



## APROXIMACIÓN AL CONCEPTO DE "COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS": VALOR SOCIAL E IMPLICACIONES EDUCATIVAS

*Francisco Miguel Martínez y Gabriel Carmona*

Revista Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación  
(2009) - Volumen 7, Número 3

<http://www.rinace.net/reice/numeros/arts/vol7num3/art6.pdf>

Fecha de recepción: 27 de febrero de 2009  
Fecha de dictaminación: 12 de junio de 2009  
Fecha de aceptación: 20 de junio de 2009



A partir del último tercio del siglo XX han sido numerosos los autores e investigadores (Mischel, 1968; Haire, Ghiselli y Porter, 1971; McClelland, 1973; Boyatzis, 1982; Woodruffe, 1993; Spencer y Spencer, 1993; Hamel y Prahalad, 1995; Tejada, 1999; Le Boterf, 2001; Lévy-Leboyer, 2003; Zabalza, 2003; Rychen y Salganik, 2006; Barrera, 2007; Pro, 2007) que se han acercado al estudio de las competencias, sobre todo, aunque no de manera exclusiva, desde el ámbito de la empresa para la selección y organización de recursos humanos y desde disciplinas como la Psicología Industrial, del Trabajo y de las Organizaciones y Sociología del Trabajo; y más recientemente, desde los ámbitos educativo y social.

Sin embargo, no hay unanimidad a la hora de definir un concepto, que podríamos adjetivar de dinámico y en permanente construcción. Gerhard Bunk (1994:8) señalaba, a mediados de la década de los noventa del pasado siglo, que "el concepto de competencia aparece en la actualidad en los ámbitos más diversos (...). Sin embargo, no se utiliza de manera uniforme ni se aplica siempre con acierto". Algo parecido mantenía Peter Grootings (1994:5) cuando se refería a que "sigue existiendo el problema de encontrar un acuerdo sobre: a) qué quiere exactamente decir la competencia y b) cómo pueden presentarse con claridad y sencillez en una carpeta".

La falta de unanimidad, así como las dificultades para definir un concepto que cuenta con poco más de tres décadas de existencia, sigue presente en nuestros días. Philippe Perrenoud (2003: 23) va un paso más allá que Bunk (1994) y Grootings (1994) al afirmar que "no existe una definición clara y unánime de las competencias. La palabra se presta a usos múltiples y nadie podría dar LA definición". Así pues, ante la pregunta de ¿qué se entiende por competencias? Debemos afirmar que la respuesta al interrogante planteado no es tarea fácil, ya que nos encontramos ante un concepto que ha dado lugar a variadas y diferentes definiciones. Por lo que, podemos concluir, que el estudio de las competencias muestra una diversidad conceptual, y disciplinar, difícil de acotar.

La dificultad por definir lo que McClelland (1973) denominó por primera vez "competencia", no ha impedido la rápida extensión a nivel internacional del "enfoque de recursos humanos por competencias", más conocido como "enfoque por competencias", que ha ido sustituyendo, desde principios de los años ochenta del pasado siglo, a la tradicional "orientación de personal" por una "orientación basada en los recursos humanos". Los trabajadores son concebidos como un recurso competitivo de la empresa que debe ser mejorado. Desde este nuevo planteamiento, se pasa del enfrentamiento a las relaciones de colaboración, extendiéndose un vínculo entre lo social y lo económico, al considerarse los empleados como el capital humano de la empresa.

Paralelamente, estamos inmersos en lo que Agustín Ibarra (2000:97) denomina la "transformación de los procesos productivos", por lo que para aumentar la productividad no se requiere exclusivamente de equipos y tecnología punta, sino que también se precisa, en palabras de este mismo autor, "de nuevas formas de gestión, organización, capacitación y desarrollo de los trabajadores, que propicien el uso racional y eficiente de los recursos y estimulen el potencial creativo e intelectual de todos los integrantes de la organización".

Para dar respuesta a esa nueva exigencia de capacitación y desarrollo de los trabajadores en un contexto global cambiante, cada vez más complejo, hay que trascender la "formación para el empleo" o "para el puesto de trabajo", vigente hasta hace relativamente poco tiempo, centrándose en el nuevo enfoque de formación de competencias vinculado a la corriente desarrollo de los recursos humanos. Así lo corroboran Tejada y Navío (2005:2) "el desarrollo del valor añadido de las competencias permite que el sujeto sea competente más allá de las exigencias básicas de un puesto de trabajo".

En nuestro caso, hablamos de competencias emprendedoras (COEM) cuando nos referimos a aquellas que permiten a los sujetos desarrollar un proyecto emprendedor con el que generar crecimiento económico y cohesión social, configurándose de esta manera como un proyecto social integrado.

La particularidad de las COEM, además de favorecer las iniciativas emprendedoras, radica en que ofrece una visión más amplia de las competencias, más allá de lo puramente laboral-empresarial. Contemplan un objetivo más ambicioso que es el de hacer capaces a los sujetos en su dimensión personal (autonomía y autorrealización), social (responsabilidad social y medioambiental) y económica (proyecto empresarial).

Por este motivo, nuestro modelo de COEM reúne aspectos significativos del tradicional "enfoque de competencias" y de las "competencias clave" que, en opinión de Bolívar y Pereyra (2006), son básicas para el bienestar social y personal. Así pues, presentamos este nuevo enfoque sobre las competencias con el que justificamos la necesaria interrelación entre las dimensiones personal, social y económica del ser humano.

## 1. ORIGEN ETIMOLÓGICO DEL TÉRMINO COMPETENCIA

Según el diccionario de la Real Academia Española el concepto competencia posee un doble significado. En primer lugar, competencia, del latín "competentia", que significa competir. En este sentido, nos encontramos con las siguientes acepciones: disputa o contienda entre dos o más personas sobre algo; competencia como oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener la misma cosa; la tercera acepción se refiere a la situación de empresas que rivalizan en un mercado ofreciendo o demandando un mismo producto o servicio; también como persona o grupo rival; por último, como competición deportiva.

El segundo significado ha dado lugar al sustantivo competente y da lugar a tres acepciones: competencia como incumbencia; como pericia, aptitud, idoneidad para hacer o intervenir en un asunto determinado y como atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto.

