

***A.- MARCO TEÓRICO Y CONTEXTUAL DE  
REFERENCIA***

## **2.- CARACTERIZACIÓN INICIAL DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES**



## **2.1.- Introducción**

Para adentrarnos en la complejidad del concepto y de su puesta en práctica, abordaremos el análisis de las competencias profesionales a lo largo de este capítulo atendiendo a una serie de apartados que la revisión de la literatura nos ha manifestado como interesantes. Además, atender a su especificidad y a su realidad nos permitirá, posteriormente, acotar de manera más precisa nuestro objeto de estudio.

En primer lugar, abordaremos el concepto de competencia. Para delimitarlo conceptualmente atenderemos, en un primer momento, a algunas definiciones al término. Las mismas nos permitirán considerar los elementos que se ponen en juego cuando se trata de definirlos. Una síntesis de los elementos que se toman en consideración nos permitirá proponer una primera definición a modo de síntesis. Seguidamente haremos referencia a la confusión terminológica puesta de manifiesto en las diferentes definiciones presentadas, con el fin de descubrir tendencias, diferenciar las diferentes concepciones y manifestar el uso del concepto en diferentes contextos.

En segundo lugar, atenderemos a las distintas aproximaciones a los estudios sobre la competencia profesional. Para ello diferenciamos las aproximaciones generales (o enfoques) de las aproximaciones comparadas. Las segundas tienen sentido por el marcado carácter sociopolítico de los discursos de la competencia, tanto a nivel general como específico.

La presentación de diferentes modelos explicativos de la competencia profesional nos permitirá averiguar y comparar los distintos elementos que se ponen en juego con la finalidad de aportar un modelo explicativo propio.

Por otra parte, aprehender el concepto puede hacerse atendiendo a otros conceptos que se ponen en juego en los discursos profesionales. Cualificación, calificación, capacidades, rasgos de personalidad y otros conceptos que se consideran en las definiciones deben ser analizados y puestos sobre la mesa para ver las semejanzas y diferencias entre ellos, así como su prioridad o dependencia conceptual.

Finalmente, el análisis conceptual desembocará en un posicionamiento entorno al concepto con la propuesta de un modelo explicativo.

Esta caracterización inicial nos permitirá profundizar en el concepto de competencia profesional que, como manifiesta Le Boterf (1999b), es una necesidad ineludible derivada de las diferencias existentes entre su utilidad en los contextos de trabajo y la existencia de una noción aún débil que en muchas ocasiones se remonta a las propuestas de los años 60.

Retengamos, a modo introductorio, esta definición por la importancia que otorga a las competencias como eje entre las personas, el trabajo y las organizaciones:

*“La organización del futuro se creará en torno a las personas. Se dará mucho menos importancia a los puestos de trabajo como elementos esenciales en las organizaciones. Esto quiere decir que se empezará a poner un mayor interés en las competencias de las personas.” (Hooghiemstra, 1994: 14).*

Para iniciar este capítulo, nos interesa destacar algunos aspectos positivos y negativos que afectan al enfoque de competencias tal y como es concebido en la actualidad. Belisle y Linard (1996) nos ofrecen algunos apuntes interesantes sintetizados en el cuadro 2.1.

ASPECTOS POSITIVOS	ASPECTOS NEGATIVOS <sup>5</sup>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Explicitan y reconocen los saberes implícitos asociados al trabajo que hasta el momento eran ignorados.</li> <li>• Ofrecen una alternativa a la selección de saberes escolares iniciales basados en las disciplinas y en los diplomas.</li> <li>• Aporta a los formadores y a las organizaciones referentes de análisis comunes que hasta el momento no tenían.</li> <li>• Proporcionan un puente útil entre la acción y los conocimientos definiendo cualificaciones a partir de comportamientos observables y medibles, claramente definidos y catalogados.</li> <li>• Permite, a primera vista, un avance social aplicando las reglas propias de una pedagogía humanista “centrada en el aprendiz” otorgándole más control y autonomía en su aprendizaje.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• La noción actual de competencia se inscribe en una <b>visión analítica de racionalización y de normalización objetiva de comportamientos restringidos</b>, que conduce a una <b>fragmentación de unidades en detrimento de las dimensiones de integración y de globalidad adaptativa propias de las actividades contextualizadas</b>.</li> <li>• La explicitación objetiva de las actuaciones observables conduce a <b>formulaciones muy abstractas que no consideran los fundamentos implícitos de los conocimientos en situación, de la interacción social y de las prácticas culturales que han sido puestos de manifiesto por las investigaciones etnográficas</b>.</li> <li>• La actividad competente se reduce a <b>enumeraciones sumativas cerradas y estáticas, minuciosas e interminables de roles, tareas y actos atomizados</b>, cuya simple yuxtaposición es juzgada como suficiente para rendir cuentas ante la actividad.</li> <li>• La <b>evaluación de las competencias</b> no contempla la finalidad formativa: <b>se reduce, casi siempre, a verificar la presencia de actuaciones a partir de indicadores comportamentales observables</b> en los casos más adecuados <b>a partir de esquemas de referencia</b>.</li> </ul>

**Cuadro 2.1.:** Aspectos positivos y negativos del enfoque de las competencias (a partir de Belisle y Linard, 1996: 28)

Con lo dicho, y a nuestro entender, dos elementos son puestos de manifiesto en los aspectos negativos citados. Por una parte, la competencia y el uso que se hace de la misma, está condicionada por la definición que se considere, por el enfoque en el que se ubique y por las características del entorno en el que debe plantearse. Este análisis es el que proponemos en este capítulo.

<sup>5</sup> Los subrayados de los aspectos negativos del enfoque de competencias son nuestros.

## **2.2.- Delimitación conceptual**

Intentar aportar una definición unívoca y compartida en torno al concepto de competencia profesional no es una tarea fácil. Como afirma Sulzer (1999), ¿qué más podemos decir o escribir sobre la competencia? No obstante, es preciso que centremos de manera más o menos clara el significado de acuerdo a nuestro objeto de estudio y, sobre todo, por la diversidad de planteamientos, definiciones y enfoques que se presentan en una detenida revisión de la literatura.

Bolton y otros (1999) sitúan el embrión de lo que hoy podemos denominar “competencia profesional” en los trabajos de McClelland en los años 70 cuando buscaban correlaciones positivas entre el éxito en el trabajo y los resultados en los tests de inteligencia. Sin duda, el tratamiento que en la actualidad se da al concepto de competencia profesional dista muy mucho de los primeros trabajos. No obstante, como podremos constatar, algo quedan en las definiciones de alusiones a aptitudes, capacidades y potencial.

Para abordar el estudio de las competencias profesionales en la actualidad es preciso que nos hagamos algunas preguntas previas antes de entrar en materia:

- Como puede constatarse en una revisión de la literatura relacionada con los temas de formación y empleo, los años noventa han supuesto la recuperación del concepto de competencia. Así, ¿a qué se debe tal recuperación? ¿Por qué es tan interesante la “lógica de las competencias”?
- ¿En qué sentido pueden ser de utilidad las competencias en los contextos de formación y empleo? ¿Son siempre útiles o esconden en ocasiones peligros que deben conocerse, manifestarse y/o controlarse?

Con lo dicho, no queremos significar que lo central, cuando se abordan las competencias profesionales, sea su definición. Hay otros aspectos que deben tenerse en cuenta cuando se pretende iniciar un estudio tomando como base la competencia. No obstante, nos parece significativo responder inicialmente a las cuestiones planteadas para entrar, posteriormente y de manera paulatina, en otros aspectos cruciales en materia de investigación desde la óptica de las competencias profesionales.

