

Las competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad profesional

RAFAEL TEJEDA DÍAZ
Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya", Cuba

1. Introducción

Avanzar hacia una Educación Superior de excelencia es una de las metas que hace impostergable contar con procesos de gestión que activen la enseñanza y el aprendizaje, toda vez que se ofrezcan programas de formación vinculados, de forma permanente y estrecha, al ejercicio de la sociedad y el desempeño asociado al mundo laboral y cultural.

Las exigencias formativas de los profesionales cambian vertiginosamente, a esto obedece la necesidad de trabajar la relación entre competencia, desempeño e idoneidad. La concepción de este proceso debe ser flexible, integral y contextual, con su correspondiente intervención, que garantice el tránsito de los estudiantes por cada nivel o período, de manera que integre el diagnóstico de las potencialidades individuales de los discentes y los niveles de ayuda que posibiliten el desarrollo pleno de su personalidad.

2. Las competencias. Aproximación a su génesis

El análisis del término competencia, desde su surgimiento, no ha estado exento de discusiones e interpretaciones múltiples. En la literatura en que éste es tratado se han podido constatar disímiles definiciones, dadas por la connotación atribuida según los puntos de vista e intereses de los diferentes autores.

La palabra competencia proviene del griego "agón", que da origen a "agonía" y "agonistes", persona que competía en los juegos olímpicos con el fin de ganar, orientada hacia el campo deportivo. Pero el surgimiento como enfoque de competencia ligado a la formación del hombre, data de los años veinte en los Estados Unidos, provocada su génesis por las reformas educativas que se suscitaron por los sectores industriales y comerciales, al reclamar mayor atención a los resultados de los estudiantes basados en conductas objetivas.

En este período se encuentra la vieja definición del diccionario Larousse de 1930 que refería: "en los asuntos comerciales e industriales, la competencia es el conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades, y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo. Supone conocimientos razonados, ya que se considera que no hay competencia completa si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades y la capacidad que permitan ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere.

Revista Iberoamericana de Educación / Revista Ibero-americana de Educação

ISSN: 1681-5653

n.º 55/4 – 15/05/11

Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI-CAEU)

Organização dos Estados Ibero-americanos para a Educação, a Ciência e a Cultura (OEI-CAEU)

Sus fundamentos teóricos y conceptuales se sitúan en la reforma de la formación del profesorado que tuvo lugar a finales de los años sesenta en los Estados Unidos, al producirse una insatisfacción social creciente a partir de los pobres resultados en la formación elemental o básica, conduciendo a un aumento de las demandas sociales que reclamaban un cambio en la formación del profesorado para desarrollar su labor educativa. La Oficina de Educación de Estados Unidos desarrolló estudios sobre los programas de formación para la preparación del profesorado de la escuela elemental, delimitando que los programas se centraran mayormente en el rendimiento de los alumnos, estableciendo una relación estrecha entre el aprendizaje de este y la competencia del profesor. Esto condujo, a partir de este momento, a exigir a los aspirantes a la función docente que evidenciaran, acreditaran y les fuera certificada su competencia para ejercer como docentes.

En este mismo período, el término competencia es abordado desde la lingüística por Noam Chomsky (1957), quien lo introduce como "... la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación". Propuso la competencia como el acervo cognoscitivo que, de una lengua, posee el hablante -oyente ideal. Planteó una hipótesis de homogeneidad de la competencia como común e idéntica en todos los hablantes de una misma comunidad lingüística. Se considera que su obra produjo una profunda renovación en la lingüística del texto o discursiva, produciendo un cambio en el enfoque comunicativo.

No obstante, desde la sociolingüística se demostró que esta hipótesis de homogeneidad era falsa, al existir divergencias en el seno de una misma lengua. En este campo Dell Hymes (1972), desde la etnolingüística, planteó que conocer una lengua implica asimilar una forma de ver el mundo y participar de una cultura. Propuso el término de (*on communicative competence*) competencia comunicativa, para explicar la insuficiencia de la competencia lingüística o gramatical, puesto que junto a las reglas de la gramaticalidad debemos asimilar las de su uso, que nos indican cuándo debemos hablar y cuándo guardar silencio, dónde, cómo, con qué actitud, es decir, el conocimiento está en un contexto social específico. Así, la competencia comunicativa es diversa según el medio y su cambio a partir de ese contacto social y cultural. (Citado por Tuning, 2003).

