro lado Parra (2002) argumenta que se encuentra el origen del término en el verbo latino “competere”, ir al encuentro una cosa de otra, encontrarse, para pasar también a acepciones como responder, estar en buen estado, ser suficiente.

En cuanto a su utilización y conceptualización contemporánea la mayoría de los autores dan el mérito al destacado lingüista y politólogo norteamericano Noam Chomsky (finales de los 50, principios de los 60), así como también

destacan como pionero de su utilización a David McClelland, profesor de la Universidad de Harvard (en la década de 1970)

Buscando un nudo conceptual.

El concepto ha tenido distintos enfoques, a saber: empresarial, psicológico y según el diseño curricular.

En el contexto empresarial la competencia es vista como el:

“Conjunto de conocimientos teóricos, habilidades, destrezas y actitudes que son aplicados por el trabajador en el desempeño de su ocupación o cargo en correspondencia con el principio de Idoneidad Demostrada y los requerimientos técnicos, productivos y de servicios, así como los de calidad, que se le exigen para el adecuado desenvolvimiento de sus funciones (Según la Resolución Ministerial 21/99 del CETSS)

Este concepto no manifiesta de forma explícita el componente axiológico de las competencias. Visto por otros autores como los valores, intereses, valoraciones, etc.

Por su parte en el campo de la psicología esta es:

"Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente" (González, V. 2002)

Esta concepción se apoya en recursos psicológicos e incluye las habilidades o procedimientos dentro de otros elementos componentes.

Desde la perspectiva del diseño curricular se define la competencia como una estructuración didáctica de los contenidos del proceso docente educativo, en función de lo que el futuro profesional tiene que saber, hacer, ser y actuar en situaciones reales de trabajo, con un desempeño eficiente en su labor, visto desde la escuela con la integración al sector productivo. (MINED y Asociación de Colegios Canadienses, Proyecto Escuela – Industria (1998– 2002)

Por su parte, esta última definición tiene como limitante que está planteada desde el currículo y no desde la actuación del estudiante. El mismo está relacionado con el concepto modo de actuación del profesional. Sobre esto ilustran Barreto, Ruiz y Blanco (2008):

“El modo de actuación es una abstracción que modela lo que la sociedad espera de un conjunto de sus integrantes, por ejemplo, de los egresados de cierta profesión. La competencia de cada uno de esos profesionales es algo concreto. En su aspecto exterior se expresa como desempeño profesional. Es la personalidad transformada por el proceso formativo en cierto modo de actuación; y, a la vez, el modo de actuación modificado, interpretado, por un ser humano, que le imprime sus características”

Estas definiciones tienen además el hándicap de estar parcializadas a una rama del saber. Siendo la más certera la definición empresarial cubana. Aunque no incluye explícitamente los valores como uno de sus elementos componentes.

Como referente para una posterior definición se tomó la de Forgas. Por considerar que contiene los elementos necesarios, y el enfoque integrador que supone el término competencia.

"La competencia es el resultado de la integración, esencial y generalizada de un complejo conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiesta a través de un desempeño eficiente en la solución de los problemas, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados". (Forgas, J. 2003).

En cuanto al contenido de las competencias la mayoría de los autores coincide en cuanto a los conocimientos, las habilidades y los valores. Estos tres elementos constituyen una constante en la casi totalidad de los trabajos estudiados. La disyuntiva se encuentra en el posible cuarto o quinto elemento. En un reciente texto se expresa este como las valoraciones (Fuentes 2009), anteriormente se han tratado también como componentes motivacionales, cualidades de la personalidad (Parra 2002) o actitudes (Tejeda 2006). Estas diferenciaciones, a criterio del autor, están dadas por buscar, dentro del propio concepto, el elemento externo de las competencias, cuestión abordada más adelante.

De importancia vital sería entonces desentrañar los límites que tienen algunas definiciones analizadas. Para esto serán obviados aquellos conceptos que marcan desde el punto de vista empresarial a las competencias como la eficiencia o eficacia para realizar un trabajo determinado.