Para Gallart y Jacinto (1996), las razones de la utilización del discurso de la competencia están en las condiciones del contexto. Para las citadas autoras, en un entorno que demanda especialización flexible y flexibilidad laboral, y que está profundamente influido por el impacto de las nuevas tecnologías de producción y

servicios, es en el que surge la “lógica de las competencias”. De manera más precisa, Evers y Rush (1996) complementan los condicionantes contextuales centrándose en las variadas y novedosas estrategias implantadas en las empresas que fomentan la aparición del discurso de la competencia (calidad total, trabajo en equipo, gestión participativa, etc.).

Reparar en el contexto supone, además, asumir las condiciones cambiantes del mismo. Por ello, atender a las competencias profesionales y asumir la inevitable influencia del contexto económico, laboral, educativo, social, cultural, etc. en las mismas nos lleva a asumir la siguiente afirmación:

*“La consecuencia de todo ello es que va a resultar más difícil pronosticar tanto la clase de competencias que se van a necesitar en el futuro como su duración. Los factores mencionados exigen de una mayor movilidad de la mano de obra, que ha de ser flexible para adquirir nuevas competencias” (Haddad, 1997: 34).*

Así, las competencias (profesionales, laborales, ocupacionales, etc.) aparecen en los discursos de gestión de recursos humanos, en la formación profesional inicial y continua, en formación de base, etc. como consecuencia inevitable del contexto, pero también asumen el papel preponderante de influencia en el mismo tornándolo complejo y cambiante. Es decir, una relación bidireccional.

Otras aportaciones reparan de manera específica en aspectos referentes a la mejora de las relaciones entre educación y empleo. Así, Grootings (1994) apunta, al respecto, tres causas de la importancia creciente del concepto competencia:

- Introducción de un mayor nivel de flexibilidad en el sistema educativo.
- Aumento del interés por la modularización de la educación.
- Impacto de las nuevas formas de la organización del trabajo.

Por su parte, Mertens (1998) apunta las siguientes causas de la importancia concedida a las competencias y, por consiguiente, a la formación basada en competencias:

- Por la necesaria alternancia entre teoría y práctica en la formación profesional inicial y continua.
- Por la necesidad de evaluar el desempeño de los trabajadores a través de criterios y no sólo por el hecho de estar en posesión de determinados conocimientos.
- Por la introducción de la flexibilidad en los procesos formativos.

- Por la creciente importancia de la formación continua.

Alaluf y Stroobants (1994) combinan las diferentes razones del interés creciente por la promoción, explotación y desarrollo de las competencias. Las diferentes razones consideran aspectos de relación entre formación y empleo, aspectos económicos y aspectos empresariales:

1. A causa de las transformaciones del mercado (productos, calidad, exigencias de los clientes, ...) que inducen a cambios paradigmáticos en los modos de producción, en los productos, en los servicios, en los procesos, etc.
2. Por la exacerbada competitividad derivada de la mundialización
3. Por la inserción de las nuevas tecnologías en la producción.
4. Por el aumento del nivel instructivo de los trabajadores y, por tanto, por la disponibilidad mayor de competencias que hoy en día tienen las empresas.
5. Derivado de lo anterior, por la necesidad de que las empresas aprovechen el potencial de la mano de obra con decisiones varias: desarrollo de competencias, movilidad de trabajadores, precarización de los empleos (Alaluf, 1991), etc.

En relación con la última razón, merece la pena destacar el papel que el contexto y, por consiguiente, la competencia o su interpretación otorgan al trabajador:

*“... para un trabajador, ser competente significa encontrar su orientación, acceder al empleo, asumir responsabilidades y hacerse un lugar, es decir, ser capaz de responder a las necesidades de la empresa.” (Alaluf y Stroobants, 1994: 47).*

Y es que en manos de la competencia, el trabajador debe cambiar su orientación individual y colectiva frente a la empresa y frente al contexto general.

Con todo lo presentado, es preciso significar que, más allá de las razones argumentadas, la “lógica de las competencias” pasa al centro de la escena por su capacidad de reclutar, promocionar, formar y remunerar (Hooghiemstra, 1994; Gallart y Jacinto, 1996; Dugué, 1999). Así, el discurso en materia de gestión de recursos humanos, de formación profesional y de reconocimiento de cualificaciones se ha trasladado progresivamente hacia las competencias. Con ello, plantear competencias debe suponer considerar las nuevas demandas del trabajo, no sólo de puestos de trabajo, sino incluso de familias de ocupaciones.

Otro aspecto a tratar de modo introductorio es el de la utilidad de las competencias en los contextos de trabajo y de formación para el empleo. Y es que, si asumimos,



como veremos más adelante, su carácter polisémico, su utilidad quedaría en entredicho. No obstante, como bien sugieren Grootings (1994), Le Boterf (1995) y Stroobants (1998), entre otros, su indefinición es precisamente la garantía de su utilidad; es decir, de interpretarse de manera distinta según las condiciones de un contexto siempre cambiante.

Desde otra perspectiva, la utilidad de la competencia bien parece ser política más que técnica. Esta utilidad política parece ser sugerida por Grootings (1994) cuando, analizando los debates nacionales en el marco de la Unión Europea, destaca dos temas principales de discusión que se comparten bajo el enfoque de las competencias:

1. Empleo del enfoque de las competencias para organizar e impartir la Formación Profesional.
2. Utilización del concepto por la necesidad de adaptar los sistemas de formación profesional al surgimiento de nuevas competencias derivadas de nuevos tipos de organización laboral, salarial, etc.

En el terreno empresarial, como apuntan Moore y Thenuissen (1994), la competencia puede, asumiendo sus peligros, aparecer como un elemento muy sujeto a la arbitrariedad del empresario. Esto puede constatarse, como afirma Alaluf (1991), en la “obligación” de los jóvenes de aceptar puestos de trabajo subcualificados.

Por otra parte, la consecuencia de utilizar las competencias en el contexto empresarial supone una mayor individualización en la gestión de recursos humanos a la hora de considerar las potencialidades de los individuos en relación con la competencia poseída por estos cuando deben enfrentarse a un puesto de trabajo.

Con todo lo dicho, el debate está servido. Intentar abordar un estudio que contenga como eje principal las competencias es, como se ha manifestado, una tarea ardua pero necesaria. Como afirman Alaluf y Stroobants:

*“... el concepto de competencia, ya rico en ambigüedades, se carga de nuevos significados, despierta la curiosidad, desempeña múltiples funciones y se generaliza en diversos medios. Se está imponiendo tanto en las investigaciones realizadas en los ámbitos del trabajo y de la educación como en los discursos de las partes implicadas, e inspira medidas en materia de empleo y formación” (1994: 46).*

*“... las competencias no son forzosamente más importantes que antes, sino más importantes de lo que se pensaba (es decir), ... constituyen un signo de ruptura, de transformación del sistema productivo.” (1994: 51).*

### **2.2.1.- Algunas definiciones al término**

A continuación presentamos algunas definiciones al término de competencia. Por supuesto, todas ellas están fuera del contexto en el que los autores las proponen. En cualquier caso, nos parece de interés mostrar lo que se manifiesta en la literatura de formación y empleo en relación con el concepto de competencia.

Para dar sentido a las definiciones presentadas y para demostrar que manifiestan aspectos muy variados, tomaremos en consideración previamente algunos aspectos que consideran algunos autores en relación con los elementos que se ponen en juego.

