



Enero 2020 - ISSN: 1989-4155

COMPETENCIAS. SISTEMATIZACIÓN Y REFLEXIONES PARA LA FORMACIÓN

MSc Carlos Lázaro Jiménez Puerto¹

Profesor Asistente e investigador de la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez" (UNISS), Cuba.
Email: puerto@uniss.edu.cu

Dr. C María de las M. Calderón Mora²

Profesora Titular e investigadora de la Universidad de Sancti Spiritus "José Martí Pérez" (UNISS), Cuba.
Email: mcalderon@uniss.edu.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Carlos Lázaro Jiménez Puerto y María de las M. Calderón Mora (2020): "Competencias. Sistematización y reflexiones para la formación", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (enero 2020). En línea:

<https://www.eumed.net/rev/atlante/2020/01/sistematizacion-reflexiones-formacion.html>

RESUMEN

En el artículo los autores reconocen las diferentes acepciones que el término competencias ha tomado y cómo ha evolucionado situándose más allá de la óptica exclusivamente profesional y ha adquirido una visión más integral a partir de la diversidad de enfoques y perspectivas de análisis que se han formulado al respecto, como lo es el enfoque educativo, el laboral, el enfoque psicológico, el enfoque estructural o gerencial, y otros, como el enfoque de la lingüística, el de la comunicativa, del desarrollo humano, autogestión formativa y el enfoque jurídico, por lo que proponen continuar trabajando sobre el encuadre científico de dicho término. Los autores se cuestionan la inserción del término competencia al proceso de formación de pregrado y posgrado. Los resultados obtenidos reflejan falta de unanimidad en los componentes para lograr un enfoque por competencias, así como similitudes entorno a conocimientos, habilidades y actitudes y conducen a pensar en continuar el estudio del desempeño profesional como principal resultado del proceso formativo de nuestras universidades partiendo del precepto que el conocimiento que se produzca se revertirá en toda la comunidad, ofreciendo oportunidades y desafiando problemáticas locales, territoriales, nacionales e internacionales.

¹ Máster en Ciencias Pedagógicas y doctorando del Programa de Formación doctoral en Ciencias de la Educación. Especialista en Ciberseguridad UNISS

² Doctora en Ciencias Pedagógicas. Asesora de la Dirección de la Educación de Postgrado UNISS

Palabras claves: Competencias, formación, desempeño profesional, internacionalización.

SUMMARY

In the article, the authors recognize the different meanings that the term competences has taken and how it has evolved beyond the exclusively professional perspective and has acquired a more comprehensive vision based on the diversity of approaches and analysis perspectives that have been formulated respect, such as the educational, labor, psychological, structural or managerial approach, and others, such as the linguistic, the communicative, human development, formative self-management and legal approach, so who propose to continue working on the scientific framing of said term. The authors question the insertion of the term competence to the process of undergraduate and postgraduate training. The results obtained reflect a lack of unanimity in the components to achieve a competency approach, as well as similarities around knowledge, skills and attitudes and lead us to think about continuing the study of professional performance as the main result of the training process of our universities based on the precept that the knowledge produced will be reversed throughout the community, offering opportunities and challenging local, territorial, national and international issues.

Keywords: Skills, training, professional performance, internationalization

INTRODUCCIÓN

Resulta difícil analizar la formación de competencias informacionales sin un análisis previo como categoría pedagógica; las categorías formación y desarrollo se complementan mutuamente y no pueden verse de manera independiente. La personalidad del hombre no es una suma de aspectos aislados, sino una unidad de los componentes y cualidades presentes en el hombre.

La eminente pedagoga cubana Esther Báxter refiere en la pedagogía cubana la formación del hombre como un resultado del conjunto de actividades organizadas de modo sistemático y coherente. Sin lugar a dudas es el objetivo de la educación en su amplio sentido y la Pedagogía lo concibe dentro de su sistema categorial, en estrecha relación con el desarrollo. Se trata como la unidad entre pensar, sentir y actuar; lo cognitivo, lo educativo y lo desarrollador y constituye el centro de la atención del proceso educativo (Báxter et al, 2002).

En la presente investigación se asume lo expresado por Báxter (2002) por la relación que guarda con la información y el uso de la tecnología, a partir del nivel alcanzado por el investigador, al concebir la formación como el resultado de un conjunto de actividades organizadas de modo sistemático y coherente, que le permiten al individuo poder actuar consciente y creadoramente. Este sistema debe prepararlo como sujeto activo de su propio aprendizaje y desarrollo; hacerlo capaz de transformar el mundo en que vive y transformarse a sí mismo; formar al hombre es prepararlo para vivir en la etapa histórica concreta en que se desarrolla su vida (Báxter, 2002: 144).