No obstante hay otras tendencias, fundamentalmente dos, a modo de ver del autor, con deficiencias en su conceptualización.

- Las que ven las competencias como capacidad.

Es evidente para el autor de esta investigación que la competencia no es una mera capacidad, como es definida por algunos autores. (Ibáñez C.; Boyatzis; Thierry García; Erazo)

Sin embargo para Leontiev (1981), “las capacidades son propiedades del individuo cuyo conjunto condiciona el éxito en el cumplimiento de determinada actividad”. También, citado por Mariño (2008) Tejada refiere que “Poseer capacidades no significa ser competente, ya que la competencia no reside en los recursos (capacidades) solamente, sino en la movilización misma de los recursos, no es poseer, es utilizar”. También Parra (2002) ilustra al respecto citando un concepto de Ortiz donde queda claro que las capacidades son parte de las competencias, en tanto estas son “cualidades de personalidad que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto”.

Otro argumento válido lo es que las capacidades tienen un carácter potencial, mientras que para la competencia es necesaria “la movilización e integración de recursos personológicos que permiten un desempeño flexible, autónomo y de calidad” (Tejada y Sánchez, 2009) pues:

“(…) las competencias no son puros actos motrices, pues son actos externos respaldados por diversos actos intelectuales, afectivos y volitivos y por consideraciones axiológicas profundas, como la consideración, y más aún, la convicción de que lo que se hace es valioso. (...). así como

las competencias no son simples actos externos, de modo análogo tampoco son puros actos psíquicos. Conocimientos, actitudes, aptitudes, deseos, intenciones, etc., no conforman ninguna competencia. Y son integrantes de una competencia sólo cuando, enlazados íntimamente con actos externos (el hacer), apoyándolos y guiándolos, contribuyen a realizar idóneamente una labor real". (Peñalosa, citado por Parra, 2002)

- La competencia como acciones o habilidad.

Hay disímiles investigaciones que incurren en esta imprecisión (Peñalosa; Martínez; Zúñiga). El término habilidad ha sido profusamente estudiado por la literatura especializada. Entre los cubanos se pueden citar a Brito, H. (1987); Márquez R., A. (1990); Álvarez de Z., R. M. (1996); Fung, T. G. (1996); Fuentes G., H. C. (1998); Álvarez de Z., C. M. (1999); Bermúdez S., R. (1998). Entre los extranjeros se encuentran Danilov, A. V. (1980); Petrovski, A. V. (1981) y Talízina, N. F. (1981). Luego de hacer una valoración de los planteamientos de estos investigadores resulta interesante destacar que la competencia no son solo acciones y operaciones (Bermúdez), o técnicas y procedimientos (Álvarez de Z., R. M) sino que, como antes se expresó son actos tanto externos como internos.

Características de las competencias. Su tipología. Las competencias profesionales.

Urge analizar acto seguido qué características definen las competencias. Esto dará una luz sobre su posible cuarto elemento y definición. Además estos rasgos o características también ayudarán a comprender la necesidad de su uso en el modelo del diseño curricular cubano del siglo XXI.

- ❖ **Carácter integrador.** Al entender del autor de este trabajo, aún cuando de manera general las características de un objeto tiene similares valores entre si, este es el rasgo fundamental, y del que se derivan los demás. Las competencias integran una serie de elementos que las elevan a una categoría superior, al englobar elementos que en ocasiones han sido vistos como independientes entre si.
- ❖ **Carácter combinativo.** Se precisa la alternancia y combinación de los tres componentes del Proceso Docente Educativo, para la correcta formación de las mismas; evitando que el proceso se seccione, salvo de manera didáctica u organizativa. Las competencias no solo se crean en el aula, o en las prácticas laborales, o ante un trabajo investigativo; solo la combinación exitosa de estos factores desarrollará la competencia requerida.
- ❖ **Carácter variable y complejo.** Las competencias varían, se interrelacionan originando otras nuevas. Más en un mundo tan cambiante como el jurídico, en donde un estudiante puede vencer un objetivo que luego cambie por la derogación de una norma y puesta en vigor de otra, y donde la informática y la bioética han realizado

sustanciales aportes. Desde ese punto de vista se hace más necesario el dominio de los postulados históricos - teóricos de cada rama y la competencia creativa de cada alumno.