Como podemos ver, el término competencia posee múltiples acepciones que denotan acciones y aspectos diferentes que van desde una disputa o rivalidad, a la incumbencia o aptitud - capacidad de un sujeto para hacer algo. Por lo que se hace necesario proceder a cierta clarificación conceptual.

Así, desde el punto de vista etimológico, observamos como guardan relación entre sí todas las acepciones del concepto competencia, ya que éste, junto a "competente" y "competidor", son términos derivados del verbo castellano "competir". Corominas (2003: 163) establece que el vocablo "competir", entendido como "contender aspirando a una misma cosa", fue tomado del latín *competere* en el siglo XV que significaba, ir al encuentro una cosa de otra, así como "pedir en competencia" o "ser adecuado, pertenecer". Tiene el mismo origen "competere" que denota "pertenecer, incumbir". Posteriormente, como hemos señalado, aparecieron los derivados "competente", a principios del siglo XV, entendido como "adecuado", "apto"; y "competencia" que surge sobre finales del siglo XVI.

Nos encontramos con dos verbos en castellano: "competir" y "competere", que aún viniendo de un mismo verbo latino: "*competere*" se diferencian sustantivamente. No obstante, ambos verbos dan lugar al sustantivo "competencia" lo que dificulta enormemente su comprensión, pudiendo dar lugar a posibles confusiones.

## 2. LA NOCIÓN DE COMPETENCIA FRENTE A LAS DE APTITUD Y RASGO DE PERSONALIDAD

Junto a la dificultad y falta de unanimidad a la hora de conceptualizar las competencias, debemos añadir otro problema derivado de una utilización imprecisa del mismo. Rychen y Salganik (2006), tras revisar una serie de investigaciones (Oates, 2003; Trier, 2003; Weinert, 2001; citado en Rychen y Salganik, 2006:73), ponen de manifiesto la falta de rigor y consistencia en el uso de términos relacionados con la competencia, resaltando la existencia de una tendencia a utilizar términos tales como habilidad, cualificación, competencia y alfabetismo, ya sea de un modo impreciso o indiscriminadamente, para describir aquello que se debe aprender, saber, o ser capaz de llevar a cabo con éxito en la escuela, en el lugar de trabajo o en la vida social.

Conscientes de la importancia de establecer las diferencias semánticas y conceptuales oportunas entre significados, que aún guardando relación entre sí, no podemos confundir y utilizar indistintamente como sinónimos; procedemos a su clarificación, distinguiendo entre: aptitudes, rasgos de personalidad y competencias.

Una diferencia evidente entre "aptitudes" y "rasgos de personalidad" es señalada por la profesora Claude Lévy-Leboyer (2003:39) al considerar que estos dos términos permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas; mientras que las competencias, hacen referencia a algo más amplio y complejo que afecta a la puesta en práctica integrada de aptitudes, rasgos de personalidad y también conocimientos adquiridos para cumplir bien una misión compleja en el marco de la empresa.

Así pues, hay una relación entre competencias, aptitudes y rasgos de personalidad, pero con un importante matiz, las competencias son algo más que características individuales ya que también hacen alusión a los conocimientos adquiridos por los sujetos a través de la experiencia.

Asimismo, están vinculadas a una tarea o a una actividad determinada, es decir, que requieren de la práctica del trabajo real para ser desarrolladas. En este sentido, Lévy-Leboyer (2003:43) afirma que "las aptitudes y los rasgos de personalidad se definen como diferencias entre los individuos (características individuales), mientras que las competencias están estrechamente ligadas a las actividades profesionales y, más concretamente, a las misiones que forman parte de un puesto".

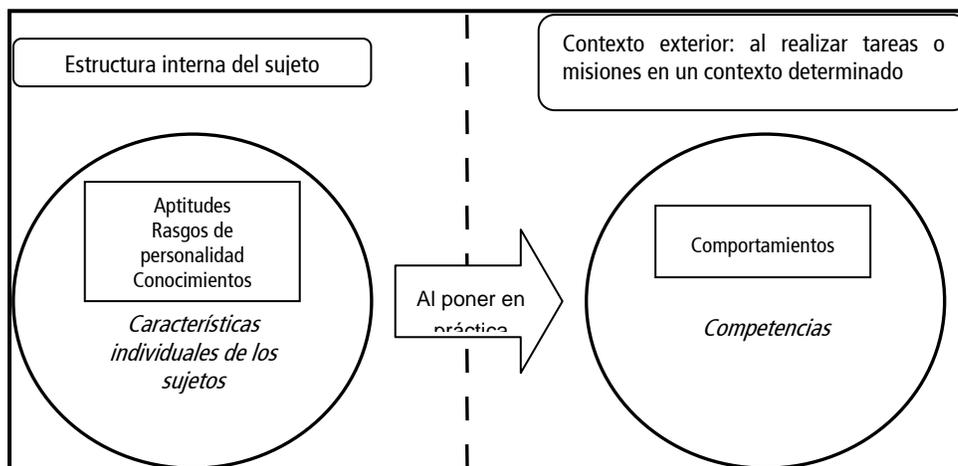
Por tanto, para Lévy-Leboyer, el concepto de competencias (en contraposición al enfoque anglosajón), está asociado "al análisis de las actividades profesionales y al inventario de lo que es necesario para cumplir perfectamente las misiones que aquéllas implican", se adquieren con la práctica real en el puesto de trabajo, a través de la experiencia; de ahí que estén ligadas a la actividad profesional.

En esta misma línea, Woodruffe (1993) mantiene que para poder hablar de competencias hay que hacer referencia a una misión determinada, o lo que es lo mismo, que para ser considerado competente es preciso ejecutar perfectamente las misiones requeridas por la actividad profesional.

Pereda y Berrocal (2001:73) también establecen esa diferenciación entre aptitudes y rasgos de personalidad por un lado y competencias, por otro. Para estos autores, los dos primeros conceptos aluden a aspectos que permiten diferenciar a las personas entre sí, lo que Lévy-Leboyer (2003) señalaba como características individuales; existiendo una diferencia fundamental con respecto a las competencias: y es que estos aspectos subyacen a las conductas, es decir, que están detrás de los comportamientos observables de los sujetos. Sin embargo, las competencias apuntan a los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y rasgos de personalidad.