En la implementación de la política para el perfeccionamiento del sistema nacional de formación continua de los profesionales y siguiendo las proyecciones del Ministerio de Educación Superior, las universidades cubanas forman profesionales que se caracterizan por su sentido humanista, firmeza político-ideológica, competencia y por ser cultos y comprometidos con la Revolución.

La formación profesional es un proceso sistémico, consciente y fundamental en el desarrollo del hombre. Este proceso es capaz de formar capacidades y habilidades que permitan una inserción, reinserción y actualización social de los profesionales, con el objetivo de perfeccionar sus conocimientos y habilidades a las realidades que afrontan a lo largo de su vida.

También tiene como propósito suministrar habilidades para la competencia necesaria en el ejercicio cualificado de una profesión que permita establecer una dicotomía entre capacidad y competencia, o sea, entre lo que puede hacer y lo que quiere hacer, donde intereses y deseos

se entrelazan con las exigencias y posibilidades reales del mercado y del contexto social en el que se desenvuelve el profesional.

Asimismo, la formación profesional no debe circunscribirse solo a las acciones de sensibilización y concientización, sino promover aquellas en que se logre participar en la toma de decisiones de docentes y estudiantes en general, a través de la edificación de saberes que permitan desplegar conocimientos históricos y ser consecuentes con la realidad contextual.

Por esta razón se necesita profesionales integrales capaces de enfrentar los retos impuestos por el escenario actual, donde la concepción del profesor como transmisor y del estudiante como receptor de conocimientos es sustituida por la concepción del docente como orientador, guía que acompaña al estudiante en el proceso de construcción, no solo de conocimientos, sino también en el desarrollo de habilidades y valores asociados a un desempeño profesional eficiente, ético y responsable y del estudiante como sujeto de aprendizaje.

Teniendo en cuenta los rápidos cambios que se producen en la sociedad del conocimiento y el avance constante de la ciencia, la tecnología y la información, el estudio realizado al proceso de formación del profesional que transcurre en las universidades universitarias cubanas, reveló que aún se manifiestan carencias en la calidad de la formación integral del profesional.

Es insuficiente el desempeño creativo de los graduados con nuestras universidades y no contribuye a que estos solucionen problemas profesionales de la producción, los servicios y del entorno social de manera competente, condiciones que favorecen la formación académica.

La formación académica se desdobra en una dialéctica objeto-sujeto, en la que el profesional es, a su vez, sujeto que actúa con libertad sobre la base de una motivación profesional, y, en otros contextos, es objeto de nuevas investigaciones y análisis acerca de cómo debe ser su formación y para cuáles otras tareas profesionales está preparado. Ello saca a la luz la necesidad de la integralidad en la formación profesional.

En el contexto actual, formación y desarrollo constituyen una unidad dialéctica, aunque cada uno tiene sus propias regularidades del proceso educativo e implican la consideración del hombre como un ser bio- psico- social.

En el contexto de este cambio paradigmático, se ha erigido el perfil y las competencias como referentes para la transformación pedagógica y educativa, conllevando automáticamente a nuevos planteamientos en el diseño, desarrollo y evaluación de los procesos formativos (Tejada, y Ruiz, 2013). Partiendo de esta reflexión se considera objetivo realizar una sistematización teórica sobre las competencias y el devenir de su definición a través del tiempo.

DESARROLLO

El proceso de formación de profesores e investigadores es una temática de interés permanente, de la que dan idea a multiplicidad de grupos, investigaciones y publicaciones que fueron analizadas en el epígrafe anterior.

Actualmente, la situación planteada se refuerza por coincidir con cambios curriculares y organizativos ligados a la implantación y desarrollo de acciones vinculadas al modelo de competencias.

El proceso de formación de las competencia contempla constituye una mirada más profunda a la evolución de las mismas desde el punto de vista teórico, que han transitado desde visiones más reduccionistas hasta las más integradoras y contextualizadas; sin olvidar que ese extenso proceso ha tenido momentos de reconceptualización y a los que se han sumado los intereses de diversas ciencias.

En el siglo XV el verbo 'competir' significó 'pelear con', generando sustantivos como competencia, competidor, y el adjetivo, competitivo." Aquí el término competencia se demarca como la disputa o contienda entre dos o más personas.