- ❖ Expresión externa. Al igual que en el Derecho, la norma jurídica es la expresión máxima pero no todo el Derecho, las competencias se expresan en las actitudes e intereses expuestos. Pero estas a su vez dependen de todo el complejo sistema interno que lleva a tomar determinadas decisiones y adoptar ciertas actitudes. Según Tejada (1999) "las competencias solo son definibles en la acción".
- ❖ Carácter objetivo (no abstracto) Las competencias siempre estuvieron. Al partir del entramado de elementos ejecutores e inductores que componen el desempeño, más o menos exitoso de una profesión u oficio, estas siempre fueron perseguibles por cada sujeto, aunque quizá desde el punto de vista empírico. Esto supone que no son abstracciones; si bien la teoría hace muy bien en identificarlas e intentar, desde las abstracciones, formarlas y desarrollarlas en cada sujeto.
- ❖ Carácter regulador. La identificación de las competencias necesarias para cada puesto de trabajo son claves para el correcto desempeño del mismo. Y con esto no se dice que sin ellas el desempeño no es correcto, sino que puede ser mejor. Pueden llegar a convertirse en reguladoras del mismo y ayudar a la vez, en los procesos de evaluación del desempeño profesional.
- ❖ Interdependencia entre sus elementos. Cada persona forma sus competencias dentro de su propia individualidad y el grado de desarrollo de los elementos componentes de las competencias no será igual en

todos ellos. De tal forma esto estará condicionado por las capacidades creadas o no, que cada uno posea o sea capaz de aprender. Hay estudiantes que al poseer una gran memoria, pueden almacenar una gran cantidad de contenido, sin embargo su capacidad de raciocinio es limitada, esto se ve con cierta frecuencia en los alumnos de la Licenciatura en Derecho; otro ejemplo palpable se da en relación a los intereses de los educandos, que generalmente definen su perfil de trabajo, e inclusive la atención o tiempo de estudio que dedican a determinada rama u problema profesional.

Esta última idea tiene base en los planteamientos del enfoque sociocultural de Vigotsky, en el que se entiende que los aprendizajes conducen al desarrollo de todas las dimensiones del ser humano, y que están estrechamente ligados entre sí; que se potencian desde la diversidad de situaciones de aprendizajes empleados con los que acceden a cualquier nivel educativo.

Estas características llevan a una definición inicial: **las competencias son un complejo sistema de conocimientos, habilidades, valores e intereses que se expresan a partir del comportamiento no lineal del sujeto, definibles en su actividad.**

Este concepto, aunque preliminar incluye en su seno tres partes fundamentales. La primera que es un “complejo sistema”; la segunda que está conformado por “conocimientos, habilidades, valores e intereses”; y la tercera y última, que su expresión está dada por “el comportamiento no lineal del sujeto” que se puede definir en su actividad..

Es visible como la definición de competencia no puede verse alejada de su clasificación, por lo que a continuación se analizarán las distintas clasificaciones estudiadas.

La CINTERFOR plantea que se deben clasificar en:

3) Básicas, genéricas y específicas (CONOCER, 2002; Mertens, 1997)

- ✚ Competencias básicas: describen los comportamientos elementales que deberán mostrar los trabajadores, y que están asociados a conocimientos de índole formativa.
- ✚ Competencias genéricas: describen los comportamientos asociados con desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva, como son la capacidad de trabajar en equipo, de planear, programar, negociar y entrenar, que son comunes a una gran cantidad de ocupaciones.
- ✚ Competencias específicas: identifica comportamientos asociados a conocimientos de índole técnico, vinculados a un cierto lenguaje tecnológico y a una función productiva determinada.