En palabras de Losada y Moreno, la propuesta de Chomsky entiende "la competencia como un conocimiento abstracto, universal e idealizado" mientras Hymes "la entiende como la capacidad de realización, situada y afectada por el contexto en que se desenvuelve el sujeto y la actuación misma". (Losada y Moreno, 2001 en Tuning, 2003).

Propone así, la competencia discursiva, al relacionarla con el modo en que se combinan formas gramaticales y significados para lograr un texto hablado o escrito en diferentes géneros (diferentes tipos de textos: ensayo, artículo científico, carta comercial). Alude que la unidad en el texto se alcanza por medio de la cohesión en la forma y la coherencia en el significado.

Se identifica también, al alemán Heinrich Roth, como un experto que empleó la noción de competencia a fin de hallar una correspondencia entre la dirección del conocimiento individual y las habilidades relevantes para la práctica vocacional. La presentación del concepto de competencia se publica en el segundo volumen de "Antropología Pedagógica" publicada por Roth (1971), pasando por la transición de un concepto tradicional de educación a uno emancipador. (Citado por Kliene, E, Hertin, J, and Rauch, D, 2008).

Este autor usa como presupuestos el desarrollo de la motivación relacionada con lo competente en todo lugar, al referirse a White (1959), cuyos referentes están en las variantes de dicho término en la Ciencia Social. Roth (1971), como científico que estudia los procesos educativos, psicológicamente entrenado, asume las competencias como habilidades individuales en términos de disposiciones por acción y juicio. Cuando menciona las habilidades, no solo se refiere a las disposiciones cognitivas del logro, sino a la habilidad detallada de actuar, lo que incluye el área de motivación afectiva. (Citado por Kliene, E, Hertin, J, and Rauch, D, 2008).

No obstante estos aspectos esgrimidos, entendemos que este concepto tuvo sus inicios de utilización más efectivo al relacionarlo con el desempeño en la gestión de recursos humanos, al ser expuesto por el profesor de la Universidad de Harvard, David C. McClelland, en la década de los 70, en sus investigaciones sobre la necesidad del logro y otras motivaciones primarias como la afiliación al poder. Fue su trabajo, publicado en 1973, el que marcó el inicio de la gestión por competencias, titulado "Selección por competencia y no por inteligencia". Es así como comienza constatando los problemas de la selección tradicional, basados en la evaluación de aptitudes intelectuales. A partir de esa crítica construye el modelo alternativo: la selección por competencias.

Junto a estos procesos, en el Reino Unido, a mediados de los 70, se produjo una explosión demográfica, que ligada a la recesión económica de finales de esta década, provocó un desajuste expresado entre la diversidad de jóvenes con edad laboral para ingresar a un puesto de trabajo y las posibilidades y números de empleos disponibles en el mercado laboral, acrecentado, a principios de los ochenta, por la insuficiente correspondencia entre la cualificación profesional de los jóvenes y las exigencias de cualificación del mercado laboral.

Constituyó esta situación el principal móvil para que los responsables políticos de la formación profesional impulsaran, como una de las respuestas, la histórica publicación del Departamento de Empleo, *A New Training Initiative: An Agenda for Action* (1981), marcando esta el inicio de un conjunto de cambios importantes en el sistema de cualificaciones y de formación profesional en el Reino Unido, que se desarrollaría a lo largo de la década.

Estos hechos condicionaron el propósito de incrementar y mejorar las competencias de los trabajadores, cuestión que hizo necesaria, la constitución del *National Council for Vocational Qualifications* (NCVQ) (1986). Este órgano asumió la responsabilidad de sustentar las cualificaciones profesionales sobre referentes de competencias, explícitamente, sobre la descripción de las funciones que el trabajador debía ser capaz de realizar. Se aprecia una ponderación de los resultados del aprendizaje por encima del proceso seguido. Se revela en esta propuesta la combinación de una estructura de aprendizaje basada en los resultados, con un marcado énfasis en la praxis de las cualificaciones, siendo esta variante una auténtica revolución para la época y el contexto.

Este enfoque, basado en competencias, aunque se perfiló como una perspectiva diferente en la formación, la educación y el aprendizaje, no dejó de sufrir severas críticas, en lo filosófico - pedagógico, así como su utilidad práctica y eficacia de sus resultados. Su adopción oficial, por el Reino Unido, posibilitó su incorporación rápida en países bajo su influencia, dentro de los cuales se encontraron: Irlanda, Australia y Nueva Zelanda. En esta misma década de los 80, Canadá comienza a incorporarse a este enfoque en sus programas de formación profesional.