La siguiente figura ilustra de forma gráfica las diferencias, pero también la relación existente, entre estos conceptos:

**FIGURA1. DIFERENCIAS Y RELACIÓN ENTRE LOS CONCEPTOS: APTITUDES, RASGOS DE PERSONALIDAD Y COMPETENCIAS**



Lo expuesto muestra que las competencias no son algo innato, sino que se pueden adquirir por medio de la experiencia y la praxis real en un puesto de trabajo. Por lo tanto, podemos decir que son educables, que se pueden enseñar y, por ende, aprender y desarrollar.

Llegados a este punto, podemos hacer una primera aproximación al concepto de competencias al afirmar que éstas hacen referencia a características individuales (aptitudes y rasgos de personalidad) que puestas en práctica facilitan la adquisición de conocimientos, por medio de experiencias reales significativas, dando lugar a comportamientos observables que permiten resolver con éxito las misiones o tareas que requiere un determinado puesto de trabajo.

Los rasgos individuales forman parte de las competencias, pero la experiencia personal y social en contextos reales es un elemento fundamental para que las competencias puedan desarrollarse. Lo cual indica dos cosas, por un lado, que las competencias son fruto de una construcción social y que, por tanto, los sujetos pueden ser educados y formados en ellas y por otro, que no dependen solamente de una percepción individual, sino que existen en un contexto social y personal más amplio, por lo que pueden ser analizadas a partir de los comportamientos observables de los sujetos cuando resuelven satisfactoriamente las misiones concretas de un puesto de trabajo.

### 3. PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE LAS COMPETENCIAS

El trabajo desarrollado por McClelland (1973) es un referente constante en el estudio de las competencias por sus importantes hallazgos en este sentido. El equipo de trabajo dirigido por este autor destacó tres características fundamentales que estaban detrás de los comportamientos excelentes o superiores en un puesto de trabajo (Ros Guasch, 2006), a saber:

- La sensibilidad interpersonal: referida a la habilidad de los sujetos para comprender la situación en la que está participando con otras personas, a pesar de la diferencia cultural y lingüística de

quien observa, con el objetivo de captar el ambiente emocional de la situación, así como el conjunto de relaciones que se están produciendo.

- Las expectativas positivas acerca de los otros: le ayudan al sujeto a empatizar, a ponerse en el lugar del otro, percibiendo la conducta positiva del otro manifestada, generándose una situación de respeto y de confianza en los demás.
- El rápido aprendizaje de las redes políticas: percibe con facilidad el organigrama de poder en el que debe desenvolverse, capta a las personas influyentes de la organización, con el propósito de lograr los acuerdos e influencias sobre los otros.

Por su parte, Le Boterf (2001) pone de manifiesto que nos encontramos ante un concepto que posee un "atractivo singular", en donde la necesidad de definirlo, sabiendo las dificultades que ello conlleva por la falta de unanimidad existente al respecto, se mezcla con la necesidad de utilizarlo. Este mismo autor sostiene que se trata de un concepto que se encuentra aún en vías de fabricación; no obstante, es posible, y necesario por otro lado, extraer algunas notas características que suelen estar presentes en las diferentes definiciones que podemos hallar en la literatura sobre el tema.

A este respecto, Tejada (1999) identifica cuatro características fundamentales que subyacen al concepto de competencia:

- Hace referencia a todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados; que le permiten al sujeto "saber hacer" y "saber estar", en definitiva, capacidad para "saber actuar" dentro del ejercicio profesional.
- Una segunda característica de las competencias es que sólo son definibles en la acción. Esto nos sugiere que por el simple hecho de poseer un conjunto de capacidades o recursos no se es competente, sino que es necesario poner en práctica, movilizar, estas capacidades para poder hablar de competencia. Va más allá de aplicar aisladamente una serie de instrucciones, conlleva saber encadenar esas instrucciones, organizarlas perfectamente en función de las necesidades del contexto. Para llegar a ser competente hay que poner en práctica, en acción, la competencia; a lo que Le Boterf (2001) se refiere como el "saber actuar".
- La experiencia es otra de las características destacables del concepto competencia. Aunque esta característica, como destaca el propio Tejada (1999), no se observa en todas las definiciones sobre competencias. Sin embargo, nos encontramos ante una de las características más importantes desde nuestro punto de vista al estar presente la noción de desarrollo de la que hablaba Lévy-Leboyer (2003), pues implica que las competencias pueden ser educadas, desarrolladas, y por lo tanto, adquiridas a lo largo de toda la vida activa de los sujetos. Lo que supone, por otro lado, esta capacidad de aprendizaje y de desarrollo de las competencias, una gran ventaja competitiva al permitir la flexibilidad y adaptabilidad a los cambios que puedan producirse en las misiones y los empleos, producto a su vez de los cambios sociales y económicos (entre otros muchos) fruto, fundamentalmente, de la globalización económica, las Nuevas Tecnologías de la Información (TIC) y la multiculturalidad.
- Por último, este autor destaca como cuarta característica de las competencias el contexto. Así pues, como han apuntado también (Le Boterf, 2001; Lévy-Leboyer, 2003), no se conciben las competencias si no son dentro de un contexto concreto en donde se ponen en práctica.

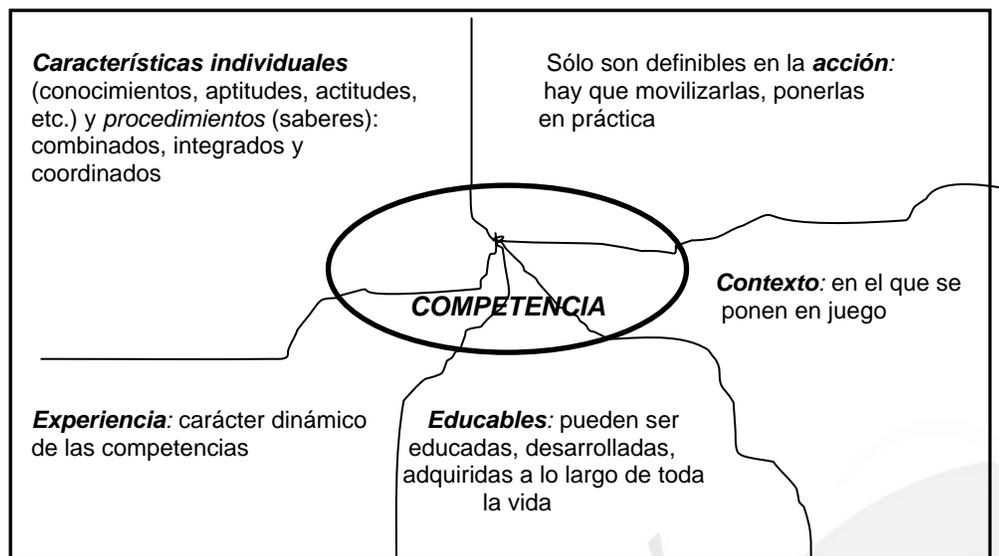
Los individuos, tras analizar una situación particular con la finalidad de solucionar un problema determinado, movilizan todos los recursos de que disponen para resolver de la mejor manera posible el problema planteado. Por lo que el análisis del contexto, así como el propio contexto, son elementos centrales a tener en cuenta dentro del estudio de las competencias.

