

¿Cómo citar los artículos de este libro?

Apellidos, Nombre (del autor del texto elegido) (2010). "Texto" (del artículo), en Aguilar Gil, M. (Coord.) *Construcciones y deconstrucciones de la sociedad*. Toledo: ACMS, pp. (de inicio y final del artículo elegido).

ÁNGEL OLAZ CAPITÁN.

(Universidad de Murcia).

Resumen

El objeto de esta comunicación pretende hacer una interpretación terminológica del concepto *competencia*, debido al especial eco que está teniendo en el terreno de las ciencias sociales y particularmente desde la perspectiva sociológica. Diferentes autores han brindado sus reflexiones acerca de su significado y de qué modo puede entenderse, sin que finalmente el debate haya cesado, incluso al contrario, nuevas orientaciones permitan sondear el contenido, alcance y dimensión que la *competencia* presenta en diferentes ámbitos, desde los tradicionales a otros más reglamentadamente académicos como son los marcados por el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*, sin olvidar a los utilitaristas íntimamente conectados con los retos que refleja el mercado laboral. En un intento por realizar una pequeña aportación a su variedad semántica, nuestra contribución quiere detenerse en el término *competencia* como aquel conjunto de *conocimientos, capacidades y habilidades* de quien las pone en práctica y, en última instancia, la gestiona, reflexionando finalmente sobre dos posibles efectos no deseados: la *infracualificación* y *sobrecualificación*.

Palabras Clave: Capacidades, conocimientos, infracualificación, sobrecualificación.



HACIA UNA INTERPRETACIÓN TERMINOLÓGICA DEL CONCEPTO COMPETENCIA

Introducción

De un tiempo a esta parte el término competencia se ha convertido en un tema controvertido en el terreno de las ciencias sociales y también, de algún modo, en el de la sociología.

Diferentes autores han aportado sus reflexiones acerca de cuál es su significado y de qué modo puede entenderse, sin que finalmente el debate haya cesado, incluso al contrario, nuevas perspectivas permiten sondear el contenido, alcance y dimensión que la competencia presenta en diferentes ámbitos.

Desde los enfoques más o menos coincidentes de Mc Clelland, pasando por los matices conceptuales de Boyatzis, a otros enfoques más reglamentadamente académicos como los marcados por el Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales, o más utilitaristas como exigencia a los retos del mercado laboral, el término competencia presenta diferentes acepciones.

En un intento por realizar una pequeña aportación a su variedad semántica, nuestra contribución quiere detenerse en el término competencia como aquel conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades, modeladas por el carácter individual o grupal de quien las pone en práctica y, en última instancia, la gestiona.

En suma, un controvertido escenario donde la propia realidad social modela y construye un conjunto de situaciones y comportamientos abierto a la especulación e intervención sociológica en un contexto de rápida aceleración histórica.

1. Las competencias.

Mc Clelland (1973) define inicialmente el término *competencia* como: “*aquello que realmente causa un rendimiento superior en el trabajo*”, anteponiendo su significado y dimensión al enfoque educativo para ponerlo en correspondencia con otros elementos alternativos como el género, etnia o clase social para medir el rendimiento laboral de la persona en el contexto organizativo.

Casi de forma coincidente en el tiempo Bloom (1975) hace referencia a las *competencias*, aunque desde la óptica educativa, al mencionar que la “enseñanza basada en *competencias*”, se asienta en cinco grandes postulados:

- Todo aprendizaje es esencialmente individual.
- El individuo, al igual que cualquier sistema, se orienta hacia la consecución de un conjunto de metas a lograr.
- El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el individuo sabe qué es exactamente lo que se espera de él (algo no tan sencillo como pudiera parecer)
- El conocimiento preciso de los resultados contribuye a facilita el proceso aprendizaje.
- Es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que él mismo desea, si tiene la responsabilidad en las tareas de aprendizaje.

Los principios enumerados por Bloom se convierten tiempo después en la referencia a partir de la cual se construyeron los modelos de educación y formación basados en *competencias* tanto en Estados Unidos como en Gran Bretaña. Fue precisamente en este último país, donde el modelo fue aceptado, consolidándose hasta hoy en día. La *competencia* era entendida como el resultado necesario de la formación (Tuxworth, 1989).