España incorporó el enfoque a partir de la reforma específica de la formación profesional, auspiciado su sistema educativo por la Ley de Ordenación General del Sistema Educativo, LOGSE (1990). Posteriormente, ha sido también adoptado por los demás subsistemas de formación profesional (formación ocupacional y formación continua).

Junto a estos acontecimientos, y por la relevancia de la Declaración de Bolonia (1999), a partir de la cual los países de la Unión Europea incorporados, asumieron el compromiso de trabajar por una cierta homogenización de sus planes de estudios universitarios, en los aspectos relacionados con la transparencia, correspondencia y convalidación mutua de las titulaciones, favorecidos desde el enfoque de la competencia.

El concepto se manejó en diversos trabajos que adquirieron estatus cuasi oficial, marcando un curso de desarrollo, en la Unión Europea, el proyecto Tuning (2003), coordinado por las Universidades de Deusto y de Groningen.

El reconocimiento explícito del concepto de competencia en la Unión Europea se asume en la Declaración de la Conferencia de Ministros de la Unión de Bergen (2005), asociado al marco general de las calificaciones en el Espacio Europeo de Educación Superior, que comprende tres ciclos: los descriptores genéricos, basados en resultados del aprendizaje y competencias para cada ciclo, y los intervalos de créditos en el primer y segundo ciclo.

Estos aspectos, más la necesidad de mejorar la calificación profesional de los trabajadores facilitó la penetración de este enfoque en los países latinoamericanos: inicialmente, de forma más clara en México y, posteriormente, en Brasil, Argentina, Chile, Costa Rica, Colombia, República Dominicana y Ecuador, entre otros.

3. Tendencias y expresiones en el tratamiento teórico de las competencias

Este término es el resultado de variables relacionadas con el desempeño de los profesionales en el variado mundo del trabajo y el desarrollo de la sociedad en general. En la evolución del concepto, un elemento aceptado entre los estudiosos de esta temática es sin dudas la afirmación de que para que una persona lleve a cabo exitosamente una actividad laboral determinada, debe demostrar un desempeño eficiente.

Relacionado con este enfoque se han consultado diferentes definiciones expresadas en varios documentos bibliográficos, donde se pueden citar los autores siguientes: Spencer (1993); Boyatziz (1982); Rodríguez – Trujillo (1999); Resolución Ministerial No 21 (1999); Echeverría (2005); García Sáiz (2003); Tejeda (2005); Miguel, (2006); Mc Clelland, (1973); Mertens, (1996); Cejas (2000); Ovejero, (2001); Peiro, (2003); Proyecto Tuning (2004); Roca (2001); Ortiz, (2002); Castellanos y Miguel (2003); Irigoien y Vargas, (2003); Navio, (2005); Forgas (2005); Villa y Pobrete, (2007); Tobón (2008); Rychen, y Salganik, (2000); Homero (2003); Ortiz (2005); Alonso (2007); Torres (2007) y Sánchez,(2008). Su sistemático análisis permite aseverar que su tratamiento se ha producido desde lo psicológico, lo pedagógico, lo social, lo laboral con énfasis en lo ocupacional y profesional, entre otros.

Cada abordaje está sustentado en presupuestos o niveles de abstracción realizados por cada autor, lo que conlleva a un resultado conceptual diferente. Esto hace que se observe gran dificultad al realizar su estudio, donde en un intento por hacer un análisis global se pueden reconocer las expresiones tendenciales siguientes:

3.1 Tendencia a realizar un análisis restringido de la competencia. En esta se puede identificar las expresiones siguientes:

3.1.1 Ponderación de la competencia como capacidad.

Circunscribir la competencia a una capacidad es restringir su magnitud de análisis. El término capacidad, según Brito (1984) define a, "las particularidades o propiedades psicológicas de la personalidad que constituyen una condición para la realización exitosa de una actividad dada. Las capacidades son una posibilidad y el nivel de destreza o maestría en una u otra actividad, una realidad".

Para Rubinstein (1986), son las "propiedades o cualidades del hombre que lo hacen apto para realizar con éxito algunos tipos de actividad socialmente útiles"; mientras que para Leontiev (1981), "las capacidades son propiedades del individuo cuyo conjunto condiciona el éxito en el cumplimiento de determinada actividad".