Desde entonces el ser humano ha estado interesado en conocer o predecir su comportamiento, habilidades y actitudes a través de los años y es por esta razón que las ciencias sociales han

dedicados grandes esfuerzos en delimitar esta inquietud. Es en el siglo XX, dentro de este proceso de búsqueda que surge el concepto de competencias.

En el año 1937, el sociólogo norteamericano Talcot Parsons, creador de la teoría de la acción social, introduce el concepto de logro, orientado a la valoración de las personas por la obtención de sus resultados concretos. (Parsons, 1937)

Posteriormente el psicólogo estadounidense (McClelland D. , *The achieving society*, 1961) desarrolla la teoría de la motivación de logro y en su estudio acerca de la sociedad del logro (McClelland D. , 1961), y se refiere a la competencia en el sentido de que el éxito de los triunfadores es posible gracias a sus características personales, más allá de su rendimiento, su currículum, o los resultados de cualquier tipo de test, aspectos que favorecieron la mentalidad de triunfo como componente inseparable del American Way of Life.

El concepto de competencias ha sido trabajado por diferentes autores y no existe una definición consensuada entre ellos. A continuación alguna de estas definiciones:

David McClelland acuñó el término "competency /competencies" en su obra : "Testing for competence rather than for intelligence" publicada en 1973 en la revista *American Psychologist*, siendo uno de los primeros en desarrollar el enfoque de la educación y la capacitación basada en competencias en los Estados Unidos en las décadas de los años 60 y 70. Centrando su análisis en el hecho de que los expedientes académicos y los test de inteligencia no eran capaces de predecir con fiabilidad la adecuación de las personas a los puestos de trabajo y por tanto a la consecución del éxito profesional.

El concepto de competencia en el campo gerencial es utilizado con fuerza a partir de los años 80 del pasado siglo siempre asociado a las características psicológicas que posibilitan un desempeño superior. Es con esta connotación que los siguientes autores definen la competencia laboral: "Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo" (Boyatzis, 1982).

Las competencias en sí mismas tienen características básicas o genéricas y características específicas o diferenciadoras. La parte externa y que puede ser observada fácilmente son los conocimientos y las habilidades, que son necesarios pero no suficientes para el desempeño excelente.

Por otra parte, las bases teóricas del enfoque por competencias encuentran un sustento en la teoría de las inteligencias múltiples en su dimensión cognoscitiva (Gardner, 1987).

De acuerdo con Spencer y Spencer (1993) y Boyatzis (1982) los conocimientos se refieren a la información de contenido específica que posee una persona y las habilidades se refieren a la capacidad para desempeñar una tarea física o mental. Las habilidades no se refieren a un hecho aislado, sino que son secuencias de comportamientos observables por los demás. El auto concepto se refiere a los valores, actitudes, autoimagen, auto estima y rol social. Estos procesos están mediados por el proceso perceptual. Estas últimas son las características que contribuyen a un desempeño superior y que marcan la diferencia en los resultados obtenidos. El ambiente, la organización, la cultura y la situación interactúan de forma dinámica con las características de competencias mencionadas influyendo en las acciones y conductas presentadas.

INEM (1995) "las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber-hacer". En este sentido el concepto de competencias profesionales planteado por la INEM incluye no sólo capacidades requeridas para el ejercicio de una profesión, sino también cualidades personales relacionadas con la toma de decisiones, el intercambio de información necesarios para un desempeño efectivo.

El Informe a la Comisión Europea, Delors (1996), detalla que el concepto de competencia integra las ideas de saber, saber hacer, saber estar y saber ser. De manera que el individuo, ante la tarea de resolver un problema, lo hace de forma global transfiriendo, con un saber hacer que es singular, lo que conoce en términos generales o teóricos a situaciones concretas, distintas y cambiantes. Lo cual constituye en sí un complejo de competencias que proceden por igual de su capacitación, de su experiencia y de sus aptitudes personales.

Otra definición hace referencia al “Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad” (Rodríguez y Feliú, 1996).

Repasando otras características de la definición de competencia, se considera la de Pastor (1999) donde señala que las competencias tienen una relación directa con la misión de las funciones específicas de la persona y esta a su vez debe tener consonancia con la misión de la organización.

Gonczi y Athanasou (2000) afirman que la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. En los años 90 fueron tres las perspectivas conceptuales utilizadas para definir lo que es una competencia: como lista de tareas, como conjunto de atributos y como relación holística o integrada (Gonczi y Athanasou 2000).