2. Interpretaciones terminológicas.

Gracias a los originales puntos de partida que tanto Mc Clelland como Bloom han presentado, es pertinente observar los diferentes evoluciones del concepto *competencia*, desde tres puntos de vista no necesariamente contrapuestos, todo al contrario, complementarios.

En primer lugar se hablará desde un punto de vista conceptual, matizando la rica complejidad de aproximaciones al concepto. En segundo término, se examinará la variedad polisémica que ofrece el término *competencia* desde un punto de vista académico – docente y, por último, desde el prisma del *mercado laboral*.

Desde este esquema, parece lógico pensar en que los diferentes escenarios planteados deben guardar cierto equilibrio interno y cómo uno con otro terminan de completar un modelo explicativo más complejo y plural.

2.1. Desde un punto de vista conceptual

Según Boyatzis (1982) el término *competencia* se define como: “*Característica subyacente de la persona, que esta causalmente relacionada con un criterio de referencia de actuación exitosa en el puesto de trabajo o en otra situación*”. Lo que al menos puede hacer reparar en tres aspectos clave:

- *Característica subyacente*, significa que forma parte de la personalidad y puede predecir una amplia variedad de comportamientos tanto en el trabajo como en la vida personal.
- *Causalmente relacionada* porque es la causa de algo o predice un comportamiento.
- *Criterio de referencia de actuación exitosa* explica que las *competencias* podrán predecir cómo se realizara una actuación (bien – mal -regular; mejor - peor) a partir de unos criterios estandarizados.

Estos aspectos hacen atisbar una diferenciación de las *competencias* en dos grandes grupos:

- *Competencias Diferenciadoras*: caracterizadas por distinguir un desempeño superior de un desempeño medio o estándar.
- *Competencias Umbral* o esenciales: relacionadas con el logro de una actuación media o mínimamente adecuada.

De este modo, las *competencias* pueden consistir en:

- *Motivos*, entendidos como la necesidad subyacente o una forma de pensar que impulsa, orienta y selecciona la conducta de una persona. Por ejemplo: la necesidad de un logro.
- *Rasgos de carácter* o predisposición general a conducirse o reaccionar de modo determinado. Por ejemplo: confianza en uno mismo, autocontrol, resistencia al estrés o a la frustración.
- Concepto de uno mismo o lo que uno piensa, lo que valora y/o lo que está interesado a realizar, orienta el patrón de comportamiento individual.
- *Conocimientos* o lo que se sabe sobre una técnica, ciencia y/o habilidad, determina la capacidad de actuación y, por tanto, condiciona al comportamiento.
- *Capacidades cognitivas y de conducta*, ya sean ocultas (razonamiento deductivo) u observables (escucha activa).

En suma, un conjunto de matizaciones orientadas a una mejor definición del término *competencia* que tiempo más tarde no pasan inadvertidas a Lawler (1994) a quien se le debe su aplicabilidad práctica al mundo empresarial o como las ventajas de pasar a una empresa gestionada por *competencias*, implica el paso de la burocratización a un modelo sistémico – organizativo.

En nuestro país, los trabajos realizados por Pereda y Berrocal (2001) inspirados en las ideas de Le Boterf, Barzucchetti y Vincent (1993) describen cinco elementos que, en su opinión, ayudan a definir la naturaleza de la *competencia*.

Estos elementos se corresponderían con cinco tipos de saberes:

- *Saber* o conocimientos que posee la persona y que le permitirán llevar a cabo los comportamientos incluidos en la *competencia*.
- *Saber Hacer* o la capacidad que tiene esa persona para aplicar aquellos conocimientos orientados a la solución de problemas o conflictos.
- *Saber Estar* o la realización de esos comportamientos en función de los procedimientos propios de la organización.
- *Querer hacer* o querer llevar a cabo los comportamientos que articulan a la *competencia*, lo que alude directamente a la motivación del individuo y, finalmente.
- *Poder hacer* o las características organización que permiten al individuo disponer de los medios y recursos pertinentes necesarios para desarrollar su *competencia*.