Sintetizando la caracterización que de las competencias lleva a cabo el profesor José Tejada (1999) observamos que éstas hacen referencia a: características individuales y a procedimientos o saberes, que son definibles en la acción, que por lo tanto poseen un carácter dinámico producto de la experiencia y que se ponen en juego en un contexto determinado. Sin embargo, esta caracterización bastante completa de las competencias no hace alusión, al menos de manera explícita, a lo que nosotros hemos denominado como la quinta característica de las competencias: el hecho de que son educables.

Esta característica está muy vinculada a la experiencia, que denota el carácter dinámico de las competencias, al tiempo que nos indica su capacidad para ser educadas, desarrolladas, por medio del aprendizaje a lo largo de toda la vida. Por este motivo, la hemos señalado como una de las características que componen las competencias.

La figura que aparece a continuación ilustra, bajo nuestro punto de vista, las características inherentes al concepto de competencia en la que aparece ese quinto elemento que destaca el carácter educable de las mismas:

**FIGURA 2. REPRESENTACIÓN EN PUZZLE DE LA NOCIÓN INTEGRADA DE COMPETENCIA**



Hemos representado estas cinco características bajo la forma de un puzzle. Esta forma de ilustrar las competencias le da sentido a las mismas, ya que no podemos entender las características que las componen desligadas unas de otras, o presentadas por separado. Un ejemplo de ello lo tenemos en que un sujeto, por el solo hecho de poseer un conjunto de características, atributos o capacidades individuales, no puede ser considerado competente si no es capaz de movilizarlas o de ponerlas en práctica en un contexto determinado. Por lo que están en permanente interacción unas características con otras, interrelacionadas entre sí, dando lugar a un todo holístico que es la competencia.

#### 4. TIPOS DE COMPETENCIAS

En esta concepción, las competencias van más allá de los aspectos técnicos, metodológicos o procedimentales; resaltándose, la importancia de las competencias individuales, relacionales, sociales y participativas (Tejada y Navío, 2005: 7). En esta línea, Bunk (1994: 10-11) identifica la siguiente tipología de las competencias que, como él mismo indica, también incluyen los "comportamientos personales y sociales", además de los técnico-metodológicos:

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

Asimismo, este autor señala que estas cuatro competencias parciales se integran dando lugar a lo que él denomina "competencia de acción", que por sí es indivisible (Bunk, 1994: 11)

Además de la tipología realizada por Bunk (1994), podemos encontrar otras formas de acotar o tipificar las competencias. En este caso, Raimundo Vossio (2002: 69) considera que las competencias se clasifican en tres categorías o tipos:

- Competencias específicas: corresponden a conocimientos, destrezas y actitudes requeridas para el desempeño en una actividad profesional específica.
- Competencias genéricas: son comunes a un conjunto de sectores, pero dentro de una misma ocupación.
- Competencias esenciales: también llamadas habilidades, pueden referirse a resoluciones de problemas, comunicación y actitudes personales o competencias aritméticas, uso de información tecnológica y uso de la lengua moderna.

Otros autores como Tejada (1999), Pereda y Berrocal (2001), Lévy-Leboyer (2003) y Escobar (2005), entre otros, clasifican las competencias en *genéricas* y *específicas*. Las primeras hacen referencia a aquellas que pueden estar presentes en todos los trabajos de una organización y que pueden ser transferidas con mayor facilidad de unas profesiones a otras. Están constituidas por conocimientos, aptitudes y rasgos de personalidad, así como de comportamientos, que son comunes a un conjunto de profesiones. Por el contrario, las competencias *específicas*, son propias de una profesión concreta o de unos niveles de desempeño, dentro de una organización, muy particulares. De ahí, que no sea posible su transferencia de unas profesiones a otras.

Llegados a este punto, podemos decir que existen diferentes tipologías de las competencias: desde el primer modelo planteado por Bunk (1994) que destaca cuatro competencias centrales (competencia

técnica, metodológica, social y participativa) que se integran en lo que él denomina *competencia de acción*, pasando por un modelo similar, aunque menos desarrollado que el anterior, el de Vossio (2002) que, bajo otra terminología, destaca aspectos en su clasificación de las competencias (específicas, genéricas y esenciales) comunes al de Bunk. Tales aspectos o componentes de las competencias hacen alusión a los: conocimientos, destrezas, actitudes y habilidades, entre otros elementos. Y, por último, debemos señalar la tipología, bastante generalista, que llevan a cabo autores como Tejada (1999), Pereda y Berrocal (2001), Lévy-Leboyer (2003) y Escobar (2005) quienes clasifican las competencias en *genéricas y específicas*.

## 5. LOS ÁMBITOS COMPETENCIALES: LABORAL, EDUCATIVO Y SOCIAL

Hasta ahora nos hemos acercado al concepto de competencias exclusivamente desde el ámbito laboral, asociado al buen desempeño dentro de una actividad productiva. Sin embargo, sabemos que el estudio de las competencias se ha llevado a cabo también desde otros como el educativo o el social. Esto nos indica que las competencias trascienden lo productivo-laboral.

En este sentido, el concepto de competencias varía en función de los enfoques y las disciplinas que se aproximen a su estudio; así, la educación y la economía conciben de manera diferente a las competencias. No obstante, como señala Trier (2003) (citado en Salganik y Stephens, 2006:50), dentro del informe resumen para el Proyecto DeSeCo, "hay muchas similitudes importantes con respecto a contenidos que trascienden los enfoques múltiples", es decir, que podemos encontrar puntos de unión y características comunes en los diferentes enfoques que definen las competencias.