Lasnier (2000) considera las competencias como un saber hacer complejo resultado de la integración, movilización y adecuación de los conocimientos y los propios recursos personales (cognitivos, afectivos, psicomotores y sociales) que son utilizados eficazmente para resolver con éxito una tarea en el marco de un contexto definido con demandas que le son propias.

En la literatura aparecen múltiples y variadas conceptualizaciones acerca del término competencias, a consecuencia de los distintos orígenes profesionales de los autores, las diferentes interpretaciones, las distintas maneras de entenderlo. Así se reconoce cuando se plantea que "(...) no hay consenso acerca de la concepción de gestión de competencias ni de la propia acepción de competencias. En eso influyen su condición de intangible, la interdisciplinariedad demandada por su enfoque y lo reciente de su incorporación al campo de la gestión empresarial." (Cuesta, 2001)

Vargas (2001) en su artículo “Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización” realiza un interesante análisis acerca de la utilización del término competencia en el ámbito gerencial expresado en las definiciones anteriores y su significación desde una perspectiva psicológica. En este sentido destaca que las competencias son características permanentes de las personas, se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo, están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad, tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan, pueden ser generalizadas a más de una actividad y combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual.

La competencia ha sido definida también como una configuración psicológica que integra diversos componentes cognitivos, metacognitivos, motivacionales y cualidades, en estrecha unidad funcional, que autorregulan el desempeño real y eficiente en una esfera específica de la actividad, atendiendo al modelo de desempeño deseable socialmente en un contexto histórico concreto. (Fernández, 2001, p.14).

Santos, J. (2001) depura que una competencia no es un conocimiento, habilidad o actitud aislada, sino la unión integrada de estos elementos, que permiten el desempeño de una actividad.

El interés de utilizar el término competencias en la educación en general y en la Educación Superior en particular, se enmarca desde la segunda mitad del siglo XX. No obstante, la forma de entenderlo y aplicarlo se remite al paradigma sobre el cual se construye el mismo. Básicamente, el concepto de competencias desde la epistemología se desarrolla en dos direcciones: la conductista-cognitivo y la socio-constructivista e interactiva (Eurydice, 2002, p. 3).

Otro aspecto a resaltar es que las competencias no son entes aislados, sino que en ellas se confluyen otras características como las actitudes, aptitudes, conocimientos, experiencias etc. que combinados dan la particularidad única a esa competencia. Lévy-Leboyer (Lévy-Leboyer, 2003) puntualiza esta idea cuando dice: “No se puede decir que las competencias no estén en relación con las aptitudes y los rasgos de personalidad. Pero constituyen una categoría específica de características individuales que tienen también lazos estrechos con los valores y conocimientos adquiridos” (p. 39).

Vargas, F. (2004) expresa que la competencia es la capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad identificada. La consideración de las competencias incluye tanto los aspectos de realizar el trabajo, así como los atributos personales.

Un grupo investigadores cubanos asumen la competencia, “desde la cual se intente restablecer la imprescindible conexión entre la escuela y la vida, el estudio y el trabajo, la teoría y la práctica, la formación y el desempeño social, siempre desde una visión integradora para asumirla como una alternativa que posibilite unificar dinámicamente el saber y el saber hacer con los recursos intelectuales, motivacionales, actitudinales, valorativos y personalológicos del individuo, en función de un verdadero saber actuar con eficiencia en determinado contexto de su vida social, laboral o personal” (Castellanos, Fernández, Llivina, Arencibia y Hernández; 2005, p.64).

Alles, M. (2005) define el concepto de competencia: “son las características de la personalidad que vehiculizan al éxito; no son cualquier característica sino aquellas que las llevan a tener un desempeño superior o de éxito” (p. 36). Spencer y Spencer (1993) exponen que “es una característica subyacente y esencial del individuo que predice el desempeño eficiente o superior en un puesto o situación” (p. 9). Estas definiciones destacan el aspecto de que las competencias muestran las conductas necesarias para un desempeño superior y son capaces de predecirlo.

A juicio de De la Cruz (2005), las competencias son megaconocimiento procedimental y condicional que permiten movilizar las capacidades de manera estratégica, esto es, conocimientos que requieren de un “arte de ejecución”.

Recientemente, el concepto de competencia ha evolucionado situándose más allá de la óptica exclusivamente profesional y ha adquirido una visión más integral.