Ya más recientes en el tiempo, son los estudios de naturaleza epistemo - metodológica de De Haro (2004), en un intento por clasificar la infinidad de modelos – en opinión de éste, tantos como autores - que se han ido sucediendo en el transcurso del tiempo. En este sentido, la propuesta que realiza se basa en la comprensión del término *competencia*, según sea entendida como variable dependiente o independiente.

Es en este segundo caso, al ser caracterizada como variable independiente, la *competencia* es contemplada como causa u origen del desempeño o resultado. A su vez, las causas que determinan el desempeño eficaz y eficiente de los trabajadores es de varios tipos: el que se basa en rasgos, en conductas o en una combinación de ambos. De este modo, concluye señalando como la *competencia* es un constructo con el que se califican comportamientos relacionados entre sí, siendo éstos los responsables directos de un resultado excelente en el desempeño del puesto de trabajo.

2.2. Desde un punto de vista académico – docente

Tiempo más tarde que en otros países de nuestro entorno, en 2002 España establece el *Sistema Nacional de Cualificaciones y Formación Profesional*, convirtiéndose el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales* en el eje fundamental del sistema. Como resultado de la relevancia estratégica que adquiere la denominación de *competencia*, ésta se define como: “*el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo*” (L.O. 5/2002).

Algo después y con motivo de la entrada en vigor del R.D. 1128/2003 por el que se regula el *Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales*, se define a la *cualificación profesional* (con otros matices complementarios a los anteriores) como: “*el conjunto de competencias profesionales con significación para el empleo que pueden ser adquiridas mediante formación modular u otros tipos de*

formación, así como a través de la experiencia laboral". Es la ANECA quien haciéndose eco del sistema competencial toma como referencia su espíritu, para modelizar un conjunto de *competencias* que den sentido a los nuevos títulos de grado. Esta nueva filosofía inspiradora del actual sistema educativo de formación superior, toma como referente los llamados *Libros Blancos* que se construyen en orden a una tipología competencial:

- Las *competencias específicas*: relacionadas directamente con el contenido de los grados que representan a las nuevas titulaciones del *Plan Bolonia*. Estas *competencias* sirven de referencia para caracterizar a los perfiles profesionales. Básicamente recogen los siguientes aspectos: *Conocimientos Disciplinarios* (Saber), *Competencias Profesionales* (Saber Hacer) y *Competencias Académicas*.
- Las *competencias transversales*, caracterizadas a través de tres dimensiones: instrumentales, personales y sistémicas son aquellas que complementan a las denominadas específicas. Su propia naturaleza las hace que éstas sean más comunes a más de un perfil.

Son, por tanto, un conjunto de dimensiones que oportunamente puestas en correspondencia con el perfil académico que la persona precisa, servirán para el desarrollo académico del individuo.

2.3. Desde un punto de vista del mercado laboral

Si hasta este momento se ha comentado, aunque someramente, el estudio competencial desde una perspectiva conceptual y académica, es oportuno abordar otra dimensión: la relativa al *mercado laboral*.

Parece evidente que una definición competencial sin una conexión real con el *mercado laboral*, se quedaría en un conjunto de buenas intenciones pero no en una realidad social. Es por ello, que el análisis de *competencias* desde la perspectiva laboral se hace necesaria aunque sea de un modo aproximativo.

En este contexto la oferta y demanda de la fuerza de trabajo obligan a un punto de encuentro, donde conciliar posiciones. En este sentido y según el Informe Ejecutivo realizado por la Unidad de Estudios de la ANECA denominado *El Profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento* (2007), se mencionan cinco grandes familias de *competencias* requeridas por el puesto de trabajo y, por extensión, para el *mercado laboral*. Son las siguientes: las relacionadas con *el conocimiento, el análisis y la innovación, la gestión del tiempo, la organización y la comunicación*.

Estas cinco agrupaciones son las que en su máximo desarrollo dan lugar a diecinueve *competencias* (ver Cuadro I) que son prácticamente coincidentes desde la exigencia del *mercado laboral* como desde la perspectiva del *empleador*.

3. Hacia una definición del término Competencia.

Es oportuno aclarar que nuestra posición inicial no pretende en modo alguno cuestionar ninguna de las anteriores interpretaciones del término *competencia*. Más bien al contrario, trata de potenciar los diferentes y siempre acertados significados, favoreciendo el debate terminológico del constructo.