Se resalta que la capacidad expresa el carácter de propiedad del sujeto cognoscente. Este elemento apunta a una noción de potencialidad que tiene el mismo para la ejecución de la actividad y a lo que algunos autores, desde una posición más funcionalista en la concepción de actividad cognitiva, se han referido como la "metáfora de la posesión". (Citado por Castellanos y Miguel, 2003).

Estos autores también expresan que Rubinstein, al analizar la estructura de las capacidades mencionaba dentro de ellas dos componentes: un conjunto de operaciones, procedimientos para realizar la actividad y la calidad de los procesos mediante los cuales se regula el funcionamiento de estas operaciones. Cualquier capacidad incluye ambas cuestiones de manera orgánica, pero su núcleo está en la calidad de los procesos que regulan esas operaciones asimiladas. Condiciona el carácter de potencialidad o condiciones del sujeto para la actividad intelectual, más que el acercarnos a una noción de un modelo de funcionamiento de la misma. (Castellanos y Miguel, 2005)

En esta dirección, se alude a que el carácter de potencialidad de las capacidades conlleva a explicar la contradicción mostrada por los sujetos en la vida real, cuando se conoce que poseen ciertas capacidades y no se corresponden con la eficiencia en la actividad que realizan en un entorno socioprofesional determinado. Las competencias, en su lugar, permiten identificar el funcionamiento eficiente de la personalidad, las que se apoyan de las capacidades pero no se restringen a ellas. Es necesaria la movilización e integración de recursos personalógicos que permiten un desempeño flexible, autónomo y de calidad, a partir de las exigencias de idoneidad acordes con el momento histórico concreto que se vive.

3.1.2 Jerarquización de la competencia como **habilidad u operacionalización**.

Esta manera de definir la competencia, restringe su expresión teórica. Al valorar el término de habilidad, Álvarez (1997) considera "son las técnicas y procedimientos de la actividad cognoscitiva que son asimilados por los alumnos y que pueden utilizarse independientemente en correspondencia con los objetivos y las condiciones en los cuales actúa."

Para Márquez (1993), las habilidades “son formaciones psicológicas mediante las cuales el sujeto manifiesta en forma concreta la dinámica de la actividad, con el objetivo de elaborar, transformar, crear objetos, resolver situaciones o problemas, actuar sobre sí mismo.”

Petrovski (1980) considera que la habilidad “significa el dominio de un sistema complejo de actividades psíquicas y prácticas necesarias convenientes de la actividad creadora de los conocimientos y los hábitos por parte del sujeto”.

Álvarez (1992) infiere que las habilidades “son acciones que el estudiante realiza al interactuar con su objeto de estudio con el fin de transformarlo, de humanizarlo”. Plantea además que la habilidad “es un sistema de acciones y operaciones dominado por el sujeto que responde a un objetivo.”

Como se aprecia, las habilidades denotan una estructuración expresada en acciones y operaciones, con cierto grado de complejidad y logicidad. En la competencia se establece una conformación compleja entre los saberes, donde la habilidad se identifica con el saber hacer, esto denota que se constituye en una parte del sistema, pero no alcanza su nivel.

La habilidad es un atributo imprescindible para ser competente, pero la competencia engloba además del saber y el hacer, recursos personalógicos que posibilitan al sujeto poder integrar cualidades y valores esenciales que le permitan imprimir un significado en el desempeño mediado por los criterios de idoneidad exigidos por el contexto.

3.1.3 Identificación con la competitividad

La competitividad es un proceso asociado a la mejora de las condiciones de productividad de las economías nacionales o sectoriales para su inserción en el mercado internacional. Este es un elemento que las organizaciones tienen como visión para mantener el poder entre la diversidad de empresas dedicadas a la producción o los servicios en una época caracterizada por la globalización de la economía, cuestión que tiene su implicación en la vida de la sociedad moderna.

Desde esta perspectiva se potencia, en gran medida, el conocimiento científico y la innovación tecnológica como garantía del poder para asegurar la competitividad. En consecuencia, existe como propósito esencial formar profesionales con un perfil de competencias que puedan garantizar desde su desempeño, la creación de ventajas a la organización a través de la generación o aplicación de la ciencia y la tecnología, como forma esencial de enfrentar las exigencias del mundo laboral.