El tema de las competencias, se irradia en la docencia universitaria; así se plantea “Los titulados que salen de la universidad deben ser competentes; por ende la organización de la universidad, la oferta de las Licenciaturas, la calidad de los servicios, y las ofertas de posgrado deben orientarse hacia el aprendizaje por competencias.” (Martínez, 2005).

En palabras de Alberici y Serreri (2005, p. 26): “...el concepto de competencia, en el ámbito de la educación y la formación (o mejor dicho desde el punto de vista pedagógico), ha evidenciado la necesidad de una lectura del mismo que trascienda su dimensión puramente funcionalista, ampliando su horizonte de estudio y de investigación más allá de los límites de la formación profesional y del aprendizaje de un trabajo.

El propio constructo de competencia ha evolucionado al ser añadido que ésta supone el desarrollo integral de la personalidad (...), así como otros componentes personalológicos, como son el afectivo-emocional, el axiológico y la creatividad. (Roméu, 2006, p.32).

Dentro del contexto psicopedagógico cubano actual es muy frecuente que sea considerada la competencia como una configuración psicológica, lo cual impone una reflexión a la luz de los estudios realizados en el país (González F. , 2006), en los que se redefine la personalidad como una configuración de la subjetividad individual, con carácter fundamentalmente consciente y autorregulado, a lo que le es inherente un funcionamiento que conlleva la integración de las esferas afectivo motivacional y cognitivo instrumental.

Otro de los autores que ha incursionado sistemáticamente en el tema al fundamentar el enfoque por competencias es (Tobón S. , 2006), quien articula el tema de las competencias con el pensamiento complejo y en el propio texto señala que “la psicología cultural le ha aportado al concepto de competencias el principio de que la mente y el aprendizaje son una construcción social y requieren de la interacción con otras personas, estando la idoneidad influenciada por el mismo contexto” (Tobón S. , 2006, pág. 3). A pesar que el origen del término data de la sociología y la psicología norteamericana, así como de enfoques constructivistas y conductistas con una dirección globalizante, el autor colombiano enmarca la competencia dentro de las aportaciones de la psicología cultural.

Esta dirección traza pautas educativas desde convenciones europeas para África, América Latina, y el Caribe, a imagen y semejanza de los sistemas educacionales primermundistas, a la manera de verdaderas camisas de fuerza, so pretexto de que los títulos de los egresados universitarios de los países tercermundistas cobren valor en diferentes latitudes y los egresados puedan emplearse y triunfar en cualquier país.

La definición de Ignacio Pozo (2007, p. 13), se fundamenta en el constructivismo diciendo que competente “es ser capaz de afrontar, a partir de las habilidades adquiridas, nuevas tareas o retos que supongan ir más allá de lo ya aprendido”. En la segunda dirección, se articulan los conocimientos con el saber hacer y el saber ser, en correspondencia con la situación que fuere. Se aprecia que competencias es, la interrelación dinámica de conocimientos, capacidades, habilidades, destrezas y atributos intelectuales y procedimentales que se constituyen en el desempeño profesional del proceso de enseñanza-aprendizaje.

La preeminencia de la formación por competencias ha sido destacada por diferentes instituciones internacionales como la Unión Europea (UE), la Organización para la Cooperación Económica y el Desarrollo (OCDE) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), constándose un claro interés en lo que se ha denominado el enfoque de competencias.

Para Escámez y Morales (2007), existen tres concepciones acerca de las competencias en educación: 1) como saber hacer, que destaca el desempeño en el aprendizaje; 2) como capacidad, que se refiere a la potencialidad de todo ser humano y 3) la vinculación entre ambas, que consiste en que la potencialidad del sujeto “puede transformarse en acto, a través de conductas observables”.

Las competencias son entendidas como aprendizajes adquiridos durante la escolaridad y que se forman a lo largo de la vida, a través de experiencias de aprendizaje y de las diversificadas actividades a las que se dedica la persona.

Otra perspectiva, considera que el concepto competencia, en el ámbito educativo, ha ido adquiriendo una conceptualización más integral, por lo que supone una combinación multifuncional y transferible de habilidades prácticas, conocimientos, motivación para aprender, valores éticos, actitudes, aptitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se organizan y movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz que todas las personas necesitan para su realización y desarrollo personal, inclusión y empleo.

Boyatzis (2009) apunta que la competencia es una capacidad o habilidad; es un conjunto de conductas diferentes organizadas alrededor de una intención. Las conductas son pues la manifestación de esas intenciones en diferentes situaciones y momentos.

