

# **PROPUESTA DE ACCIONES PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

**Dra. C. Nury Hernández de Alba Álvarez<sup>1</sup>, Ing. Martin Joseph Williams<sup>2</sup>**

*1. Universidad de Matanzas “Camilo Cienfuegos”, Vía Blanca  
Km.3, Matanzas, Cuba.*

*2. Escuela de Tecnología & Artes Aplicadas de T.A.  
Marryshow Community College Granada.*

## Resumen.

En la época actual, la sociedad del conocimiento y la información y la economía de los servicios, implican una creciente complejidad técnica y general, que reclama una formación más general e interdisciplinaria que especializada, y que exige reconsiderar los supuestos de perfil ocupacional de los programas de formación en las profesiones. Por otra parte los requerimientos ocupacionales y educativos son cada vez más cambiantes y variados. Hay un alto grado de imprevisibilidad en la evolución del mercado de trabajo, y profesiones. Estos fenómenos cuestionan los criterios curriculares actuales y plantean la necesidad de nuevos criterios que conduzcan a revalorar el papel y la importancia de la formación de competencias. Es propósito profundizar en el tema y proponer acciones para desarrollar las competencias profesionales de los estudiantes.

*Palabras claves: Formación. Competencia Profesional. Currículo.*

---

El mundo globalizado actual es una acumulación del desarrollo socio-económico que está engendrado por el desarrollo acelerado de la ciencia y la tecnología que ha caracterizado al propio desarrollo de la sociedad contemporánea, por esa razón las exigencias de los saberes cambian y se incrementan vertiginosamente, lo que requiere de los seres humanos la necesidad de prepararse para nuevos retos impuestos por los sectores productivos y servicios, y que trajo consigo nuevos empleos, de esos nuevos aprendizajes el empleo comienza a surgir el término de competencias donde se considero como tales a aquellos componentes tangibles, concretos y mensurables de la conducta de los profesionales, es decir, lo que es capaz de hacer una persona que trabaje en un área laboral concreta, tratándose de acciones, conductas o resultados. Luego, las competencias fueron inicialmente concebidas como acciones concretas que pudieran ser acreditables por los empleadores y por lo tanto es un resultado del desarrollo histórico social concreto de las diversos sistemas económico social.

Coincidimos con Fernández, A. (2003) cuando expresaba que es una concepción, de corte conductista que conllevó a un movimiento educativo en los Estados Unidos en los años 70 del recién terminado siglo XX basado en competencias, caracterizado por una educación tecnocrática y segmentada en la formación de profesionales. De ahí, como respuesta a ello comienzan en años posteriores a surgir otras ideas como las de Pearson (1984) quien distingue entre *conocimiento técnico habitual* derivado del análisis de tareas que prepara a una persona para el desempeño de ciertas rutinas necesarias en su profesión, y el conocimiento técnico inteligente, que supone el ejercicio del discernimiento, la acción inteligente en situaciones no estructuradas que requieren creatividad y la búsqueda de alternativas ante la toma de decisiones, entre otras cosas. Así aparece un nuevo constructo de competencia que incluye ambos saberes y una noción diferente de calidad, no como producto final tangible coincidente sólo con normas funcionales, sino también con capacidades complejas y conductas inteligentes. Dentro de esta nueva tendencia aparecen definiciones de competencia como:

...”capacidades agregadas y complejas para desempeñarse en los diferentes ámbitos que hacen a la vida humana en general y a una profesión en particular y que funciona como un dispositivo en permanente proceso de revisión crítica y recreación” (Braslavsky) (1)

...”la adecuada integración de habilidades, conocimientos, disposiciones, etc. que posibilitan, por el grado de perfeccionamiento logrado la elaboración de respuestas eficaces ante situaciones que lo requieran” (Lafourcade)(1)

Todo ello significó un gran reto para la educación: preparar profesionales que respondan a estas demandas, que sean personas capaces de adaptarse activamente a los cambios, de enfrentarse con la incertidumbre, con la constante actualización de contenidos y métodos.