Es aquí donde cobra sentido nuestro concepto de *competencias emprendedoras*, pues abordamos el término "competencias" desde una perspectiva holística y no sólo desde una visión economicista. Por ello, conjugamos en nuestro modelo de fomento de COEM los ámbitos educativo, económico y social. Pretendemos huir de la percepción que según Guerrero Serón (2005) y Escudero (2007), entre otros, viene asociada al origen del término competencias dentro del mundo empresarial, consistente en vincular el modelo de formación basado en competencias a políticas neoliberales que subordinan la educación a las demandas del mercado y a la gestión de los recursos humanos.

Como mantienen Bolívar y Pereyra (2006:11), basándose en las aportaciones y finalidades del Proyecto DeSeCo, "las competencias, deberían orientarse a dar capacidad y poder a los actores para vivir lo mejor posible, defender sus derechos y autonomía, respetando a los demás." Así pues, la posición adoptada ante las competencias se centra, por un lado, en desarrollar aquellas que promueven la cultura emprendedora concebida como un bien público, como un bien social, donde se conjugan crecimiento económico y mayor equidad y bienestar social; y, por otro lado, desde una perspectiva más amplia, en promover las competencias necesarias para la vida en sociedad.

Esta visión nos acerca al concepto de *competencias clave* defendido en el Proyecto DeSeCo de la OCDE, que se caracterizan, en palabras de Frank Weinert (2004:105), "por ser independientes del contexto, cuyo uso y efectividad sea equivalente en diversas instituciones, tareas y bajo condiciones con distintas demandas". Desde este enfoque, ser competente no se refiere solo a ser capaz de adaptarse a un mercado laboral flexible y cambiante y poder innovar o emprender en él; debemos hablar también de competencias para la ciudadanía, para que los sujetos se puedan integrar con plenas garantías en sociedades cada vez más complejas, respetando los valores propios de una democracia participativa.

## 6. LAS COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS. EL PAPEL RELEVANTE DE LA EDUCACIÓN

Desde este planteamiento, nuestro interés es fomentar la cultura emprendedora a través de la educación contribuyendo al crecimiento económico, la promoción del desarrollo social y ecológico de las regiones.

Esto significa que a la hora de desarrollar las competencias centraremos la atención en las que permitan a los sujetos formar parte activa dentro de una sociedad democrática y plural, ejercer y garantizar sus derechos, en definitiva, competencias para la vida en sociedad. Como sostiene Gilomen (2006: 130) las competencias (en este caso se refiere a las *competencias clave*) deben contribuir a que los ciudadanos lleven una vida de éxito y al buen funcionamiento de la sociedad.

La educación juega aquí un importante papel para el desarrollo de unas competencias que promuevan la cultura emprendedora, desde una perspectiva que trasciende el mundo empresarial y el mercado de trabajo como tal. Nos acercamos al fomento de las competencias emprendedoras desde un enfoque integral e integrador, pues no concebimos el crecimiento económico sin el desarrollo, el progreso y la cohesión social.

Las COEM deben preparar a los sujetos para consolidar, y plasmar, ideas innovadoras en el mundo laboral por medio de la creación de pequeñas y medianas empresas (PYME); pero al mismo tiempo, prepararlos para la vida en sociedad en sentido amplio.

Desde esta perspectiva, el enfoque por competencias que proponemos tiene en cuenta las siguientes aportaciones de Perrenoud (2003:43), por lo que: "sólo se opone a la cultura general si se le da a esta última una orientación enciclopédica. Si se reduce la cultura general a una acumulación de conocimientos, por muy ricos y organizados que sean, se entrega su transferencia y la construcción de competencias a las formaciones profesionales, con ciertas excepciones en el caso de algunas competencias disciplinarias juzgadas fundamentales".

El mismo autor se cuestiona, y pone de manifiesto, que esta nueva concepción del enfoque por competencias, va más allá de la gestión empresarial y de recursos humanos; llegando a afirmar que ésta no es la única concepción posible. De ahí, que llegue a preguntarse acerca de si: "¿Preparar a los jóvenes para comprender y transformar el mundo en que viven, no es acaso la esencia de una cultura general? ¿Por qué la cultura sería menos general si la formación no pasa sólo por la familiarización con las obras clásicas o la integración de conocimientos científicos básicos, sino también por la creación de competencias que permitan enfrentar con dignidad, sentido crítico, inteligencia, autonomía y respeto al prójimo las diversas situaciones de la existencia? ¿Por qué la cultura general no prepararía para enfrentar los problemas de la vida?" (Op. cit.)

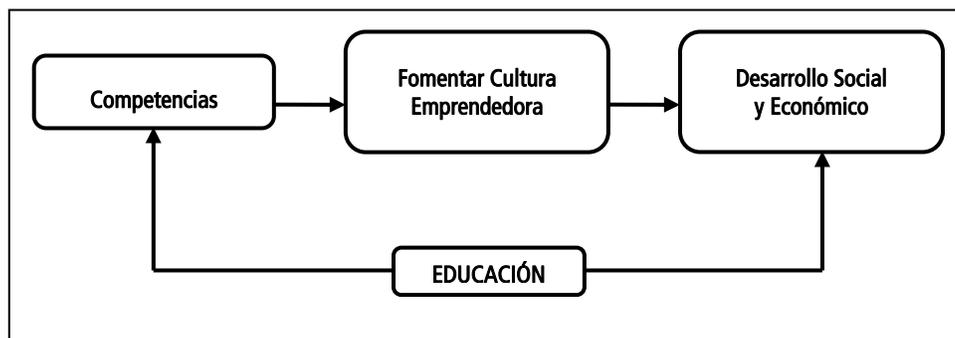
A grandes rasgos, está implícita la idea de cambio, se cuestiona el modelo tradicional, memorístico basado en la asimilación y repetición de conceptos, se plantea un modelo más dinámico basado en competencias que permite poner a los sujetos en contacto e interacción con el mundo en el que viven. Implica comprensión del mismo, y desarrollar la capacidad crítica para su transformación y mejora.