McLagan (1997) ya advierte que para proponer una definición del concepto es preciso atender a una serie de aspectos. Así, diferentes y complementarios elementos, a su entender, son puestos en juego en las definiciones:

- Las tareas y las actividades del trabajo pueden ser consideradas como competencias. La competencia surge de las tareas y/o de las actividades del trabajo.
- En ocasiones, los resultados (outputs) obtenidos mediante las actividades de trabajo pueden ser considerados como competencias. Aunque es una concepción poco habitual, suele considerar las capacidades necesarias para lograr los resultados deseados.
- Los productos o servicios que las personas ofrecen (outcomes), junto con las capacidades que poseen, pueden ser considerados como competencias.
- Las competencias pueden ser conocimientos, habilidades y actitudes.
- Las competencias pueden establecerse a través de los mejores trabajadores o ejecutores.
- Las competencias son un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes o tareas y resultados. Con ello se destaca que la competencia se compone de diferentes elementos.

Complementariamente, la aportación de Le Boterf (1998), como la anterior, nos brinda algunas posibilidades de cara a agrupar las definiciones al concepto de competencia. Para el citado autor, distintos elementos deben ponerse en juego a la hora de definir la competencia. Aunque no todos deben estar presentes en una determinada definición, sí permiten orientar procesos de identificación y evaluación posteriores. Sus propuestas son las siguientes:

- Siempre hay un contexto de uso de la competencia. La competencia como tal está vacía sino es por dicho contexto. Cuando se trata de la competencia profesional, ésta se despliega en la práctica (contexto) de trabajo.
- El concepto de competencia designa una realidad dinámica y no estática. Por consiguiente, ser competente es poner en marcha la competencia.
- La descripción de la competencia no puede limitarse a establecer un listado de conocimientos o de procedimientos para constatar su aplicación. Hay que tener en cuenta, además, el sujeto que la emite y el contexto en el que se sitúa.
- La competencia es una organización estructurada que asocia de manera combinada diversos elementos: conocimientos, capacidades, comportamientos, etc., en función de un propósito y de una situación dada.
- Ser competente es saber actuar, de manera responsable (no meramente saber hacer), seleccionando los elementos necesarios en el repertorio de recursos, organizándolos y empleándolos para la realización de una actividad profesional, para la resolución de un problema o para llevar a cabo un proyecto.
- El saber actuar inherente a la competencia supone que alguien la reconozca.
- La competencia manifestada por un profesional tiene relación con los elementos culturales del contexto en el que esta se desarrolla (Stuart y Lindsay (1997) hacen especial mención al contexto organizativo). Así, por ejemplo, la competencia de un trabajador deja entrever la cultura de la empresa en la que éste desarrolla su actividad.

En otro extremo, para Colardyn (1996), la competencia incluye conocimiento y comprensión. Es la capacidad de ejecutar en un contexto concreto. Además, es la capacidad de transferir el conocimiento a nuevas tareas y contextos. Así, se añade otro presupuesto a considerar: el de la capacidad de transferencia.

Para Guerrero (1999), dos son los elementos comunes en la definición de la competencia profesional. Por una parte, designa un conocimiento práctico que enlaza con la necesidad de formación. Por otro, atribuye autonomía a la persona trabajadora y/o profesional imponiendo la reestructuración de las relaciones laborales.

En este sentido, el citado autor apunta que la competencia es un concepto asimétrico más proclive a la empresa que a los trabajadores. De manera que, el trabajador competente es el que soporta la empresa competitiva tornándose, por la imposición social, en el único responsable de los resultados empresariales. Además, debe estar

disponible para el trabajo de manera inmediata manteniendo sus competencias al día (empleabilidad) y de ser adaptable a toda situación de trabajo mediante la formación continua.

Con ello, la definición del término debe atender no sólo a los aspectos teóricos, sino también a sus implicaciones ideológicas, contextuales, económicas y de relaciones laborales que parece conllevar.

Además de las citadas consideraciones, podemos decir que las definiciones al término contemplan otros aspectos tales como:

- Comportamientos que pueden ser observados y medidos.
- Estándares de actuación que permiten delimitar grados o posesión de competencia.
- La vinculación de la formación y del desarrollo con la experiencia en contextos particulares de trabajo.
- La consideración de capacidades, motivaciones, rasgos de personalidad, conceptos de sí mismo, entre otros aspectos, como potencial de la persona que influye en el hecho de ser o no competente.
- La relación estrecha entre requerimientos y posesión de competencia.
- La vinculación entre la competencia y la acción
- La consideración de dos aspectos básicos e interrelacionados: reconocer que la competencia no es estática porque, al estar sujeta al contexto, evoluciona de manera constante. Por ello, su evolución se relaciona directamente con la evaluación de las mismas.
- El carácter individual de la competencia y el impacto en su adquisición y desarrollo.
- El hecho que trasciende a lo profesional implicándose en todos los aspectos de la vida: personal, social y/o cultural.

Prescindiendo, pues, de los diferentes enfoques y aproximaciones que las definiciones pueden contener, sirvan estas como ejemplo de los variados aspectos que se ponen en juego.

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

*“Con este término designaremos una combinación de conocimientos, capacidades y comportamientos que se pueden utilizar e implementar directamente en un contexto profesional. En esta definición, las nociones de 'combinación' y de 'contexto' son esenciales” (Le Boterf, Barzucchetti y Vincent, 1993).*

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

*“La competencia es una capacidad multidimensional para realizar actividades de manera satisfactoria (...). Incluye conocimiento específico y habilidades técnicas para una actuación exitosa en el trabajo (...). Más allá de la adquisición de habilidades o de conocimientos, la competencia incluye la capacidad para hacer frente a lo incierto y a lo irregular en la situación de trabajo. Esta capacidad de hacer frente a situaciones de es la base de una efectiva flexibilidad y adaptabilidad del trabajador.” (Drake y Germe, 1994: 3)*

*“Las competencias pueden consistir en motivos, rasgos, conceptos de uno mismo, actitudes o valores, contenido de conocimientos, o capacidades cognoscitivas o de conducta: cualquier característica individual que se pueda medir de un modo fiable, y que se pueda demostrar que diferencia de una manera significativa entre los trabajadores que mantienen un desempeño excelente de los adecuados o entre los trabajadores eficaces e ineficaces” (Hooghiemstra, 1994: 25).*

*“Comportamientos que rigen la actuación (...) para superar las barreras conocidas y lograr estándares de actuación” (Esque y Gilbert, 1995: 46).*

*“La noción de competencia, tal como es usada en relación con el mundo del trabajo, se sitúa a mitad de camino entre los saberes y las habilidades concretas; (...) es inseparable de la acción, pero exige a la vez conocimiento (...). Son entonces un conjunto de propiedades en permanente modificación que deben ser sometidas a la prueba de la resolución de problemas concretos en situaciones de trabajo que entrañan ciertos márgenes de incertidumbre y de complejidad técnica” (Gallart y Jacinto, 1996: 14).*

*“La competencia no es un estado o conocimiento poseído. No se reduce a saber o a saber hacer. No es asimilable a una adquisición de formación. Poseer conocimientos o capacidades no significa ser competente.” (Le Boterf, 1995: 16).*

*“... las competencias pueden definirse como la comprensión individual y colectiva de las situaciones productivas, sometidas a la complejidad de los problemas que plantea su evolución.” (Zarifian, 1995: 9).*

*“Las competencias individuales hacen referencia a las características fundamentales de la personalidad que son inherentes a las acciones de las personas en todo tipo de tareas y situaciones” (Bergenhengouwen, Horn y Mooijman, 1996: 36).*

*“Muy globalmente, las competencias comprenden el conjunto de capacidades adquiridas en el exterior del sistema de enseñanza formal y a menudo poco, nada o mal consideradas por el mismo.” (Colardyn, 1996: 10)*