Esta clasificación también la siguen: Resnik (2000), Pérez (1999), Roca (2002), Ortiz (2001) y Forgas (2003). Nótese que se refieren a las competencias ya clasificadas en profesionales. Además que no se nota el elemento axiológico, salvo en elementos tales como la colectividad.

2) Conceptual, técnica, humana (Tejada, 1999)

- ✚ Competencia conceptual (analizar, comprender, actuar de manera sistemática), integrando el saber (conocimientos)
- ✚ Competencia técnica (métodos, procesos, procedimientos, técnicas de una especialidad), integrando el saber-hacer (procedimientos, destrezas, habilidades)
- ✚ Competencia humana (en las relaciones intra e interpersonales), integrando el saber ser y saber estar (actitudes, valores y normas).

3) Técnica, metodológica, social, participativa. Bunk referenciado en Tejada (1999:),

"Posee competencia técnica aquel que domina como experto las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo, y los conocimientos y destrezas necesarios para ello. Posee competencia metodológica aquel que sabe relacionar aplicando el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten, que encuentra de forma independiente vías de solución y transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo. Posee competencia social aquel que sabe colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y un entendimiento interpersonal. Posee competencia participativa aquel que sabe participar en la organización de su puesto de trabajo y también de su entorno de trabajo, es capaz de organizar y decidir, y está dispuesto a aceptar responsabilidades"

Esta última clasificación nos conlleva al análisis, una vez más, de los elementos de las competencias, vislumbrándose que tan solo han separado los conocimientos, las habilidades y los valores.

Otros autores tipifican las competencias como primarias secundarias, diferenciadoras, de umbral, universales, de empleabilidad, interpersonales, sistémicas, entre otras (Tejeda y Sánchez, 2009)

No obstante al establecer parámetros de clasificación, la realizada por Montero (2008) en su tesis doctoral es la que se asume por este investigador al considerarla más completa. La referida autora establece tres tipos de clasificaciones, las cuales además se avienen con el propósito de la presente obra. Ellas son:

I. Clasificación según los procesos globales, dando entrada al adjetivo correspondiente en el término competencia. En este plano los binomios competencias - adjetivos más utilizados son:

- Competencias laborales.
- Competencias profesionales.

II. Clasificación según las exigencias del profesional. Desde esta óptica se han adoptado diversas posiciones, las más frecuentes son:

- Competencias generales.
- Competencias básicas.
- Competencias específicas.

III. Clasificación según la dirección funcional de la competencia. Desde este punto de vista, la diversidad se impone y entre las denominaciones se pueden, relacionar las siguientes:

- Competencias comunicativas.
- Competencias sociales.
- Competencias metodológicas.

Dentro de la primera de esta sistematización de clasificaciones aportadas por Montero, el campo de la presente investigación es la competencia profesional. A su vez la clasificación según las exigencias del profesional (generales, básicas y específicas) serán punto de partida para la posterior definición de las competencias profesionales del licenciado en Derecho.

En este amasijo de ciencia, las competencias profesionales y su formación, son el objeto de este trabajo. Las mismas han sido abordadas por diversos autores. Siendo los más aceptados los siguientes:

Para Ortiz (2001) la competencia profesional "...es la configuración que es expresión de las capacidades de acción e interacción del profesional para su desempeño que garantizan su proyección humana y social en el enfrentamiento a situaciones profesionales".

Barba (2002) afirma por su parte que es el "...conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, que un sujeto combina y utiliza para resolver problemas relativos a su desempeño profesional, de acuerdo con criterios o estándares provenientes del campo profesional".