En esta línea, Antonio de Pro (2007) sostiene en un artículo que lleva por título "De la enseñanza de los conocimientos a la enseñanza de las competencias", que es importante dar un salto cualitativo de una enseñanza memorística centrada en los contenidos a una enseñanza basada en las competencias que permitan a cualquier ciudadano que pase por el sistema educativo ejercer derechos y obligaciones con información, libertad, responsabilidad y solidaridad. Así mismo, consideramos indispensables en esta tarea la presencia de competencias como: la creatividad, el liderazgo, la resolución de problemas, el

razonamiento o la capacidad de aprender ya que están directamente relacionadas con la cultura emprendedora. Como podemos ver se hace necesario un cambio hacia un modelo educativo basado en competencias, si queremos que lo que se enseña en los centros educativos tenga una utilidad más allá de lo académico.

Consideramos que la educación debe fomentar y desarrollar las competencias emprendedoras para resolver los problemas de la vida desde cualquier perspectiva incluida la laboral. Por ello, la educación ocupa un lugar central en nuestra propuesta de competencias emprendedoras.

**FIGURA 3. EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN PARA FORMAR COMPETENCIAS ORIENTADAS AL FOMENTO DE LA CULTURA EMPRENDEDORA Y EL DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL**



Desde esta perspectiva, la educación se orienta al desarrollo integral de la persona, su objeto sería lograr la *autonomía* de la persona atendiendo a sus dimensiones personal, social y económica. Por ello, la enseñanza de las competencias no se puede restringir solo a lo laboral, o a lo estrictamente escolar, sino que debe contemplar la integralidad de la persona y tener en cuenta su continua interrelación con cada una de las esferas de la vida en sociedad.

Se presentan así las COEM como eje central de un proyecto socioeducativo integrado, que aglutina "competencias profesionales" y "competencias clave", que persigue la autorrealización en el plano laboral-profesional, social y personal sobre la base de la cultura emprendedora.

Hasta el momento, hemos destacado la importancia de la educación para el fomento de la cultura emprendedora o, mejor dicho, para el desarrollo de las COEM; pero aún no hemos indicado a qué nos referimos cuando hablamos de ellas. Asunto que abordamos en el epígrafe siguiente.

## 7. ¿QUÉ ENTENDEMOS POR COMPETENCIAS EMPRENDEDORAS? RELACIÓN CON LAS COMPETENCIAS CLAVE

A lo largo del presente trabajo hemos expuesto el concepto de competencias abordando su génesis y progresiva evolución, su relación con términos afines tales como aptitudes y rasgos de personalidad, así como la caracterización y tipología de las mismas; no obstante, este acercamiento a las competencias se ha realizado, fundamentalmente (aunque con ciertas matizaciones), desde una perspectiva "economicista" que las vio nacer, asociado al ámbito de la gestión de los recursos humanos por competencias.

Sin embargo, como ya hemos apuntado en alguna ocasión, queremos superar la visión peyorativa que algunos autores como Guerrero Serón (2005) y Escudero (2007), entre otros, consideran que viene

asociada al origen del término competencias dentro del mundo empresarial y profesional; consistente en vincular el modelo de formación basado en competencias a políticas neoliberales que subordinan la educación a las demandas del mercado y a la gestión de los recursos humanos. O incluso opiniones más críticas, como la de Barnett (2001), que sostienen que las capacidades y competencias buscan mejorar la competitividad, pero otras cualidades humanas, como la amistad, el altruismo, la preocupación ética o la generosidad, son dejadas de lado.

Con la finalidad de superar este planteamiento economicista entre formación y competencias, ligado tradicionalmente a la gestión de recursos humanos dentro del ámbito empresarial, donde la educación se subordina a las leyes del mercado buscando exclusivamente potenciar la máxima eficiencia y productividad de los trabajadores a través de las competencias; proponemos un modelo que pretende conjugar dos aspectos fundamentales: el desarrollo social y el crecimiento económico. El compromiso ético debe estar presente y guiar los comportamientos de todo trabajador o trabajadora que decida montar un negocio o empresa propia.

Desde este nuevo planteamiento, las competencias emprendedoras no sólo deben ayudar a los sujetos a desarrollar con éxito una iniciativa empresarial, sino también a cultivar valores y prácticas sociales asentadas en principios democráticos. En este sentido, compartimos la opinión del profesor Pablo Galindo (2006:132) al considerar que "la adopción de rasgos éticos obliga a adoptar comportamientos emprendedores que beneficiarán a los individuos u organizaciones que los presentan."

Podemos decir, por tanto, que las competencias emprendedoras conjugan valores sociales con valores económicos, con la finalidad de alcanzar mayor bienestar. A este respecto, Galindo vuelve a señalar que: "Desde la perspectiva de la Cultura Ético-Emprendedora (E2) no podemos contemplar de forma separada los valores emprendedores y los valores éticos. Consideramos que son los valores y creencias de carácter emprendedor, los que infunden el carácter proactivo, práctico e incluso arriesgado que requiere cualquier filosofía ética para ir más allá de la contemplación, el acto de fe o las buenas intenciones. Hablamos de un sistema interdependiente que conjuga e integra valores éticos y emprendedores, en los que cada valor adquiere un influjo singular, que se suma al influjo genérico que el sistema ejerce como tal (2006:138)".

Así pues, con el desarrollo de las competencias emprendedoras queremos atender no sólo al crecimiento económico, que por otro lado está justificado siempre y cuando sea un crecimiento sostenible, justo y respetuoso con los seres humanos y la naturaleza; sino también incidir y fomentar el desarrollo personal y social. La formación de los trabajadores para el desarrollo de sus competencias no se puede, ni debe, subordinar a la mejora de la economía como si esta fuera el objetivo prioritario de la educación de todos los ciudadanos. El fomento de las COEM por medio de la educación debe ayudar, por un lado, a potenciar la creatividad y la iniciativa para generar una cultura emprendedora, y por otro lado, desarrollar las capacidades y potencialidades humanas necesarias para una convivencia democrática.

Por todo ello, llegamos a la conclusión de que las competencias emprendedoras: hacen referencia a características individuales (aptitudes y rasgos de personalidad) que puestas en práctica facilitan la adquisición de conocimientos, por medio de la educación y de experiencias reales significativas, dando lugar a comportamientos observables que permiten resolver con éxito las diferentes problemáticas, tanto laborales, sociales y medioambientales, que presenta la vida en sociedad desde principios y postulados éticos y democráticos.