*“La competencia es individual, particular al individuo estando íntimamente ligada y siendo estrechamente dependiente del contexto social general en el cual el individuo está inmerso, de manera especial en el campo de los oficios, de las profesiones y del sector profesional en el que desarrolla su actividad cotidiana. Está centrada en los resultados y es independiente del lugar y de la duración del aprendizaje. (...) una noción de competencia entendida como la aptitud reconocida para hacer determinados actos en condiciones determinadas sean estas profesionales o personales, sociales o culturales.” (Colardyn, 1996: 53-55).*

*“Como ejemplo de una definición reducida, 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: 59).*

*“Grupo de conocimientos, habilidades y actitudes (KSA) que afectan a gran parte de un trabajo (roles o responsabilidades), que correlacionan con la actuación en el trabajo, que pueden ser medidos frente a estándares consensuados y que pueden ser perfeccionados mediante acciones formativas y de desarrollo” (Parry, 1996: 50).*

*“Las competencias son conductas que distinguen ejecutores efectivos de ejecutores inefectivos. Ciertos motivos, rasgos, habilidades y capacidades son atribuidas a personas que manifiestan una constancia en determinadas vías” (Dalton, 1997: 48).*

*“De acuerdo con un punto de vista, la competencia es considerada como un atributo del empleado; es decir, como un tipo de capital humano o recurso humano que puede ser trasladado a la productividad. De acuerdo con otro punto de vista, la competencia es definida en términos de requerimientos de ciertos tipos y/o tareas de trabajo” (Elström, 1997: 267).*

*“La competencia es una capacidad (potencial) general basada en conocimiento, experiencia, valores, disposiciones que una persona ha desarrollado mediante la implicación de prácticas educativas. Las competencias no pueden reducirse a conocimiento de hechos o rutinas; ser competente no es siempre sinónimo de ser entendido o de estar cultivado” (Hutmacher, 1997: 45)*

*“... 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.” (Lévy-Leboyer, 1997: 40).*

*“Las competencias son repertorios de comportamientos que algunas personas dominan mejor que otras, lo que las hace eficaces en una situación determinada. Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo (...). Las competencias representan, pues, un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo misiones profesionales precisas” (Lévy-Leboyer, 1997: 54).*

*“Conocimiento, habilidad, capacidad o características asociadas con la buena ejecución de un trabajo, tal como la solución de problemas, el pensamiento analítico*

o el liderazgo. Algunas definiciones de competencia pueden incluir motivos, creencias y valores” (Mirabile, 1997: 75).

“...cuatro componentes son requeridos para la competencia. No sólo la actuación en sí misma (tareas), sino que también la capacidad para gestionar la tarea, el entorno y las contingencias es requerida para la práctica competente.” (Rolls, 1997: 198).

“... las competencias no son seres o hechos que se pueden observar directamente. (...) Las competencias no son entidades que existirían independientemente de las prácticas de evaluación que las intentan delimitar. Lo que existen son personas, equipos o redes que proceden con más o menos competencia.” (Le Boterf, 1998: 144).

“Lo que se llama competencia evoluciona a lo largo del tiempo, depende de los criterios utilizados, es relativo a la concepción de los sistemas de evaluación.” (Le Boterf, 1998: 149).

“... 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 a la implicación personal del individuo; el poder proceder que remite a la existencia de un contexto, de una organización del trabajo, de condiciones sociales que otorgan posibilidad y legitimidad en la toma de responsabilidad y riesgo del individuo.” (Le Boterf, 1998: 150).

“Las competencias aparecen actualmente como un potencial, como recursos individuales ocultos, susceptibles de desarrollarse por la formación o de transferirse se una situación a otra.” (Stroobants, 1998: 14).

“Una competencia es un saber puesto en acción en un contexto determinado.” (Du Crest, 1999: 30).

“Se entiende por competencia profesional la capacidad de aplicar, en condiciones operativas y conforme al nivel requerido, las destrezas, conocimientos y actitudes adquiridas por la formación y la experiencia profesional, al realizar las actividades de una ocupación, incluidas las posibles nuevas situaciones que puedan surgir en el área profesional y ocupaciones afines”. (Guerrero, 1999: 346).

“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 las cualidades personales o el talento. Según la aproximación que se adopte, la selección deberá efectuarse con el fin de determinar la unidad de referencia” (Marbach, 1999: 15-16)

En los cuadros 2.2, 2.3., 2.4 y 2.5. aparece una síntesis de las definiciones planteadas<sup>6</sup>. Además de recurrir a los autores citados en el listado de definiciones, aportaremos el lugar geográfico desde el que proponen las definiciones (cuadro 2.6). En función de los elementos que ponen en juego los autores citados,

---

<sup>6</sup> En caso de que en algunas de las definiciones no aparezcan los elementos que se analizan, se obvia la consideración de la propuesta en la tabla de síntesis.

estableceremos una definición de síntesis, no concluyente, en torno al concepto de competencia.

COMONENTES DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL	Conocimientos/ Saberes	Habilidades y Destrezas	Actitudes	Experiencias	Capacidades	Comportamientos/ Conductas	Motivos	Rasgos	Autoconcepto	Propiedades personales	Características de la personalidad	Valores	Recursos individuales
AUTORES													
Sims (1991)	X	X	X	X									
Le Boterf et al. (1993)	X				X	X							
Bunk (1994)	X	X			X								
Drake y Germe (1994)	X	X			X								
Hooghiemstra (1994)	X		X		X		X	X	X				
Esque y Gilbert (1995)						X							
Le Boterf (1995, 1998)	X						X						
Bergenhengouwen et al. (1996)											X		
Colardyn (1996)					X								
Gallart y Jacinto (1996)										X			
Parry (1996)	X	X	X										
Dalton (1997)		X			X	X	X	X					
Hutmacher (1997)	X			X								X	
Lévy-Leboyer (1997)						X							
Mirabile (1997)	X	X			X		X					X	
Stroobants (1998)													X
Du Crest (1999)	X												
Guerrero (1999)	X	X	X										
Marbach (1999)	X					X					X		
	12	7	4	2	7	5	4	2	1	1	2	2	1

Cuadro 2.2.: Componentes de la competencia profesional en base a los autores citados

Como podemos constatar en la primera síntesis, los principales componentes de la competencia profesional pueden ser agrupados de la siguiente manera:

- **Atributos personales:** capacidades, motivos, rasgos de personalidad, autoconcepto, aptitudes, actitudes y valores, propiedades personales, características de la personalidad y recursos individuales.
- **Atributos personales que se relacionan con los contextos de trabajo:** conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores, comportamientos y conductas y experiencias.

Con esto, podemos apuntar que **la competencia o competencias profesionales son un conjunto de elementos combinados** (conocimientos, habilidades, actitudes, saberes, etc.) **que se integran atendiendo a una serie de atributos personales** (capacidades, motivos, rasgos de la personalidad, aptitudes, etc.), **tomando como referencia las experiencias personales y profesionales y que se manifiestan mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto de trabajo.**



UTILIDAD DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL	Logro de éxito en los roles ocupacionales	En el contexto profesional	Eficacia del desempeño	Ejercer una profesión	Resolver problemas profesionales	Poder colaborar en el entorno profesional y de trabajo	Logro de estándares de actuación	Actuar en contextos profesionales	Efectividad en el desempeño
AUTORES									
Sims (1991)	X								
Le Boterf et al. (1993)		X							
Bunk (1994)				X	X	X			
Drake y Germe (1994)	X								
Hooghiemstra (1994)			X						
Esque y Gilbert (1995)							X		
Colardyn (1996)								X	
Gallart y Jacinto (1996)		X			X				
Dalton (1997)									X
Lévy-Leboyer (1997)			X						
Mirabile (1997)					X				
Guerrero (1999)							X		
Marbach (1999)							X		
	2	2	2	1	3	1	3	1	1

Cuadro 2.3.: Utilidad de la competencia profesional en base a los autores citados

Si recurrimos a la utilidad que la competencia profesional tiene, podemos constatar la importancia de la adaptación al contexto de trabajo. Esta adaptación se manifiesta de manera muy distintas: desempeño eficaz, efectivo y exitoso, lograr la colaboración, resolver problemas, etc.