Tiene una gran fuerza en la época actual y se sustenta en una filosofía pragmática y utilitarista del profesional en beneficio de los grandes consorcios y monopolios. La formación de las competencias se convierte en un medio para el enriquecimiento empresarial en desequilibrio al nivel de implicación y aporte personal, minimizando el crecimiento humano. Las competencias se identifican, esencialmente, con las exigencias y perspectivas referidas a lo laboral y ocupacional del contexto donde el sujeto trabaja.

3.2 Tendencia a un análisis holístico y complejo de atributos que se integran en la conformación de la competencia. En esta se pueden identificar las expresiones siguientes:

3.2.1 Consideración de la competencia como configuración.

Considerar la competencia como una configuración psicológica hace que se contemple la complejidad que emana de la estructura de sus componentes en el orden cognitivo, afectivo e instrumental, lo que en su integración matizan los niveles de desarrollo funcional que se alcanzan en el sujeto en su actuación.

Esto hace relevante los conocimientos, las habilidades, los hábitos que conforman la competencia en la misma medida que se integren con la motivación profesional sustentada en intereses y valores ético profesionales. Su concreción se apoya en recursos personalógicos que le posibilitan al sujeto funcionar con flexibilidad, perseverancia y autonomía para un desempeño profesional sustentable.

Al constituir la competencia una configuración psicológica, se denota su construcción con carácter individual en el proceso de su formación y desarrollo, aunque esta se realiza en un marco de relaciones sociales.

3.2.3 Valoración de la competencia como interrelaciones complejas entre los atributos que dan un sentido y significado.

Se valora la competencia como una forma compleja que tiene su expresión en el desempeño, lo cual se perfila como una visión de mayor integración entre los elementos que se relacionan y conforman un sentido con una proyección social y profesional en el sujeto.

Los elementos, relaciones y sentidos que caracterizan la competencia de un sujeto, interactúan o se transforman, y se integran en diferentes niveles de complejidad, en dependencia de la fuerza y sentido que prevalezca de su constitución subjetiva inicial, lo que explica su transferibilidad a diversas actividades profesionales, atendiendo al sentido que tiene la misma en la actividad interactiva e intencional de los sujetos implicados. (Roca, 2006).

3.2.3 Comprensión de la competencia como una cualidad humana que se configura en el sujeto como síntesis dialéctica de los saberes que la conforman de forma compleja.

Cualidad se refiere a las características propias e innatas de un ser animado o inanimado. Dentro de sus significados más generales están: un carácter natural o adquirido que distingue del resto de los de su especie a personas, seres vivos u objetos o la manera de ser de alguien o algo. (Tomado de Wikipedia, 2008).

Etimológicamente, esta palabra procede del latín *qualitas-atis*, a través del latín vulgar *qualitate*. De este modo, alude a aquellos hechos que tienen la característica de ser verídicos (*vera* en latín), cualidad se refiere al mismo hecho de tener una determinada característica o forma de ser. (Tomado de Wikipedia, 2008).

Según el diccionario de la lengua española (2006), cualidad significa: característica natural o adquirida que tiene alguien o algo, que lo hace tal como es y que lo distingue de los demás de su serie. Característica importante, buena y útil de alguien o algo.

Su tratamiento, en función de la educación, es entendido por investigadores del Centro de Estudios "Manuel F. Gran" como la expresión del resultado de un movimiento o transformación que se ha suscitado

en el proceso, que también permite caracterizar éste, pero que se constituye en una expresión más interna del mismo.

Estos criterios, sistematizados e interpretados, permiten asumir que la cualidad es la expresión sintética que da significación a las transformaciones que se producen a través de las relaciones y movimientos entre los componentes o elementos esenciales de un proceso u objeto modelado que connotan su trascendencia.

Considerar la competencia como una cualidad humana establece su distinción personal en la formación a través de las relaciones esenciales que se producen entre los diversos saberes, los cuales son adquiridos y se erigen en su integración como una síntesis dialéctica que se connota a partir de los recursos psicológicos que posee, utiliza y actualiza el sujeto.