Por último, y tras revisar diferentes trabajos de autores españoles y extranjeros (Christersen, 1994; Filella, 1997; Mateu, 1997; Olamendi, 1998; González Domínguez, 2004) acerca de las capacidades, atributos o

características más relevantes que deben poseer los emprendedores, identificamos las siguientes competencias emprendedoras necesarias para ir generando y consolidando una mayor cultura emprendedora tomando como modelo este nuevo enfoque competencial:

- Actitud mental positiva: hacer que los sujetos lleguen a confiar en sus propias capacidades y habilidades para que puedan desarrollar con éxito su propia empresa.
- Capacidad para sobreponerse al fracaso: incidir sobre la dificultad de llevar a cabo un proyecto empresarial, motivarlos y formarlos para que no abandonen este proyecto ante las primeras dificultades o adversidades y lo sigan intentando.
- Código ético: las competencias emprendedoras deben tener como fundamento la dimensión ética, por lo que los emprendedores han de interiorizar que todas las acciones y comportamientos que realicen se regirán por normas morales basadas en el respeto al resto de personas y a la naturaleza.
- Dirección de reuniones: desarrollar los conocimientos y destrezas necesarias para guiar perfectamente las reuniones con los futuros empleados, y demás agentes comerciales, políticos, económicos o sociales.
- Dominio del estrés: capacitar a los sujetos para que puedan controlarse en situaciones agobiantes.
- Facilidad para las relaciones sociales: los emprendedores deben aprender a relacionarse con facilidad, y con corrección, con otras personas en diferentes situaciones y contextos.
- Gestión del tiempo: han de ser capaces de distribuir correctamente su tiempo en las actividades que llevan a cabo diariamente, para obtener buenos resultados en aquello que hacen.
- Habilidad de conversación: hace referencia a la capacidad de comunicarse con fluidez y hablar correctamente con otras personas en diferentes situaciones o contextos.
- Iniciativa. Actitud proactiva: tiene que ver con hacer cosas por sí mismos, promover iniciativas, introducir nuevos productos, servicios o tecnología innovadores.
- Liderazgo: fomentar su capacidad para dirigir y guiar, desde el respeto a los demás, a los futuros empleados de su negocio o empresa.
- Motivación de los empleados: capacidad de animar a los futuros empleados, en el supuesto de que los tuvieran, para que desarrollen con interés su trabajo.
- Negociación: alude a la capacidad para comerciar, comprar y vender o cambiar géneros o mercancías con objeto de aumentar el beneficio de la empresa.
- Organización y delegación: ser competente a la hora de coordinar a todos sus empleados y repartir bien las diferentes tareas y funciones de su negocio.
- Planificación: organizar de manera ordenada, coherente y pragmática su empresa o negocio.
- Selección de personal: competencia para escoger adecuadamente a los trabajadores que van a formar parte de su empresa.

- Tenacidad: aprender a ser constantes con una tarea o acción y no abandonarla antes de acabarla.
- Visión y proyecto de futuro: generar ideas e identificar las oportunidades que no han sido vistas por otros empresarios.

## 8. A MODO DE CONCLUSIÓN

En este trabajo hemos presentado un nuevo concepto de competencias, que hemos denominado *competencias emprendedoras*, que reúne aspectos significativos del tradicional enfoque por competencias, vinculado al mundo empresarial y profesional, y de las *competencias clave*, este último más asociado al ámbito educativo y social.

Las competencias emprendedoras buscan la *autonomía de la persona* y se orientan hacia la autorrealización del sujeto, como vía para la realización de un proyecto vital centrado en la producción de bienes y servicios que satisfagan las necesidades de la comunidad. Los individuos son concebidos como objeto y sujeto de la transformación, que de lugar a la reactivación del sistema productivo y el incremento de la actividad económica de sus regiones de origen.

Por lo tanto, este nuevo planteamiento de las competencias tiene como objetivo prioritario el desarrollo y consolidación de la cultura emprendedora. En una situación económica y laboral caracterizada por la incertidumbre, en la que parece, no se puede garantizar un crecimiento económico constante, y en la que encontramos altas tasas de desempleo asociadas a un alto grado de inestabilidad laboral, parece justificada la adopción de medidas encaminadas a "aliviar" los problemas derivados de la falta de empleo, máxime, cuando la principal fuente del sustento económico familiar y personal continúa dependiendo del trabajo remunerado por cuenta ajena. El fomento de la cultura emprendedora, por medio de planteamientos y acciones educativas en su plano formal, no formal e informal, se presenta como estrategia de intervención socioeducativa encaminada a minimizar los daños que el actual modelo de crecimiento está ocasionando tanto a nivel social como medioambiental.

La cultura emprendedora aparece, pues, como una alternativa de desarrollo y progreso no sólo referido a lo laboral, sino también en el plano social y medioambiental. La necesidad de fomentar la cultura emprendedora, sobre la base de las competencias emprendedoras, viene motivado por razones de orden personal, social y económico. En el plano personal, el hecho de emprender, supone un ejercicio de madurez, responsabilidad y autogobierno que se muestra mediante un alto grado de autonomía de los sujetos. Desde el punto de vista social, implica conocimiento, manejo y participación en las redes sociales. Un saber que llevado a la práctica permite la integración y el intercambio social, básicos para el desarrollo comunitario con base en la acción, el compromiso y la equidad. Por último, desde la perspectiva económica, consistiría en fomentar prácticas que aumenten el dinamismo de las economías de referencia de los ciudadanos.

Asimismo, mantenemos que las competencias emprendedoras no sólo inciden en el crecimiento económico, sino que forman parte de un proyecto social integrado. Es necesario promover el dinamismo económico mediante la puesta en práctica y consolidación de Pequeñas y Medianas Empresas (PYME), en línea con un desarrollo sostenible capaz de generar mayor equidad y cohesión social. En este sentido, la cultura emprendedora debe saber conciliar e integrar de manera armónica el crecimiento económico, con

el desarrollo medioambiental y social, todo, desde un punto de vista integral. De ahí que el componente ético tenga una especial relevancia dentro de nuestro concepto de competencias emprendedoras.