En cualquier caso, **la utilidad de la competencia profesional está en la capacidad de ésta para hacer frente a contextos profesionales cambiantes y en los que aspectos como la polivalencia y la flexibilidad son necesarios.** Lo social complementa, como hemos constatado en los componentes y ahora en su utilidad, lo individual.

REFERENTES DE LA COMPETENCIA PROFESIONAL	Personal (atributos individuales o colectivos)	Contextual general	Social	Productivo	Organización del trabajo	Acción	Criterios que deben concretar los referentes	Profesional
AUTORES								
Drake y Germe (1994)					X			
Le Boterf (1995, 1998)	X	X	X		X	X	X	
Zarifian (1995)				X				
Bergenhengouwen et al. (1996)						X		
Colardyn (1996)			X		X			X
Parry (1996)					X			
Ellström (1997)	X				X			
Hutmacher (1997)		X						
Lévy-Leboyer (1997)	X				X			
Rolls (1997)		X			X	X		
Du Crest (1999)		X				X		
Guerrero (1999)							X	
Marbach (1999)	X						X	
	4	4	2	1	7	4	3	1

Cuadro 2.4.: Referentes de la competencia profesional en base a los autores citados

Los referentes principales de la competencia son dos:

- **Social:** Desde lo más genérico hasta el contexto productivo y de la organización del trabajo.
- **Individual:** Los atributos personales que se manifiestan de manera combinada e integrada y tomando como referencia también lo social (atributos colectivos).

Con ambos referentes, es preciso apuntar que **la competencia profesional** no sólo está en el empresario o en la sociedad sino que, además, su planteamiento y su utilidad **supone considerar ambos referentes que, aunque en ocasiones contrapuestos, deben tenerse presentes.** Así, **la competencia profesional** es, a la vez, **realización individual y exigencia social.**

OTROS ASPECTOS RELACIONADOS CON LA COMPETENCIA PROFESIONAL	Adquisición de la competencia profesional	Evaluación de la competencia profesional	Evolución de la competencia profesional
AUTORES			
Hooghiemstra (1994)		X	
Le Boterf (1995, 1998)		X	
Zarifian (1995)			X
Colardyn (1996)	X		
Gallart y Jacinto (1996)			X
Parry (1996)	X	X	
Hutmacher (1997)	X		
Lévy-Leboyer (1997)		X	
Stroobants (1998)	X		
Guerrero (1999)	X		X
	5	4	3

**Cuadro 2.5.:** Otros aspectos significativos de la competencia profesional en base a los autores citados

Si ésta forma parte de un atributo personal pero además está relacionada con el contexto, supone asumir que **la competencia profesional puede adquirirse mediante acciones diversas**: procesos reflexivos de formación o procesos “ciegos” de aprendizaje en el puesto de trabajo.

Por otra parte, la competencia es un conjunto de elementos combinados e integrados que deben ser evaluados para desarrollar su utilidad. Es precisamente necesaria la evaluación por otro de los aspectos destacados: la evolución de las competencias profesionales. Así, si asumimos que **la competencia profesional se plantea en un contexto cambiante, es coherente deducir su inevitable evolución y, por tanto su necesaria evaluación**; es decir, ser competente hoy y aquí no significa ser competente mañana o en otro contexto.

Las definiciones aportadas por los distintos autores citados, provienen de distintos contextos geográficos que le dan sentido. En el cuadro 2.6. sintetizamos la procedencia de las distintas definiciones.

PROCEDENCIA GEOGRÁFICA DE LAS DEFINICIONES	Europa	Estados Unidos	América Latina
<b>AUTORES</b>			
Sims (1991)	Reino Unido		
Le Boterf et al. (1993)	Francia		
Bunk (1994)	Alemania		
Drake y Germe (1994)	Europa		
Hooghiemstra (1994)	Reino Unido		
Esque y Gilbert (1995)		X	
Le Boterf (1995, 1998)	Francia		
Zarifian (1995)	Francia		
Bergenhengouwen et al. (1996)	Reino Unido		
Colardyn (1996)	Francia		
Gallart y Jacinto (1996)			X
Parry (1996)		X	
Dalton (1997)		X	
Ellström (1997)	Suecia		
Hutmacher (1997)	Europa		
Lévy-Leboyer (1997)	Francia		
Mirabile (1997)		X	
Rolls (1997)	Reino Unido		
Stroobants (1998)	Bélgica		
Du Crest (1999)	Francia		
Guerrero (1999)	España		
Marbach (1999)	Francia		

**Cuadro 2.6.:** Procedencia geográfica de las distintas definiciones consideradas.

Recapitulando la síntesis presentada tenemos lo siguiente:

1. Los **componentes de la competencia** son diversos. No obstante, podemos agruparlos en dos grandes bloques: atributos personales y elementos propios del contexto de trabajo.
2. La **utilidad** principal de la **competencia** profesional está en la capacidad de esta para hacer frente a las características de un contexto en constante cambio.
3. Dos son los **referentes** básicos: el social, entendido como requerimientos sociales, laborales, económicos y de la organización del trabajo, y el personal o individual, entendido desde los atributos a que hacíamos referencia.
4. Se destacan **otros elementos** cruciales en una concepción actual de la competencia profesional: su adquisición desde planteamientos educativos y de formación, su necesaria evaluación y la evolución de la misma en tanto que está sujeta a un contexto cambiante.

### 2.2.2.- La confusión terminológica

Las definiciones presentadas en el apartado anterior ponen de manifiesto, entre otros, dos aspectos que merecen ser comentados:

- Una variabilidad considerable en la aproximación conceptual por lo que a elementos puestos en juego a la hora de definir la competencia se trata.
- La constatación de una confusión terminológica en lo referente al concepto y a los elementos que se ponen en juego.

Si bien podemos asumir la variabilidad de definiciones y elementos considerados como un síntoma de que la competencia es algo que preocupa en la actualidad en los contextos de formación y empleo y que, en cierto sentido se adapta a diferentes situaciones, otra cosa es la constatación de la confusión terminológica.

Citando a Prieto:

*“Se trata, pues, de un concepto polisémico, tan polivalente como sugerente. En el discurso funciona como un concepto proteico, acomodándose al discernimiento y a los propósitos de la audiencia en un momento dado. Ahí radica su talón de Aquiles”*  
(1997: 10)

Y es que no asumir esta confusión (muy presente en el campo de las ciencias sociales) puede llevarnos a orientar de manera poco pertinente los estudios que tienen como base las competencias.

Veamos algunas constataciones de la confusión a la que hacemos referencia.

Esque y Gilbert (1995) plantean que el término competencia puede conducir a errores por centrarse en comportamientos o conductas en lugar de centrarse en requerimientos. Arguyen que, para que el discurso de las competencias sea válido, es preciso hacer referencia a los requerimientos; es decir, lo que un trabajador tiene asignado para un puesto de trabajo en una organización concreta. Así, los requerimientos, no sólo son válidos para el trabajador sino que, además, tienen un valor explícito en la organización. Para los autores, los comportamientos o las conductas tienen un valor secundario. Así, por ejemplo, dos comportamientos alejados entre sí y, por lo tanto, no ceñidos por una exigencia determinada y única, pueden servir, del mismo modo, para cumplir con los requerimientos. Por lo tanto, al decir de los autores, en primer lugar debemos atender a los requerimientos y, posteriormente, a las conductas o comportamientos de los trabajadores que se adapten mejor a estos requerimientos.