CUADRO I: Competencias Requeridas Mercado Laboral / Empleador

COMPETENCIAS	
Dominio de su área o disciplina	Capacidad para trabajar en equipo
Conocimientos de otras áreas o disciplinas	Capacidad para movilizar las capacidades de otros
Pensamiento analítico	Capacidad para hacerte entender
Capacidad para adquirir con rapidez nuevos conocimientos	Capacidad para hacer valer tu autoridad
Capacidad para negociar de forma eficaz	Capacidad para utilizar herramientas informáticas
Capacidad para rendir bajo presión	Capacidad para encontrar nuevas ideas y soluciones
Capacidad para detectar nuevas oportunidades	Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas
Capacidad para coordinar actividades	Capacidad para presentar en público productos, ideas o informes
Capacidad para usar el tiempo de forma efectiva	Capacidad para redactar informes o documentos
Capacidad para escribir y hablar en idiomas extranjeros	

Fuente: ANECA - REFLEX (2007). *El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento (Informe Ejecutivo)* y ANECA - REFLEX (2007). *Informe Empleadores (Titulados Universitarios y Mercado Laboral)*.

Desde nuestro punto de vista son tres las dimensiones que pueden ayudar a la modelización del término *competencia*, con independencia del ámbito (académico y/o profesional) que se esté considerando.

La primera dimensión guarda relación con los *Conocimientos* (reglados o no reglados) con los que una persona cuenta desde una perspectiva teórica – práctica. Estos conocimientos como se ha indicado, pueden estar legitimados bien desde la formación reglada o desde los aspectos informales que

se recogen desde las vivencias y experiencias que jalonan la vida cotidiana. El componente teórico (lo que es o debe ser) junto al práctico (lo que hago o lo que se debe hacer) es una aproximación inicial a esta dimensión.

- Existe una segunda dimensión vinculada a las *Capacidades*, entendidas como el potencial relacionado con las características naturales del individuo para gestionar determinadas situaciones. Es importante precisar que, en principio, si bien todo el mundo nace con estas, ello no comporta un desarrollo uniforme en el mismo rango de individuos, lo que apunta a la influencia de aspectos ecológicos y ambientales para explicar las diferencias existentes en su desarrollo. Posibles ejemplos de esta dimensión pueden ser: la *Motivación por el logro*, la *Preocupación por el Orden* y la *Claridad*, la *Iniciativa y Proactividad*, la *Construcción de Relaciones*, el *Pensamiento Conceptual y Analítico*, el *Autocontrol Personal* y la *Confianza en uno mismo* por citar sólo algunos.
- La tercera dimensión, en algunos casos colindante con la anterior, hace que la frontera que las separa sea muy tenue, razón por la que algunas *Habilidades* pueden verse a menudo solapadas con las *Capacidades*. Aun con todo, el hablar de *Habilidades* comporta referirse a ciertas destrezas no necesariamente innatas, ni tan siquiera sospechadas por el propio individuo, que al ser “descubiertas” y entrenadas (posiblemente por lo específico de su contenido, alcance y dimensión) permiten un mejor desarrollo a la persona en su relación con el entorno. En esta dirección podría hablarse de los siguientes aspectos: *Presentación de ideas*, *Trabajo en Equipo*, *Dirección de Reuniones*, *Resolución de Conflictos* y *Capacidad Negociadora*, *Organización y Planificación de actividades* entre otras.

De admitirse este esquema, la posibilidad de contemplar los conocimientos, capacidades y habilidades como marco referencial, permitiría diseñar, desarrollar e implantar un *Modelo de Gestión por Competencias*, complementando en sus posibilidades las visiones anteriores. En otras palabras, la adquisición, estimulación y desarrollo de las competencias (entendidas como un conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades) permiten la construcción de un sistema de integrado de referencias que permitirán interconectar la dimensión académico – docente con la profesional.

Conclusiones

La construcción del término *competencia* es algo más que una suma de escenarios que definen un modelo explicativo de actuación. Lejos de pensar en términos de confrontación y de señalar cuál de los diferentes modelos o enfoques es más acertado que otro, nuestra propuesta metodológica apuesta por la complementariedad entre ellos.