Fuentes (2000) considera que las competencias profesionales son la expresión didáctica de la profesión, que con carácter de invariante de contenido se trae al proceso de formación del profesional para darle al mismo un contenido altamente profesional a partir de considerar las habilidades generalizadas, los

núcleos de conocimientos, y los valores profesionales que le permiten al profesional actuar de manera creativas en la solución de los problemas mas generales y frecuentes de su profesión.

Tejeda (2006) caracteriza la competencia profesional como la expresión de interacción dinámica entre el saber, el hacer y el ser, referidos al objeto de la profesión movilizados por el sujeto en un desempeño con idoneidad demostrada en lo socio-profesional y humano, que le permite saber estar con las características y exigencias contextuales del entorno y con la complejidad de las situaciones profesionales a resolver a que se enfrenta.

Parra (2002) asume que las competencias profesionales:

“son aquellas que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un contexto laboral específico, en correspondencia con las funciones, tareas y cualidades profesionales que responden a las demandas del desarrollo social”

Las concepciones de Tejeda, Fuentes y la anteriormente expresada por Forgás se complementan entre si formando el nudo epistemológico que sustenta el autor de esta investigación.

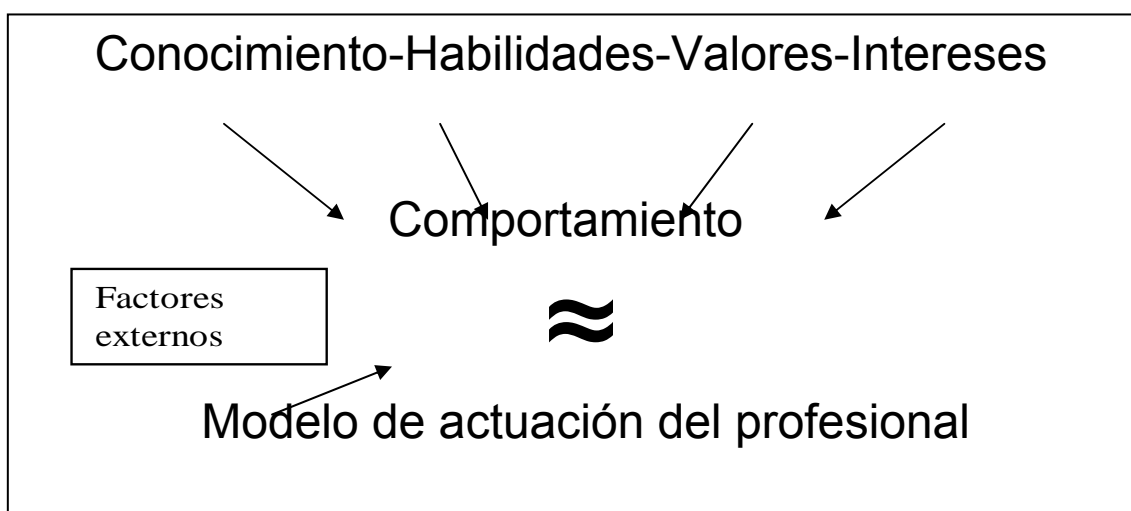
Parra y Barba, al asociarlas con “las que permiten solucionar problemas” se acercan al pragmatismo, y Ortiz no define sus elementos, aunque cabría considerar que dentro de las ciencias psicológicas las “capacidades de acción e interacción del profesional” pudieran significarlas.

Por tanto en esta tesis se abordará la competencia profesional vista como: **el complejo sistema de conocimientos, habilidades, valores e intereses, expresados a partir del comportamiento no lineal del sujeto en el ejercicio de su profesión, definibles en su actividad.**

Se incluyen los intereses por considerarlos un elemento independiente. Incluso, en ocasiones estos mueven al sujeto (recordar la expresión en el comportamiento) a posiciones ajenas a sus valores.

Este concepto aportado por el autor se puede dividir en un elemento interno y otro externo, que no suponen relación lineal. Aunque si tienen, por supuesto una relación causa efecto, pero no absoluta.