Tobón afirma que las competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad (Tobón, 2010).

Grupo Hay (2011) explica que “La competencia es una característica personal que predice el desempeño sobresaliente e incluye conocimientos, rasgos y conductas. Es una característica medible de una persona que diferencia sus niveles de desempeño en un trabajo asignado, rol, organización o cultura” (p. 4). Competencia es aquella característica individual que se pueda medir de un modo fiable y que pueda demostrar la diferencia de una manera significativa, entre un desempeño excelente a un desempeño adecuado.

La notoria psicóloga y profesora universitaria cubana Gloria Fariñas, afirma que la teoría de las competencias se ha tornado un retroceso en la ciencia, la vanguardia del pensamiento científico actual busca enfoques integradores y dialécticos (Fariñas, G, 2011, pág. 346) y se cuestiona un enfoque que solo produzca resultados prácticos sin aportes significativos a la teoría.

De igual forma expone que “... la competencia trata de erigirse en calidad de categoría única y universal, capaz de incluir otros conceptos (valores, conocimientos, habilidades, capacidades, etc.), aún sin profundizar en la naturaleza específica de cada uno ni establecer un orden jerárquico o histórico entre ellos, respecto a la orientación del desenvolvimiento humano en su carácter integral...” (Fariñas, G, 2011, pág. 346), criterio que se comparte al considerar que la competencia pudiera ser el componente inductor de la habilidad que moviliza al sujeto por la motivación de logro.

La competencia es una combinación dinámica de atributos, que tiene una relación directa con conocimientos, habilidades y actitudes que describen resultados de aprendizaje en la educación y el alumnado debe demostrar el manejo de estas competencias al final del proceso educativo. Es un proceso continuo y mezcla binomios conocimientos-comprensión, actitudes-valores y capacidades-habilidades. Todos ellos deben ser aprendidos por los estudiantes, de manera tanto autónoma como con ayuda de los docentes. Además, las competencias han de

ser evaluables para poder concretar el resultado de aprendizaje, de forma observable y medible (Alonso, Iglesias y Mirón, 2013).

Juan Climent afirma que las competencias deben ser mucho más que un instrumento de política educativa y laboral para elevar la competitividad del aparato productivo, y se extiendan a otros espacios, intereses y propósitos de la vida en sociedad, no menos importantes (Climent, J, 2014, pág., 166). Destacando la atención que fuera del entorno educativo y laboral, otorga este autor a las competencias, al considerarlas necesarias en aspectos de la vida social del sujeto, no menos importante que estos dos mencionados anteriormente, y que sin lugar a dudas necesitara para un desenvolvimiento superior.

Rodolfo Mauricio Bicocca asevera que la enseñanza basada en competencias sigue siendo hoy un enfoque cuestionable por su fuerte matriz economicista, sus debilidades y contradicciones teóricas, su falta de acuerdo unánime, sus problemas de aplicación, su extrañeza al ámbito educativo y por considerarlo un sometimiento de la universidad a los criterios del mercado (Bicocca-Gino, 2017, pág. 217).

Otra definición considera que la competencia es la habilidad para hacer algo, lo cual es el resultado de la capacidad de poner en práctica conocimientos, habilidades y aptitudes que posibilitan al individuo tras el enfrentarse a determinado entorno la resolución de problemas. (Munévar, 2018, p. 28), definición que es asumida por los autores de este artículo de revisión

En las diferentes definiciones aparecen los conocimientos (como hechos, o datos de información adquiridos por el sujeto a través de la experiencia o la educación, la comprensión teórica o práctica de un asunto u objeto de la realidad), las habilidades (referidas a la capacidad para desempeñar una tarea), las destrezas, las aptitudes, los rasgos de la personalidad, los atributos, la experiencia y los valores, consideraciones a tener en cuenta para la realización de las conclusiones.

Es importante tener presente como punto de partida, la diversidad de enfoques y perspectivas de análisis que se han formulado al respecto, como lo es el enfoque educativo, el laboral, el enfoque psicológico, el enfoque estructural o gerencial, y otros, como el enfoque de la lingüística, el de la comunicativa, del desarrollo humano, autogestión formativa y el enfoque jurídico.