Lo anterior tiene que ver con la orientación de los estudios de competencias. Así, si centramos la evaluación en comportamientos “estándares” no asumimos uno de los

elementos básicos de la competencia; este es, el de la individualización. No obstante, aceptar de manera exclusiva la orientación hacia los requerimientos puede comportar algunos problemas que, a nuestro entender, son dignos de mención. Nos referimos a que, en ocasiones, los requerimientos organizativos o sociales suelen estar por encima de las personas. Así, puede dejarse entrever una posible (y a menudo frecuente) imposición de lo social a lo individual en lugar de buscarse una complementación dialéctica o dialógica entre ambos referentes (Ferrández, 1993; Navío, 1998).

La confusión terminológica, por otra parte, se encuentra en dos conceptos que frecuentemente aparecen asociados. Son dos conceptos ingleses, cuya utilización puede acarrear errores de interpretación y de procedimiento. Por la influencia que esta literatura tiene en estos temas, conviene destacar la confusión que planea entorno a los conceptos de **competence** y **competency**.

Para Short (1984), los conceptos **competence** y **competency**, a diferencia de los que señalan algunos diccionarios, no son sinónimos sino que, al contrario, son términos que designan realidades distintas.

*“Más específicamente, **competency** viene a referirse a un atributo específico que puede ser poseído por alguien, probablemente dentro de un conjunto de **competencies** relacionadas sugiriendo ambos conceptos, tanto una categoría concreta a través de la cual una persona puede ser juzgada como adecuada y suficiente, así como la ‘cualidad’ o ‘estado de ser’ que caracteriza a una persona como competente, adecuada, capaz, ... dentro de una determinada categoría. Por su parte, la palabra **competence** ha sido normalmente reservada para la segunda de estas connotaciones; cualidad o estado de ser pero sin saber específicamente qué es capaz de hacer la persona” (Short, 1984: 201)*

Así, como apunta el autor, el término **competency** denota ciertas categorías concretas y/o cualidades, mientras que el término **competence** denota cualidades genéricas que no pueden especificarse. Si bien esta diferencia puede parecer poco significativa al no existir en nuestro vocabulario una distinción terminológica como la presentada (**competence** y **competency** pueden ser traducidas al español como **competencia**), bien es cierto que las fuentes que podemos utilizar destacan, plantean o a menudo obvian estas matizaciones que pueden ser muy significativas cuando nuestro cometido es el de evaluar la competencia (o las competencias) en un contexto determinado o sobre la base de unas personas determinadas. Esto puede ser significativo cuando, como en nuestro contexto, se equipara en ocasiones competencia con actuaciones profesionales (**performances**) más propias, al decir del citado autor, del significado concreto (**competency**) del término.

De manera análoga, Stuart y Lindsay (1997) diferencian en su discurso los conceptos **competence** y **competency**. Aunque en ningún momento clarifican la diferencia, de su aportación puede destacarse lo siguiente:

1. Cuando hablan de aproximaciones estadounidenses, el concepto utilizado es **competency**. En cambio, el concepto utilizado es el de **competence** cuando se analiza la realidad del Reino Unido.
2. Las **competencies** (del plural **competency**) son utilizadas cuando se hace referencia a rasgos de conducta y a enumeración de elementos precisos. En cambio, la **competence** tiene un sentido más global que, en muchas ocasiones, es utilizado en singular.

El doble significado desde la lengua inglesa también aparece en la española. Al decir de Mertens (1996), el concepto, único, tiene un doble significado. Por una parte, la competencia puede aparecer como una “disputa”, cercana a la competitividad o como una “aptitud”, más propia de las características personales.

Por su parte, Prieto (1997: 8-10) afina más en la confusión terminológica cuando nos aporta un acercamiento a la competencia poniendo de relieve que se trata de un concepto harto complejo que se presta a múltiples interpretaciones, matices y malentendidos. Expone seis acepciones que presentaremos de manera sintética:

1. **Competencia como autoridad**: suele aparecer cuando se decide qué asuntos y cometidos quedan bajo la competencia directa de un profesional concreto o de una figura profesional.
2. **Competencia como capacitación**: se utiliza para destacar el grado de preparación, saber hacer, conocimientos y pericia de una persona como consecuencia del aprendizaje.
3. **Competencia como competición**: se utiliza a la hora de fijar determinadas estrategias de explotación y venta de productos y servicios generados para rivalizar.
4. **Competencia como cualificación**: suele utilizarse cuando se está aquilatando si un candidato muestra las cualidades que se atribuyen como pertinentes para el puesto.
5. **Competencia como incumbencia**: utilizada a la hora de acotar las tareas y funciones de las cuales son responsables unos empleados en un dominio profesional dado. Está vinculada a la noción de figura profesional que engloba el conjunto de realizaciones, resultados, líneas de actuación y consecuciones que se demandan del titular de una profesión u ocupación determinada.
6. **Competencia como suficiencia**: suele utilizarse al fijar las especificaciones que se consideran mínimas o clave para el buen hacer competente y competitivo. Se acotan realizaciones, resultados, experiencias, logros que

un titular debe superar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad.

A la citada propuesta, podríamos añadir otro significado de la competencia que, en relación con la última presentada por el autor nos puede dar una idea de otro aspecto de la competencia; este es, el de su individualidad. Por tanto, se correspondería con la persona que la posee:

7. **Competencia como satisfactoriedad:** puede utilizarse cuando asumimos que el buen hacer competente está en cada persona, más allá de recurrir a especificaciones mínimas o clave que puedan ser consideradas. En este sentido, la suficiencia podría ser complementaria a la satisfactoriedad considerando lo social (suficiencia) y lo individual (satisfactoriedad).

La confusión terminológica está precisamente en las diferentes acepciones que pueden considerarse para un mismo concepto. Por ello, es preciso que si pretendemos iniciar un proceso de evaluación de competencias tengamos presentes sus múltiples significados.

Otra constatación de la confusión terminológica la tenemos en Stewart y Hamlin (1992). Los autores apuntan que una de las principales debilidades de los enfoques basados en competencias está en la definición del término. Presentan siete conceptos que están considerados, de manera combinada, en la definición de competencia:

- Habilidades.
- Capacidades.
- Acciones.
- Conductas/comportamientos.
- Atributos.
- Características/cualidades personales.
- Actuación.

Los significados y las relaciones entre estos términos raramente son definidas. Así, hablar de competencia supone reparar en alguna relación posible entre estos elementos. Sin duda, es fundamental definir de antemano que tipo de relación se utilizará para darle sentido a la competencia en un contexto concreto de investigación o de práctica.



## 2.3.- Aproximaciones a los estudios de competencia

Las definiciones aportadas, así como la confusión terminológica manifestada, ponen sobre la mesa el hecho de que las concepciones sobre la competencia en cuanto a su comprensión, manejo y desarrollo pueden agruparse en diferentes aproximaciones o enfoques.