Por último, afirmamos que la educación es un instrumento privilegiado por cuanto persigue la construcción de un ideal humano mediante estrategias, medios, recursos, etc., con los que generar la adquisición de valores, creencias, conocimientos, actitudes, saberes, habilidades, entre otros aspectos, necesarios para promover el desarrollo de una cultura emprendedora orientada a la consecución de ese proyecto social integrado. Por lo que, las competencias emprendedoras, se presentan como una interesante vía de desarrollo profesional para pedagogos y educadores, vinculada a una mayor promoción y consolidación de la cultura emprendedora.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Barnett, R. (2001). *Los límites de la competencia. El conocimiento, la educación superior y la sociedad*. Barcelona: Gedisa.
- Barrera, S. (2007). El desarrollo de competencias y los factores innovadores integrados en la formación docente inicial. *REICE: Revista Electrónica Iberoamericana sobre Calidad, Eficacia y Cambio en Educación*, 5(5), pp. 81-90.
- Bolívar, A. y Pereyra, M. A. (2006). El Proyecto DeSeCo sobre la definición y selección de competencias clave. Introducción a la edición española. En D. Simona Rychen y L. Hersh Salganik (Eds.), *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico (pp. 1-33)*. Málaga: Ediciones Aljibe.
- Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: a model for effective performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Bunk, G.P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA (Asociación de Estudios sobre el Trabajo y la Organización de Empresas). *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, pp. 8-14.
- Christersen, M.A. (1994). *The identification of Business starters USING attitude*. Calgary: University of Calgary Press.
- Corominas, J. (2003). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*. Madrid: Gredos.
- Escobar Valencia, M. (2005). Las competencias laborales: ¿la estrategia laboral para la competitividad de las organizaciones?. *Estudios Gerenciales*, 96(21), pp. 31-55.
- Escudero, J.M. (2007). *Competencias. Diseño del currículum*. Titulaciones universitarias. [http://www.oriapat.net/documents/Competencias\\_disenodelcurrículum\\_Escudero.pdf](http://www.oriapat.net/documents/Competencias_disenodelcurrículum_Escudero.pdf) (Consulta: 15-10-2008).
- Filella, J. (1997). La personalidad empresarial. *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar*, 6, pp. 13-19.
- Galindo, P. (2006). Cultura Ético-Emprendedora (E2) y desarrollo de competencias transversales clave para la inserción sociolaboral de los universitarios. *Revista de Educación de la Universidad de Granada*, 19, pp. 129-146.

- Gilomen, H. (2006). Resultados deseados: una vida de éxito y un buen funcionamiento de la sociedad. En: D. Simona Rychen y L. Hersh Salganik (Eds.), *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico* (pp. 127-147). Málaga: Ediciones Aljibe.
- González Domínguez, F. J. (2004). *Incidencia del Marco Institucional en la Capacidad Emprendedora de los Jóvenes empresarios de Andalucía*. Tesis Doctoral no publicada. Sevilla: Universidad de Sevilla.
- Grootings, P. (1994). De la cualificación a la competencia: ¿de qué se habla? *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, pp. 5-7.
- Guerrero Serón, A. (2005). La oportunidad del enfoque de las competencias y la desigual competencia por las oportunidades escolares y laborales. En I. Brunet (Ed.), *Competencias, igualdad de oportunidades y eficacia de la formación continua* (pp. 65-87). Madrid: Universidad Complutense de Madrid.
- Haire, M., Ghiselli, E. y Porter, L.W. (1971). *Actitudes de los directivos: un estudio transcultural*. Madrid: Marova.
- Hamel, G. y Prahalad, C.K. (1995). *Compitiendo por el futuro: estrategia crucial para crear los mercados del mañana*. Barcelona: Ariel.
- Ibarra, A. (2000). Formación de los recursos humanos y competencia laboral. *Boletín Cinterfor*, 149, pp. 95-107.
- Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.
- Lévy-Leboyec, C. (2003). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*. Barcelona: Gestión 2000.
- Mateu, J.M. (1997). Motivación y personalidad del emprendedor. *Iniciativa Emprendedora y Empresa Familiar* 5, pp. 26-31.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than intelligence. *American Psychologist*, 28(1), pp. 1-14.
- Mischel, W. (1968). *Personality and Assessment*. Mahwah: Lawrence Erlbaum Associates.
- Olamendi, G. (1998). *Cómo crear una empresa y triunfar en el intento*. Bilbao: Olamendi Ediciones.
- Pereda, S. y Berrocal, F. (2001). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces.
- Perrenoud, P. (2003). *Construir competencias desde la escuela*. Providencia: Comunicaciones Noreste.
- Pro, A. (2007). De la enseñanza de los conocimientos a la enseñanza de las competencias. *Alambique*, 53, pp. 10-21.
- Real Academia Española (2001). *Diccionario de la lengua española*. Madrid: Espasa-Calpe.
- Ros Guasch, J.A. (2006). *Análisis de roles de trabajo en equipo: un enfoque centrado en comportamientos*. Tesis Doctoral no publicada. Barcelona: Universitat Autònoma de Barcelona.
- Rychen, D.S. y Salganik, L.H. (Eds.) (2006). *Las competencias clave para el bienestar personal, social y económico*. Málaga: Ediciones Aljibe.

- Spencer, L.M. y Spencer, S.M. (1993). *Competente at work: models for superior performance*. New York: John Wiley and Sons.
- Tejada, J. (1999). *Acerca de las competencias profesionales*. En <http://dewey.uab.es/pmarques/dioe/competencias.pdf> (Consulta: 31-01-2008).
- Tejada, J. y Navío, A. (2005). El desarrollo y la gestión de competencias: una mirada desde la formación. *Revista Iberoamericana de Educación 37*(2), pp. 1-16.
- Vossio, R. (2002). Certificación y normalización de competencias. Orígenes, conceptos y prácticas. *Boletín Cinterfor 152*, pp. 51-73.
- Weinert, F.E. (2004). Concepto de competencia: una aclaración conceptual. En D. S. Rychen y L. H. Salganik (Eds.), *Definir y seleccionar las competencias fundamentales para la vida* (pp. 94-127). México: Fondo de Cultura Económica.
- Woodruffe, C. (1993). *Assessment centres: identifying and developing competentes*. Londres: Institute of Personnel Management.
- Zabalza, M.A. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Nancea.