4. Presupuestos teóricos acerca de las competencias profesionales, el desempeño y la idoneidad

En el ámbito mundial y nacional se manifiesta una diversidad de interpretaciones y propuestas del término competencia, aunque es importante precisar que en sus diferentes variantes se trata de incorporar una concepción más amplia y profunda de formación, al generar objetivos y tareas dirigidos a demostrar desde la totalidad, los elementos que intervienen en el proceso y que lleva a los resultados, donde:

- La competencia expresa una integración dinámica que permite una actuación determinada. Se orienta a una movilización personal de los saberes, puestos en acción, y avalados por sus valores, lo que implica un compromiso metodológico, actitudinal y axiológico.
- La competencia se formará en la interacción que se establece en un proceso consigo mismo, en el seno de un colectivo socioprofesional, y el entorno, lo que posibilita su actuación en diferentes escenarios.
- Se establece una unidad armónica de los elementos ejecutores e inductores de la autorregulación de la personalidad del sujeto.
- Se hace referencia a su carácter integrador y contextual como respuesta a los cambios de la época histórica concreta en que se desempeña el sujeto.
- Se proporciona una alternativa de vinculación entre el proceso de formación y el mundo profesional.
- Es multidimensional porque abarca las diversas dimensiones del acto de desempeño acorde con las exigencias de idoneidad del contexto sociolaboral.

En consecuencia, la competencia profesional: es una cualidad humana que se configura como síntesis dialéctica en la integración funcional del saber (conocimientos diversos), saber hacer (habilidades, hábitos, destrezas y capacidades) y saber ser (valores y actitudes), que son movilizados en un desempeño idóneo a partir de los recursos psicológicos del sujeto, que le permiten saber estar en un ambiente socioprofesional y humano acorde con las características y exigencias de las situaciones profesionales que enfrenta relativas a la profesión.

En la competencia profesional se articulan, entre otros elementos, conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y los valores que son apropiados por el sujeto a través de la experiencia personal en el transcurso del proceso formativo y ulterior desarrollo socioprofesional; los que son movilizados de forma integrada y contextualizada, a través de la aplicación que se hace evidente en un desempeño eficaz, autónomo, flexible, versátil, sustentable e innovador.

Se significa que estos saberes, aunque se explicitan de forma individual, se manifiestan o emergen en la dinámica que se genera como resultado de la interacción de los mismos. Estos saberes, a pesar de poder existir de manera independiente, solo son parte de la competencia al perder su identidad propia y fusionarse en relaciones y nexos generados en una síntesis dialéctica del pensamiento y la acción, entre otros aspectos, como los motivos, intereses profesionales y recursos personalógicos del sujeto. En la formación y desarrollo de la competencia confluye la apropiación y aplicación de los saberes en la actividad profesional.

También quiere significar que las habilidades, conocimientos, destrezas, y actitudes deberán estar, de algún modo, "disponibles" cuando el sujeto lo requiera, es decir, cuando su desempeño profesional lo pone frente a la necesidad de resolver situaciones y problemas, previstos o no.

Por consiguiente, el desempeño profesional se constituye en el modo de expresión por el profesional del desarrollo alcanzado en las competencias, las que cualifican y distinguen el cumplimiento de las exigencias sociolaborales en los contextos donde cumple las actividades, tareas o roles inherente a la realización de las funciones y procesos asociados a la profesión.

El desempeño, es una actividad necesaria para el logro de los resultados exigidos en el ámbito profesional que supone diversos grados de complejidad y exigencia en materia de saberes a poner en juego como expresión de su carácter de totalidad en la actuación.

De estos aspectos, referidos al desempeño se pueden concretar dentro de sus características las siguientes:

- Emerge y se modifica en la misma medida que cambia el escenario y sus exigencias.
- Coexiste con las competencias, pero facilita su resignificación y reacomodo personal.
- Se constituye en una expresión personal, en tanto cualifica a la competencia.
- En su relación con la idoneidad profesional es consustancial a la competencia.
- Tiene un carácter totalizador al integrar de forma dialéctica los elementos que caracterizan la competencia o conjunto de estas.
- Es demostrable en la acción concreta en la actividad profesional contextual.
- Se manifiesta en sí mismo el grado de transferibilidad y flexibilidad de las competencias y los recursos personalógicos del profesional.
- Adquiere su relevancia en la relación dialéctica entre la polivalencia, la flexibilidad y la integralidad de la actuación del sujeto.

Las competencias no solo se manifiestan, además se construyen a partir del desempeño. En efecto, no se concibe el proceso de formación de competencias como una fase de adquisición conceptual, seguida de una fase de aplicación "práctica", sino que también en la propia práctica se construyen las competencias, y se desarrollan los saberes diversos.