La posibilidad de entender el término *competencia* como el sustrato sobre el que se construye la *cualificación* es otro elemento de reflexión a considerar, ya que sin esas referencias, más o menos latentes u ocultas, sería difícil situar la *cualificación* de una persona, por ejemplo en el mercado laboral.

Por otro lado, si este sistema competencial guarda relación directa con los niveles de cualificación de las personas, no es menor la interconexión existente con la adecuación del individuo a su puesto de trabajo.

Cuestión aparte son los posibles desequilibrios que pueden producirse cuando la *cualificación* requerida para el puesto supera o, por el contrario, no alcanza a las *competencias* que presenta la persona, dando lugar a la *infracualificación* o *sobrecualificación*, respectivamente, de la persona en el puesto de trabajo.

O visto desde otro punto de vista, cuando la persona queda lejos o contrariamente sobrepasa la cualificación requerida para el correcto desempeño del puesto, podría hablarse de *infracualificación* o *sobrecualificación* respectivamente.

En cualquier caso, si parece razonable pensar que en la medida en que el individuo adquiera un mayor rango competencial mejores serán sus posibilidades de supervivencia, bajo el telón de fondo del Darwinismo Social.

Bibliografía

- ALONSO, L.; FERNANDEZ, C. y NYSSSEN, J. (2009):** El debate de las competencias. Madrid, ANECA.
- ANECA-REFLEX: (2007a):** El profesional flexible en la Sociedad del Conocimiento (Informe Ejecutivo). Madrid.
- (2007b):** Informe Empleadores (Titulados Universitarios y Mercado Laboral). Madrid.
- BLOOM, S. (1975):** Evaluación del aprendizaje. Buenos Aires, Troquel.
- BOE, 2002):** Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional. Num. 147 (20/06/02), p. 22437.
- (2003):** Real Decreto 1128/2003, de 5 de septiembre, del Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales. Num. 223 (17/09/03), p. 34293.
- BOYATZIS, R. (1982):** The competence manager. John Wiley & Sons, New York.
- BRAVERMAN, H. (1974):** Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX. México, Nuestro Tiempo.
- DERBER, CH. (1982):** “The Proletarianization of the Professional: A Review Essay, en DERBER, CH. (Ed). *Professional as Workers: Mental Labor in Advanced Capitalism*. Boston, Massachusetts, G.K. Hall.
- EVANS, J. (1982):** “El trabajador y el puesto de trabajo”, en FRIEDRICH, G. y SCHAFF, A. (Comp.): *Microelectrónica y sociedad para bien o para mal*. Madrid, Alhambra.
- FINKEL, L. (1994):** La organización social del trabajo. Madrid: Pirámide.
- FREYSSINET, M. (1979):** “¿Es posible una definición única de cualificación?” en *Sociología del Trabajo*, 2, 53 - 64.
- HARO (DE), J. (2004):** “¿Sabe alguien qué es una competencia?” en *Dirigir personas*, 30, 8 – 17.
- LAWLER, E. (1994):** “From Job - Based to Competence - Based Organizations” en *Journal of Organizational Behavior*, 15 (1), 3 - 15.
- LE BOTERF, G. (2000):** Ingeniería de las competencias. Barcelona, Gestión 2000.
- LE BOTERF, G.; VINCENT, F. y BARZUCCHETTI, S. (1993).** Cómo gestionar la calidad de la formación. Barcelona, Gestión 2000.
- LOPE, A. (1996):** Innovación, tecnología y cualificación: la polarización de las cualificaciones en la empresa. Madrid, Consejo Económico y Social de España.
- MCCLELLAND, D. (1973):** “Testing for competence rather than for intelligence” en *American Psychologist*, 28 (1), 13 - 20.
- PEREDA, S. y BERROCAL, F. (2001).** Gestión de recursos humanos por competencias. Madrid, Centro de estudios Ramón Areces.
- PRIES, L. (1988):** “Calificación, relaciones laborales y mercado de trabajo: el concepto de estrechez del ámbito empresarial” en *España en Revista de investigaciones sociológicas*, 41, 81 - 114.
- SABEL, CH. (1986):** Trabajo y política: la división del trabajo en la industria. Madrid: Ministerio de trabajo y seguridad social.