El primer elemento sería interno y está determinado por 4 subestructuras: conocimiento, habilidades, valores e intereses. El segundo, tal y como refleja el gráfico por el elemento externo tantas veces citado, el comportamiento, definible a su vez en la actividad del sujeto.



El comportamiento, como elemento externo debe buscar un acercamiento con el modelo de actuación del profesional. En tanto abstracción, este modelo no puede ser aplicado a cada individuo de manera mecánica, sino, y valga la redundancia, según su propia individualidad.

Cabe aclarar la incidencia de factores externos en la determinación de ese comportamiento y por eso se decía antes que no suponía una relación lineal. Estos factores pueden ser entre otros, en el caso del licenciado en Derecho: el acatamiento de normas injustas o ajenas a sus valores personales¹, y la presión ejercida por representantes de instituciones o representados civiles.

¹ Estudiadas en la doctrina jurídica como Lagunas Axiológicas.

La formación por competencia.

En la literatura se distingue “formación por competencia” de “formación de competencia” (Montero 2008). Y la diferenciación es clara. No es lo mismo, basado en los postulados ya elaborados, formar competencias en los estudiantes, que basar todo el diseño curricular, o al menos el que será estudiado y modificado por el investigador, en un modelo que forme “por” competencia.

Siguiendo con la línea de pensamiento y por todo lo anteriormente dicho es que este autor se adhiere a lo expresado por la Dr.C. María Mariño en sus tesis de grado científico:

“La emergencia del concepto de competencia en el contexto de la educación contemporánea obedece a:

- ❖ La búsqueda de respuestas oportunas ante la insuficiente relevancia social de los sistemas educativos tradicionales, que hacen referencia a grandes volúmenes de contenidos en una lógica disciplinar atomizadora que además, no favorece el tratamiento valorativo en los escenarios de la clase y de la vida en el aula universitaria.
- ❖ Resulta pertinente asumir esta categoría porque ayuda a rescatar el imprescindible vínculo entre la escuela y la vida, el estudio y el trabajo, la teoría y la práctica, la formación y el desempeño profesional y social.
- ❖ La consideración de la comprensión integradora de la competencia puede convertirse en una alternativa que posibilite unificar

dinámicamente el saber, el saber hacer, el saber estar, con los recursos intelectuales, motivacionales, actitudinales, valorativos y personológicos.

Por lo que asumir este concepto como válido dentro del sistema educativo cubano hace que se piense (y actúe) en consonancia y se analicen entonces los derroteros actuales de la formación por competencia.

La concepción formativa por competencias, implica tener en cuenta que es un proceso que busca lograr en los estudiantes un nivel que le permita asumir, de forma dialéctica, flexible e integrada la solución de problemas relacionados con su actuación profesional y social, asimilando los riesgos y desafíos de las exigencias contextuales donde se desempeñe, lo cual debe lograrse de forma sistemática desde el proceso de formación universitario (Tejeda y Sánchez, 2009).

Un proceso por competencias no presupone el tratamiento de aprendizajes fragmentarios ni de conocimientos y habilidades de forma aislada, sino la articulación de éstos en plena armonía con los valores e intereses que caracterizan a este profesional, y en su actuación consecuente con sus presupuestos internos y con las exigencias de las esferas laborales y sociales.

Conclusiones

Brevísimamente concluiremos dejando sentado el criterio de este investigador. Las competencias no pueden ser una camisa de fuerza en la aplicación de modelos pedagógicos; aunque claro está, al menos para gran parte de la academia (que en el caso curioso de la pedagogía, generalmente coincide con la práctica), que constituye un paso de avance con respecto a modelos anteriores.

Es un enfoque más integrador, siempre que se sepa trabajar con flexibilidad, adaptándonos a las circunstancias de entorno, inclusive, a los presupuestos del mismo estudiante. Perturbará el proceso si se usa como sinónimo del modelo del profesional, o como capacidades innatas de los educandos. Uno u otro error, conducen a limitar toda su riqueza epistemológica, que se expresa, precisamente, a través del comportamiento del sujeto; medible, como toda medición subjetiva, con un margen a error porcentualmente más alto de lo normal en las ciencias.