Adicional a lo mencionado anteriormente, el concepto de competencias también puede ser abordado desde la aproximación y apreciaciones de varios investigadores, por las políticas gubernamentales de una nación, o desde lo direccionado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) con su proyecto DESECO (Definition and Selection of Competencies) encargado de definir y seleccionar las competencias consideradas esenciales para la vida de las personas y el buen funcionamiento de la sociedad, o también desde el enfoque estructural o gerencial, el cual ha surgido fuera del ambiente académico, como resultado del aporte de consultores experimentados en la aplicación del enfoque de competencias en las empresas, o quizá también por las directrices entregadas por el Espacio Europeo de Educación Superior (EEES) mediante el proyecto TUNING (metodología para diseñar e implementar programas de estudio).

A partir del estudio efectuado se puede concretar que desde que se comenzó a utilizar este concepto y aplicarlo en el ámbito del trabajo y también de la formación, se empezaron a establecer matices y diferencias

CONCLUSIONES

El estudio realizado permite llegar a las siguientes conclusiones:

- La comprensión de los elementos teóricos y metodológicos en torno a las competencias, constituye un reto a desarrollar por parte de actores educativos que participan de forma activa en el proceso de formación de los educandos.
- La formación por competencias es un proceso complejo y contradictorio, en el que intervienen diversos factores, y es susceptible de ser pensado, proyectado y diseñado desde pregrado, para lo cual se necesitan profesores universitarios con una adecuada preparación.
- El proceso de formación de competencias es lo suficientemente flexible para permitir a las personas implicadas, poder entender que en diferentes momentos de su actividad docente o investigativa, van a establecer un vínculo con la información que podrán resolver a partir de la articulación entre los elementos, acciones y formas de hacer que distinguen una disciplina, campo específico del saber o una actividad en particular y que le confieren características propias que requieren el desarrollo de un conocimiento y los paradigmas teóricos, conceptos, datos, esquemas, etc., que marcan el desarrollo del conocimiento y del saber en diferentes contextos; y que forman parte de los flujos de información que se generan en diferentes niveles de la sociedad.
- La internacionalización del modelo basado en competencias y las posibilidades que él ofrece al flujo de estudiantes y profesionales de un país a otro y la validación de títulos y grados según criterios internacionalmente reconocidos y concordados, explican la importancia que se le asigna actualmente como una de las claves del mejoramiento de la calidad de la enseñanza superior.

BIBLIOGRAFÍA

- Alberici y Serreri (2005). Competencias y formación en la edad adulta. Bslance de competencias. Barcelona: Alertes.
- Alles, M. (2005). Desarrollo del talento humano. Basado en competencias. Argentina. Ediciones Granica.
- Alonso, M., Iglesias, H. y Mirón, J. A. (2013). Formación en competencias profesionales transversales. En Mirón, J. A. (ed.), Guía para la elaboración de trabajos científicos. (pp. 21-30). Salamanca, 2013.
- Báxter, E., Amador, A., y Bonet, M. (2002). La escuela y el problema de la formación del hombre. En G. García Batista (Ed.), Compendio de Pedagogía (pp.143-151). La Habana: Pueblo y Educación.
- Bicocca-Gino, R. M. (2017). Análisis crítico-filosófico de las potencialidades educativas de la enseñanza basada en competencias. Educación y Educadores, 20(2), 267-281. DOI: 10.5294/edu.2017.20.2.6. pág. 217
- Boyatzis, R. (1982). The competent manager. New York: Ed. John Wiley and Sons.
- Boyatzis, R. (2009). Competencies as a behavioural approach to emotional intelligence. Journal of Management Development, 28,(9), p.748-770.
- Castellanos, B., Fernández, A. M., Llivina, M. J., Arencibia, V., y Hernández, R. (2005). Esquema conceptual, referencial y operativo sobre la investigación educativa. La Habana: Editorial Pueblo y Educación.
- Climént-Bonilla, Juan B. Origen, desarrollo y declive de las competencias individuales en tiempos de incertidumbre Educación y Educadores, vol. 17, núm. 1, enero-abril, 2014, pp. 149-168 Universidad de La Sabana Cundinamarca, Colombia. pág., 166