Por otra parte, los enfoques paradigmáticos no son los únicos que aparecen en la justificación de la conceptualización de la competencia. Como manifestamos anteriormente, la competencia tiene un marcado carácter sociopolítico, interpretándose de manera diferente en contextos geográficos y políticos variados. En este sentido, Guerrero (1999) identifica dos orígenes en el actual enfoque de la competencia profesional. De un lado, el *normativo*, unido a la regulación de las cualificaciones de los trabajadores en ejercicio para su normalización en la Unión Europea y en los sistemas de Formación Profesional con el fin de regular los títulos que se establezcan. De otro, el *empresarial*, vinculado a las políticas de gestión de personal en las empresas con el fin de rentabilizar, optimizar la mano de obra a sus necesidades cambiantes derivadas de los cambios en la organización del trabajo<sup>7</sup>. Además, su utilización difiere del punto de vista general de formación y de empleo que se tome en consideración. Así, podemos percibir diferencias en las aproximaciones relacionadas con la promoción de la formación continua o de la formación profesional inicial.

Todos estos motivos nos conducen a diferenciar dos tipos de aproximaciones:

- **Aproximaciones generales**, que tienen que ver con conceptualizaciones, enfoques, paradigmas y prácticas. Estas evidencian el enfoque teórico de la competencia.
- **Aproximaciones comparativas**, que demuestran las diferencias conceptuales entorno a la competencia cuando ésta se utiliza en determinados contextos geográficos y políticos para articular medidas de relación formación y empleo, para la promoción y desarrollo de la formación continua o para la reestructuración de la formación profesional inicial. Estas aproximaciones evidencian el carácter sociopolítico y cultural de la competencia.

---

<sup>7</sup> De ahí, la aludida asimetría del concepto de competencia

### **2.3.1.- Aproximaciones generales**

Short (1984) plantea cuatro conceptualizaciones alternativas sobre la competencia:

1. **La competencia puede ser identificada con comportamientos, conductas o actuaciones.** En este sentido, ser capaz de demostrar competencia, como una conducta o actuación particular, es ser capaz de demostrar algo muy específico y limitado. Lo prudente está en emplear esta concepción exclusivamente cuando los aspectos cognitivos no son tenidos en cuenta o no son necesarios para actuar. El rango de aplicación de esta concepción es muy estrecho.
2. **La competencia puede ser entendida como un conjunto de conocimientos y/o habilidades pertinentes.** Esta concepción va más allá de la habilidad de una persona para realizar actividades particulares. Supone la selección de conocimientos y de habilidades que deben ponerse en juego para la realización de determinadas actividades. Con ello, se manifiesta que ser competente es más que realizar determinadas acciones: lo destacable es el pensamiento que se pone en juego para realizarlas. Desconsidera esta concepción, aún asumiendo conocimientos y habilidades, la dimensión amplia de la competencia.
3. **La competencia puede ser concebida como un grado o nivel de capacidad o potencial estimado como suficiente en una categoría particular de actividad.** A esta concepción se le añade la dimensión social a las conductas o comportamientos, conocimientos y habilidades de la persona. Se asume que la valoración de la competencia está fuera de la persona que debe demostrar ser competente utilizando estándares o criterios externos a la persona. En esta concepción, el problema está en la definición de los estándares puesto que estos no son estables y están sometidos a un contexto y a un momento determinado; es decir, están sometidos al espacio y al tiempo. En cualquier caso, lo más significativo de esta concepción está en manifestar su carácter cualitativo. Para ello, es preciso tener en cuenta los siguientes aspectos: a) establecer los grados de capacidad; b) determinación de los criterios; c) establecimiento de los niveles de suficiencia. Lo más significativo está en que esta aproximación asume la evaluación como valor inherente a la competencia. No obstante, lo que podemos evaluar es hasta cierto punto limitado (conocimientos, habilidades, objetivos, productos, resultados, etc.)
4. **La competencia puede ser concebida como la cualidad de una persona o un estado del ser.** Se asume así que la competencia es holística y no el sumatorio de diversos aspectos. Para ello, analizarla supone que, sin perder de vista la totalidad (cualidad o estado de ser) se consideren

comportamientos, actuaciones, conocimientos, habilidades, niveles de suficiencia, intenciones, motivaciones, actitudes y cualidades particulares o estados de ser. El problema está en que para evaluar la competencia debemos tener claro qué entendemos por cualidad de la persona. Además, dicha cualidad debe ser definida de manera muy precisa para evitar una competencia vacía de contenido.

Samurçay y Pastré (1995), por otra parte, mencionan dos aproximaciones sobre la noción de competencia:

- Una reduce las competencias a la aplicación de conceptos técnicos y científicos a situaciones particulares.
- Otra las considera como fenómenos fugitivos y sólo mobilizables en la acción, en tanto que toda tentativa de descripción sería destinada a fracasar

Asumen que la competencia puede ser definida como aquello que explica la actuación observada describiendo la organización de los conocimientos construidos “en” y “por” el trabajo. Esto no supone que las competencias se asocien a actuaciones observables. Así, para una misma actuación, pueden ponerse en juego diferentes competencias en tanto que las actuaciones exigen organización de conocimientos o representaciones de la organización del trabajo.

Colardyn (1996), analizando las diferentes aproximaciones al concepto de competencia, identifica dos aspectos ampliamente compartidos que formarían un mínimo común considerado en todos los enfoques actuales que tratan sobre la competencia:

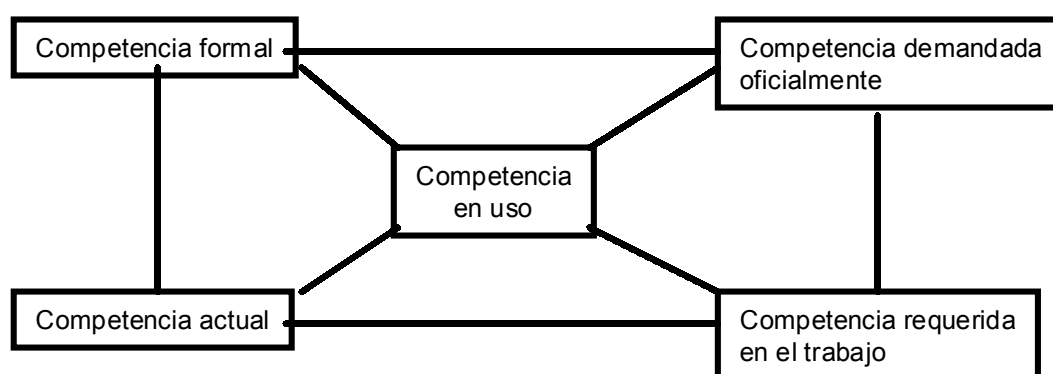
- La referencia al contexto (personal, social, profesional, cultural) y la noción de utilización (aplicación) de los conocimientos en oposición al conocimiento y la comprensión estudiados en el seno de una disciplina.
- El lugar central reservado al individuo y a los mecanismos cognitivos que pone en juego en el aprendizaje, tanto si tiene lugar fuera o dentro de las instituciones escolares.

Parry (1996) plantea algunas aproximaciones entorno a los estudios de competencia. Su clasificación es variada y poco concreta pero evidencia diferentes perspectivas:

1. **Estudios que se plantean desde diferentes perspectivas:** para la descripción de una situación específica, profesión o puesto de trabajo o para la descripción de una categoría profesional amplia.

2. **Consideración de las competencias:** *inputs*; es decir, conocimientos, actitudes y habilidades que afectan a la capacidad individual; *outputs*; es decir, exigencias de los empleos en forma de estándares a los que los individuos deben adaptarse.
3. **Consideración de aspectos colaterales:** en este sentido, algunos estudios de competencia incluyen rasgos de personalidad, valores y estilos personales; otros excluyen dichos aspectos y otros los incluyen pero como elementos secundarios no trascendentes y que pueden ser útiles en momentos concretos. El autor asume que, al respecto, los rasgos de personalidad, aunque influyen en la actuación, pero que no deben confundirse con las competencias.

Elström (1997) plantea cinco concepciones de la competencia (véase figura 2.1) que se agrupan en tres visiones de la misma y que permiten clarificar el concepto que estamos analizando.