Así son las ciencias sociales, así son las competencias.

BIBLIOGRAFÍA

1. AGUDELO, SANTIAGO, Certificación de competencias laborales. Aplicación en Gastronomía, Montevideo, Cinterfor/OIT, 1998. En AGUDELO, S. Alianza entre formación y competencia. CINTERFOR, Montevideo, 2002. <http://www.cinterfor.org.uy/public-2-4-05>.
2. ÁGUILA CARRALERO, A. Reflexiones acerca de la necesidad de desarrollar la competencia comunicativa en estudiantes de la carrera de Derecho. En:<http://www.monografias.com/trabajos41/competencia-comunicativa/competencia-comunicativa2.shtml>. 10-12-07.
3. ÁLVAREZ DE ZAYAS, CARLOS. La escuela en la vida. Editorial Pueblo y Educación, LA Habana, 1999.
4. ARGUDÍN VÁZQUEZ, YOLANDA. Educación basada en competencias. Manual de trabajo. Centro de Desarrollo Educativo. Universidad Iberoamericana, México, 2000.
5. BOYATZIS, R. The competent manager. Wiley & Sons, New York, 1982.
6. CEJAS YANES, E. [ET AL.]. La formación por competencias profesionales: una experiencia cubana. IPLAC, Curso Pre congreso Pedagogía 2001, Palacio de las Convenciones, La Habana, 2001.
7. CEJAS YANES, E. Y J. PÉREZ. Un concepto muy controvertido: competencias laborales. Instituto Superior Pedagógico de Educación Técnica y Profesional, 2003 <http://www.monografias.com>.
8. CINTERFOR. Confederación Europea de los Sindicatos (CES). Unión de las Confederaciones de la Industria y de los Empleadores de Europa. Marco de las acciones para el desarrollo de las competencias a lo largo

de la vida. Boletín CINTERFOR # 152, 2002 <http://www.cinterfor.org.uy/public>

9. -----. Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. 25 de septiembre del 2000. Organización Internacional del Trabajo. Centro interamericano de investigación y documentación sobre formación profesional. <http://www.cinterfor.org.uy/public>.
10. COLECTIVO DE AUTORES. Temas de Psicología Pedagógica para Maestros III. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1990.
11. CORDAO, F. A. Certificação profissional no Brasil. Boletín CINTERFOR # 152, 2002 <http://www.cinterfor.org.uy/public>.
12. FORCADA, RÁBAGO. [ET AL.]. "Metodología para la validación de los planes de estudio y programas". La Habana, Cuba. Sem. Nac. a dirigentes de la Educación. Suplemento 2. 2da parte, La Habana, 1985.
13. FORGAS B., J. A. Diseño curricular por competencias: una alternativa para la formación de un técnico competente. Colección Pedagogía 2003. Palacio de Convenciones, La Habana, 2003.
14. FUENTES, HOMERO. [ET AL.]. "Fundamentos didácticos para un proceso de enseñanza-aprendizaje participativo". Centro de Estudios Manuel Grant, Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, 1997.
15. ----- "Las Competencias Profesionales". Edición digital. Bolivia 2009.
16. GONZÁLEZ, MAURA V. ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior, (La Habana), XXII (1),45-53, 2002. La Habana. 2003.