Un elemento a considerar es que las competencias son acreditables, es decir, permiten un reconocimiento social y profesional. En estos términos, las competencias se validan según criterios provenientes del contexto universitario y laboral - profesional acorde con las exigencias de idoneidad reconocidas.

La competencia implica aspectos formativos que se configuran en el sujeto de forma dinámica y compleja, y se expresan en la versatilidad del desempeño que él realiza, a partir de las exigencias y normas contextuales del entorno en que se encuentra.

Esto es expresión de su idoneidad; que adquiere su relevancia como calificador del desempeño del sujeto competente al expresar el nivel esperado de este, en correspondencia con los requerimientos y normas establecidas por el contexto socioprofesional. Entre las características más significativas se pueden enunciar:

- Se constituye en un calificador del desempeño, en tanto es una evidencia demostrada en el desempeño.
- Coexiste con el desempeño y las competencias.
- Caracteriza las exigencias y normas inherentes a la profesión, ocupación, puesto de trabajo, actividades, premisas y funciones.
- Se modifica y adapta a partir de las exigencias y requerimientos del ámbito de desempeño profesional.
- Es un elemento que guía la actuación y modifica los saberes y las competencias desde el proceso de desempeño profesional del sujeto.

Tal concepción formativa expresa con claridad la necesidad de lograr un profesional competente en la Educación Superior, entendiéndose: aquel que posee, utiliza y actualiza contextualmente las competencias profesionales requeridas para el desarrollo de una actividad o conjunto de estas inherentes a la profesión. En correspondencia, se exige que un profesional competente debe demostrar comportamientos tales como:

- Gestionar la información y el conocimiento a través de alternativas de autoaprendizaje que posibilitan su desarrollo profesional.
- Se inserta y adapta a contextos sociolaborales y humanos diversos con exigencias y normativas cambiantes.
- Demuestra un estilo comunicativo adecuado al momento y al escenario de desempeño.
- Evalúa los riesgos, costos y viabilidad de alternativas posibles a aplicar o aplicadas.
- Realiza un empleo eficiente de las diversas tecnologías asociadas a su labor profesional.

- Gestiona el cambio y contribuye a la materialización de las ideas creadoras e innovadoras que sean funcionales y aplicables a la organización donde se desempeña.
- Posee mecanismos de autocontrol para enfrentar situaciones inciertas e inesperadas.
- Expresa una autoevaluación acorde con las evidencias de desempeño que demuestra.
- Atiende diversas situaciones profesionales dentro de la complejidad de la idoneidad exigida.
- Colabora con profesionales de su institución o de otras de carácter externo para buscar vías de colaboración y generación de proyectos de desarrollo socioprofesional.

5. Conclusiones

Es una exigencia, al asumir la formación basada en competencias, la coherencia entre la interpretación y definición de este término, en la conformación compleja entre sus componentes y manifestación concreta a través del desempeño; el que dado su carácter flexible debe adecuarse a las exigencias de idoneidad profesional establecidas para la profesión y el contexto.

Al orientar el proceso de formación profesional a las competencias debe potenciarse una actitud crítica, activa, reflexiva, valorativa y flexible que ayude a los estudiantes a la apropiación y aplicación de los diversos saberes de forma contextual, para ser expresados a través de evidencias de desempeño.

Asumir en este orden los presupuestos de la formación basada en competencias y su relación con el desempeño y la idoneidad en las diferentes carreras o programas curriculares, es sin duda, una perspectiva de inclusión en un campo que promueve cambios y visiones teórico – prácticas entre los gestores de la formación y capacitación de los profesionales.

Bibliografía

- ARGUDELO (2002): “Alianza entre formación y competencia”, en Cinterfor / OIT Montevideo, <<http://www.cinterfor.org.uy/public>> [Consulta: en Junio, 2004].
- BARBA, Estela (2002): *Taller de diseño curricular basado en competencias- MINEDUC Y SENCE, Chile, noviembre, 2002, p – 26.*
- CEJAS YANES, Enrique y colaboradores (2000): “El método de formación por competencias para las especialidades químicas del nivel técnico medio”. MINED – DFTP - IP de Girón y Ejército Rebelde. La Habana.
- CHOMSKY, Noam (1968): *Language and Mind. New York: Harcourt, Brace & World, Inc.*
- _____ (1965): *Aspects of the Theory of Syntax. Cambridge, Mass, MIT Press.* En Hornberger, N. *Trámites and transportes. The Acquisition of Second Language Communicative Competence for One Speech Event in Puno. Perú: Oxford University Press, 1989. In Applied Linguistics, Vol. 10, Number 2.*
- CRUE (2000): “Declaración de Bolonia: adaptación del sistema universitario español a sus directrices”. Disponible en Web: <<http://www.crue.org>> [Consultado Abril/06].
- DELORS, Jacques (1996): “Informe a la UNESCO de la Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI”. Madrid: Santillana, UNESCO.
- DUCCI, María Angélica (2000): *Elementos de competencias laborales en la perspectiva internacional. OIT, Ginebra, Suiza, P– 17.*