**Figura 2.1.:** Diferentes concepciones de la competencia ocupacional (Elström, 1997: 268)

Si nos centramos en el comentario de las tres visiones que sobre la competencia plantea el citado autor, podremos elucidar algunos aspectos de interés para la mejor comprensión de la misma:

- **Competencia como atributo individual:** La competencia es un recurso que los trabajadores brindan a sus trabajos. Es posible distinguir en esta concepción dos aspectos: a) *competencia formal* que es medida por los años de escolarización completados o por ciertas credenciales formales recibidas por alguien o por alguna instancia.; b) *competencia actual* que es la capacidad potencial de alguien para superar con éxito una determinada situación o completar una determinada tarea.

La postura más tradicional respecto a la competencia ha centrado su análisis en la competencia formal; es decir, el total del tiempo empleado en

actividades educativas como medida del grado de competencia. En cualquier caso, el problema de esta postura es que ignora las diferencias cualitativas que la escolaridad imprime en cada individuo y, por tanto, el impacto que dichas diferencias tienen en la llamada competencia actual. Además, la competencia actual incluye un elemento complementario al de los resultados educativos; este es el del reconocimiento de los procesos de aprendizaje en situaciones no formales o informales (por ejemplo, el trabajo).

En resumen, esta visión refleja el componente individual de la competencia atendiendo a aspectos formales así como a aspectos no formales e informales.

- **Competencia como requerimientos del trabajo:** La competencia es definida y analizada en términos de requerimientos del trabajo actuales y prescritos; es decir, en términos de cualificaciones requeridas por el trabajo. Si el análisis se centra en los requerimientos del trabajo, es importante distinguir entre: a) la *competencia demandada oficialmente* como base para el reclutamiento de empleados o para el establecimiento de la política salarial; b) la *competencia requerida en el trabajo*.

En principio, la demanda oficial de competencia se corresponde con los requerimientos de competencia actual de un determinado trabajo. No obstante, esta correspondencia puede ser alterada por diferentes factores: a) las demandas oficiales de competencia son afectadas por la demanda y oferta de personal cualificado en los mercados internos y externos de trabajo así como por las fuerzas provenientes de los intereses profesionales; b) los requerimientos de los puestos de trabajo no siempre son reconocidos y, por tanto, difícilmente se corresponden con las demandas oficiales.

En este caso y por lo expuesto, esta visión refleja el componente social de la competencia atendiendo a los aspectos oficiales y a las características de los puestos de trabajo en las organizaciones.

- **Competencia en uso; una visión interactiva:** En este caso se enfatiza que la competencia no es ni un atributo del trabajador ni un atributo del trabajo. Más bien el foco está centrado en la interacción entre lo individual (o colectivo) y el trabajo por una parte y en la competencia que es utilizada por el trabajador en su contexto de trabajo por otro. Esta noción integradora de competencia está parcialmente influenciada por dos aspectos: por la competencia que el trabajador brinda al trabajo y por las características del propio trabajo. Así, la competencia en uso puede ser considerada como un factor dinámico que media entre la capacidad potencial individual y los requerimientos del trabajo.

En este caso, estamos ante una consideración de los referentes social e individual de la competencia que la complementan, la enriquecen y, por supuesto, le dan sentido y utilidad en un contexto cambiante.

Tanto Bunk (1994) como Elström (1997), distinguen la competencia formal de la actual o real. Para Bunk, es preciso distinguir entre la competencia formal, como atribución conferida, y la competencia real, como capacidad adquirida.

McLagan (1997) presenta tres aproximaciones que dominan, a su entender, la investigación y las prácticas relacionadas con las competencias. Destacamos la atención que presta la autora a las diferentes disciplinas que están vinculadas con el empleo, la formación y el desarrollo. Las características de cada aproximación son las siguientes:

- **Aproximación de la psicología diferencial:** Enfatiza las capacidades innatas que las personas tienen para ejecutar un trabajo.
- **Aproximación educativa-conductual:** A diferencia del enfoque anterior, éste considera el conjunto de conocimientos, actitudes y habilidades que, siendo requeridas para la ejecución de un trabajo, pueden ser transmitidas o modificadas mediante acciones educativas.
- **Aproximación de las ciencias de gestión:** centrada en los requerimientos de los puestos de trabajo utilizando procedimientos diversos para el análisis: análisis de tareas, de documentos de trabajo, análisis de la actuación, etc.

Gonczi (1994) presenta de manera más específica tres enfoques diferenciales de marcado carácter teórico. Además, destacamos la perspectiva evolutiva por la que opta que parece conducirnos a optar por el último de los enfoques:

- **Enfoque conductista** que entiende la competencia como conductas asociadas a tareas concretas. Lo que supone es una especificación clara de las competencias en relación con la ejecución satisfactoria. La evaluación de la competencia se realiza a partir de la observación directa. Las críticas al enfoque están centradas en la desconsideración de los procesos subyacentes a la ejecución de las tareas concretas. En cualquier caso, al no ser apropiado se ha descartado para conceptualizar el trabajo profesional.
- **Enfoque genérico** que centra su atención en las características del individuo que son cruciales para una actuación específica. Se manifiestan aspectos que eran desconsiderados por el enfoque anterior: conocimientos, capacidades, habilidades, actitudes, etc. Las competencias son características generales que pueden ser transferidas a diferentes situaciones

pero que ignoran el contexto en el que se desarrollan. Las críticas al enfoque se centran en tres aspectos; a saber: la falta de evidencia de los aspectos subyacentes, la duda de la transferibilidad y la descontextualización de la competencia, así como su excesiva generalización.

- **Enfoque integrado** que intenta vincular el enfoque de los atributos generales con el contexto en el que éstos se ponen en juego. Así, se consideran las combinaciones de atributos en situaciones particulares. La competencia (relacional) es un conjunto complejo de atributos necesarios para la actuación en situaciones específicas. Aunque este enfoque no resuelve el problema conceptual de la competencia, sí que propone aspectos más concretos relacionados con la consideración del contexto y con una actividad central de la persona en la ejecución de su competencia. Es además, un enfoque extendido en los discursos actuales de la competencia (Lévy-Leboyer 1997; Stuart y Lindsay 1997; Bergenhenegouwen, Horn y Mooijman 1996; Le Boterf, 1995 y 1998, entre otros).

Mertens (1996) nos aporta por su parte tres enfoques o tipos de análisis de la competencia que complementan a los que presenta Gonczi:

- El **análisis conductista** parte de la persona que hace bien su trabajo de acuerdo a los resultados esperados y define el puesto en términos de las características de dichas personas. El énfasis de este enfoque está en el desempeño superior. Así, las competencias son características de fondo que son la causa de las acciones de desempeño deseado. La referencia que esta aproximación toma para la delimitación de las competencias está en los empleados más aptos y en las organizaciones más efectivas. El análisis conduce a una norma “blanda” entendiéndola así porque identifica los atributos personales que deben conducir a un desempeño superior del trabajo.
- Por otra parte, el **análisis funcional** centra su atención en describir el puesto o la función atendiendo a elementos de competencia con criterios de evaluación que indican los niveles mínimos requeridos. La competencia será en este sentido algo que una persona debe hacer o debería estar en condiciones de hacer. Es la descripción de una acción, de una conducta o de un resultado que la persona competente debe estar en condiciones de mostrar. El análisis bajo estos términos supone analizar y comparar las diferentes relaciones que existen entre los resultados y las habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores. En este sentido, el análisis conduce a una norma “dura” porque son criterios de resultados directos que, si no se manifiestan, no permiten acreditar o manifestar competencia.