17. IBARRA, A. Formación de los recursos humanos y competencia laboral. Boletín CINTERFOR # 149, 2000 <http://www.cinterfor.org.uy/public>
18. KOCHANESKY, JIM. El sistema de competencias. En Training and Development digest. [s.e.], Madrid, 1998.
19. LE BOTERF, GUY. La ingeniería de las competencias. D'organisation, París, 1998.
20. LEVY-LEBOYER, C. Gestión de las competencias. Editorial Gestión, Barcelona, 1997.
21. LEONTIEV, A. N. Actividad, conciencia y personalidad. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1982.
22. LEONTIEV, A. N. El desarrollo del psiquismo. Editorial Pueblo y Educación, La Habana, 1974.
23. MARTÍ, J. Escritos sobre Educación. Editorial de Ciencias Sociales, La Habana, 1976.
24. MERTENS, L. Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT, Montevideo, 1997. <http://www.cinterfor.org.uy/public>
25. ----- . La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura, España, 2000. <http://www.cinterfor.org.uy/public>
26. ORTIZ, E. El perfeccionamiento del estilo comunicativo del maestro de la enseñanza media para su labor pedagógica. Tesis de doctorado. [s.e., s.l.], 1996.

27. _____. Competencia y valores profesionales. En:
<http://revistas.mes.edu.cu/Pedagogia-Universitaria/articulos/2001/2/189401208.pdf/view?searchterm=torres> 2-13-2007.
28. _____. Comunicación educativa y aprendizaje. El aprendizaje como diálogo. En: Comunicarse y aprender en el aula universitaria.
<http://revistas.mes.edu.cu/Pedagogia-Universitaria/articulos/2006/5/189406503.pdf/view?searchterm=torres>. 2-13-2007.
29. PARRA R. J. F, MÁS SPR. La competencia comunicativa profesional pedagógica: una aproximación a su definición. En:
<http://www.google.com/competencia> 2004.
30. PEÑALOSA, W. Los propósitos de la educación. Fondo Editorial del Pedagógico San Marcos, Lima, 2003.
31. SÁNCHEZ, H. Una alternativa psicopedagógica en torno al proceso de formación y desarrollo de las habilidades en los estudiantes de la educación técnica y profesional. Tesis presentada en opción al Grado Académico de Máster en Ciencias de la Educación. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño, La Habana, 2005.
32. SÁNCHEZ, L. Una mirada al conocimiento científico y lego a la luz de cuatro enfoques sobre construcción del conocimiento. Anales de psicología. 2003, Vol. 19, N° 1 (junio), 1-14. Rescatado en:
http://www.um.es/analesps/v19/v19_1e.htm. 2003.
33. SANTOS BARANDA, JANETTE. La concepción de las competencias profesionales desde un enfoque pedagógico.
<http://www.monografias.com/trabajos46/concepcion-competencias/concepcion-competencias.shtml>. 25-03-08.

34. SPENCER I. M. Y J. M. SPENCER Competence and Work. Wiley & Sons, New York, 1993.
35. TEJADA, J. El formador ante las Nuevas Tecnologías de la Información y la Comunicación: nuevos roles y competencias profesionales. Departamento de Pedagogía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. Artículo publicado en la Revista Comunicación y Pedagogía, No. 158, 17-26, 1999.
36. TEJEDA, R. Perfeccionamiento del modelo del profesional de nivel medio en la especialidad de Construcciones Metálicas. Tesis en opción al título académico de Master en Pedagogía Profesional. Instituto Superior Pedagógico de Educación Técnica y Profesional, La Habana, 2000.
37. ----- Sánchez del Toro, Pedro. La formación basada en Competencias profesionales en los contextos universitarios. Libro electrónico: Centro de Estudios sobre Ciencias de la Educación Superior. Universidad de Holguín. "Oscar Lucero Moya". ISBN: 978-959-16-0961-8 300 378. Cuba.
38. UNIVERSIDAD NACIONAL DE SAN JUAN. Educación basada en Competencias EBC. Escuela Industrial "Faustino Domingo Sarmiento". Página Web. 28-02-2003.<http://usuarios.advance.com.ar/pettyf/ebc.htm>.
39. ZALDÍVAR P., D. F. Competencia comunicativa y relaciones interpersonales. Disponible en: <http://www.saludparalavida.cu> (23 -08-98).