- GIMERO SACRISTAN, José y otros (2008): *Educación por competencias ¿Qué hay de nuevo?* Madrid. Morata.
- HORRUITINER SILVA, Pedro (2007): "La universidad cubana: El modelo de formación". *Revista Pedagogía Universitaria*. Vol. XII No. 4.
- HYMES, Dell (1972): "Competencia comunicativa". Editorial *Pride and Holmes*.
- KLIEME, HERTEIN, and RAUCH (2008): *Assesment of competencies in educacional contexts*. Editors. *Cambridle (MA): Hobrefe and Huber Dubrismers*.
- LOSADA, Álvaro y MORENO, Heladio (2001): *Competencias básicas aplicadas en el aula*. Segunda edición. Bogotá, D. C. Ediciones Antropos Ltda; 2001. p. 14.
- Mc CLELLAND. David (1973): *Testing for competence rather than for 'intelligence'*. *American Psychologist*, 28 (1):1--14, January.
- MERTENS, Leonard (1997): "Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos". CINTERFOR/OIT, Montevideo. <<http://www.cinterfor.org.uy/public>> [Consulta: Junio. 2004].
- ORTÍZ, Aidee (2001): *Modelo de diseño curricular por competencias*. Tesis de doctorado. CeeS "Manuel F. Gran". Universidad de Oriente. Santiago de Cuba, Cuba, p– 23.
- PIDKASISTI, Pavel I. (1982): *La actividad cognoscitiva independiente de los alumnos*. Editorial Pedagógica, Moscú.
- PROYECT TUNING (2003): "Tuning Educational Structures in Europe". Informe final. Proyecto piloto. Fase 1. Bilbao: Universidad de Deusto.
- PROYECTO TUNING AMÉRICA LATINA (2007): "Reflexiones y perspectivas de la Educación Superior en América Latina", Informe final Proyecto Tuning-América Latina. 2004-2007. Universidad de Deusto.
- ROCA SERRANO, Armando (2002): *Modelo de mejoramiento del desempeño pedagógico profesional de los docentes que laboran en la ETP*, p. 17. Tesis de Doctorado. ISP, Holguín, Cuba.
- TEJEDA DÍAZ, Rafael (2008): "La formación por competencias profesionales en los contextos universitarios a través de proyectos. Una experiencia en la carrera de Ingeniería Mecánica". 6to Congreso Internacional Universidad 2008. Palacio de las Convenciones, La Habana, Cuba. ISBN 9789592820692.
- TEJEDA DÍAZ, Rafael y MOVILLA, Silvia Campos (2007): "Formación por Competencias Profesionales en las Universidades", en *Trabalho & Educação: Núcleo de Estudos sobre Trabalho e Educação da Faculdade de Educação da Universidade Federal de Minas Gerais*.— jan/jun 2007 — vol. 16, nº 1, ISSN 1516-9537. <http://www.eci.ufmg.br/trabeduc/artigos/2007Jan_Jun.pdf>. [Consultado Marzo/08]
- TOBÓN, Sergio. (2008): "Formación basada en competencias. Enfoque complejo". Universidad Autónoma de Guadalajara. Curso IGLU. México.
- UNESCO (1998): "La educación superior en el siglo XXI. Visión y acción". http://www.education.unesco.org/educprog/wche/declaration_spa.htm [Consultado mayo/04].
- VARGAS, Fernando (1997): "Formación por competencias: instrumento para incrementar la empleabilidad". Documento original para los Coloquios de Educación. Resumen 120 preparado por la Corporación para el Desarrollo de la Educación Básica. Santa Fe de Bogotá, Octubre 31 de 1997. Primer borrador.
- _____ (2000): "De las virtudes laborales a las competencias clave: un nuevo concepto para antiguas demandas". *Boletín Cinterfor*, (149), 9-23.