- Cuesta, A. 2001. Gestión por competencias. La Habana : Pueblo y Educación, 2001.
- Delors, J. (1996). La educación encierra un tesoro. Madrid: Unesco.
- De la Cruz, M. A. (2005) Taller sobre el proceso de aprendizaje-enseñanza de competencia. ICE, Universidad de Zaragoza.
- Escámez, J. y Morales, S. (2007). Competencias para la convivencia en una sociedad plural. Revista Miscelánea Comillas. Revista de Ciencias Humanas y Sociales 65 (126), 481-509.
- Eurydice. (2002). Las competencias clave. Un concepto en expansión dentro de la educación general obligatoria. Recuperado el 30 de septiembre de 2010, de <http://www.educacion.es/cide/espanol/eurydice/publicaciones/eury2002comc/eury2002comc-ES.pdf>
- Fariñas, G. (2011). El lecho de Procusto o la convención sobre la competencia humana. Revista Semestral da Associação Brasileira de Psicologia Escolar e Educacional SP. Volume 15, Número 2, Julho/Dezembro de 2011: pág. 346
- Feliú Salazar, P. y Rodríguez Trujillo, N. (1996) "Manual descriptivo y de aplicación de la prueba de estilo gerencial (PEG01) PsicoConsult.
- Fernández, E. (2001). Material complementario de la asignatura investigación educativa: Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. La Habana. Cuba.
- Gardner, H. (1987). La estructura de la mente, la teoría de las inteligencias múltiples. México: Fondo de Cultura económica.
- Gonczi, A. y J. Athanasou. (2000). Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas de la teoría y la práctica en Australia. En Competencia laboral y educación basada en normas de competencia de Antonio Argüelles (comp.). México: Limusa, SEP, CNCCL y CONALEP.
- González, F. (2006). Epistemología cualitativa y subjetividad. La Habana: Ciencias Sociales.
- Hay Group, (2011, 20 de Septiembre). Manual Building the New Leader. Extraído el 3 de agosto del 2019 en http://www.haygroup.com/Leadership2030/?utm_source=Email1&utm_medium=Email&utm_campaign=Leadership2030
- INEM (1995) "Metodología para la ordenación de la Formación profesional ocupacional". Madrid. Subdirección general de gestión de formación ocupacional.
- Lasnier, F. (2000). Réussir la formation pour compétences. Montreal: Guérin
- McClelland, D. (1961). The achieving society. Princeton: Van Nostrand.
- Lévy-Leboyer, C. (2003). Gestión de las competencias: como analizarlas, como evaluarlas y como desarrollarlas. España. Ediciones Gestión 2000, S.A.
- Martínez, D. (2005). El nuevo concepto de biblioteca universitaria. Jornadas "La calidad en las Bibliotecas". [Citado el: 24 de marzo de 2019.] <http://www.ucm.es/BUCM/biblioteca/doc6161.pdf>.
- McClelland, D. (1973). Testing for competent rather than intelligence. American Psychologist, 46.
- Munévar, N. (2018). Diseño de una propuesta metodológica de alfabetización informacional para la biblioteca escolar del Colegio Parroquial de Nuestra Señora. (Tesis de pregrado). Universidad de La Salle, Bogotá, Colombia. Recuperado de http://repository.lasalle.edu.co/bitstream/handle/10185/28828/33081211_2018.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Parsons, T. (1937). The structure of social action. New York: McGraw.
- Pastor, V. (1999). Gestión y desarrollo de competencias. Revista Estudios Empresariales, número 101- 3. Universidad de Deusto, San Sebastián.

- Pozo, Ignacio. (2007). Competencias para convivir con el siglo XXI. Cuadernos de Pedagogía. 126 (370), 12-18.
- Roméu, A. (2006). Comunicación y enseñanza de la lengua. Revista Educación, no. 83, septiembre – diciembre, La Habana, Cuba.
- Santos, J. (2001). El desarrollo de un modelo de gestión por competencias basado en directorios sectoriales. LVI, 174. Boletín de Estudios Económicos. Asociación de licenciados de la universidad comercial de Deusto.
- Spencer, L. & Spencer, S. (1993). Competence at work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, Inc. USA.
- Tejada J., y Ruiz C. (2013). Significación de la práctica en la adquisición de competencias profesionales que permiten la transferencia de conocimiento a ámbitos propios de la acción docente. Revista de Currículum y Formación de Profesorado, 17(3), 91-110. Recuperado de <http://www.redalyc.org/pdf/567/56729527006.pdf>
- Tobón, S. (2006). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. México: Proyecto Mecesus. Obtenido de: www.mecesus.cl/
- Tobón S. Formación integral y competencias. Pensamiento complejo, currículo y evaluación. Bogotá: Ecoe; 2010.
- Vargas, J. (2001) “Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización”. Revista Iberoamericana de Educación. OEI. Biblioteca Digital. <http://www.oei.es>
- Vargas, F. 2004. 40 preguntas sobre competencia laboral. [En línea] 2004. [Citado el: 11 de agosto de 2019.] <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/papel/13/index.htm>.