A dicha problemática se le unió las exigencias y los cambios en los contextos sociales, que comienza con la declaración de políticas para el desarrollo sostenible, la aspiración a una cultura de paz, la tendencia a la democratización, se exige al sistema educativo una formación que contemple el desarrollo humano y la formación de una nueva ciudadanía para el próximo siglo, el actual siglo XXI, y que señala la formación por competencias no sólo para el mundo del empleo profesional sino que agrega la necesidad de competencias para el desempeño de roles sociales, para la convivencia, para el propio desarrollo personal y para vivir en un mundo contemporáneo distinto. Esto implicó la tendencia a incluir dentro de los elementos componentes de las competencias, los de carácter axiológico, pues valores, actitudes, cualidades personales comienzan a ser reconocidos como indispensables en el desempeño de funciones y roles.

Entonces, la Pedagogía moderna profundiza los estudios sobre la pertinencia desde lo curricular de diseñar una formación de profesionales pensando en delinear características que lo hagan ser capaces de enfrentar los problemas profesionales, donde como eje central posea la condición de ser competentes. En esta última variante, en algunos casos se plantean objetivos de tipo formativo que posteriormente permiten hacer alusión a las competencias necesarias para la formación, Fernández, A. (2003). Continua agregando que surgen modelos curriculares por competencias, como una búsqueda de nuevas relaciones a establecer entre las instituciones educativas y el desarrollo humano, una nueva visión entre sociedad, educación y desarrollo. Muchas de estas concepciones curriculares parten de una comprensión de las competencias *como aprendizajes complejos que integran habilidades, aptitudes y conocimientos básicos*, que a criterio de Pinto, L. (1999) son más felices en su conceptualización que en su instrumentación, ya que para ello comienzan a desglosar una serie de competencias para los diferentes niveles de enseñanza que no siempre son consecuentes con su modelo teórico.

Por otra parte, no podemos dejar de citar como el enfoque histórico cultural y en especial la obra de L.S.Vigotsky marca una importante pauta en la comprensión de la actividad cognitiva. Vigotsky enfatiza en la ya esbozada idea de la importancia de los factores eco-culturales en el estudio de las diferencias en las capacidades intelectuales (estudios transculturales que surgen como respuesta a la medición del Coeficiente Intelectual a través de los tests). Los trabajos de Vigotsky replantean las relaciones entre la actividad intelectual y la cultura, ven las acciones humanas como *acciones situadas en un escenario cultural*.

Además de todo lo anteriormente apuntado, se reflexiona en el planteamiento de González, M (2010) donde expresa que debe destacarse que algunas manifestaciones en la educación superior que suponen el mundo del trabajo, la producción de conocimiento y el aprendizaje y que afectan significativamente los criterios de definición y diseño curricular, en la Educación Superior, en particular aquellos que privilegian la importancia de los perfiles ocupacionales, la previsión de desempeños ocupacionales específicos, y la supuesta adecuación a las demandas del mercado de trabajo, y prosigue planteando que la emergencia de la llamada sociedad del conocimiento y la información y la economía de los servicios, implican una creciente complejidad tanto técnica —referida a conocimientos altamente especializados— como ‘general’ —referida a competencias y conocimientos tales como análisis, síntesis, argumentación, conceptualización, abstracción, planeación, previsión, investigación, y relacionamiento de problemas complejos, capacidad de tomar de decisiones, capacidades comunicativas e interactivas, entre otras— que exige una formación más general e interdisciplinaria que especializada, y que obliga a repensar los supuestos de desempeño o perfil ocupacional de los programas de formación en las profesiones.

Luego, la conceptualización sobre competencia profesional que tuvo su origen en la definición de competencia laboral ya que se relacionaba con los procesos productivos en las empresas, por su carácter tecnológico, según González, M (2010) ha motivado diversas definiciones como los que aparecen a continuación:

- *Capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada.*
- *Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo.*
- *Una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios.*
- *Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad.*
- *Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable.*

Entre los aspectos comunes en las definiciones de competencia profesional se tiene:

- Los sistemas de conocimientos.
- Sistemas de hábitos y habilidades.
- Actitudes.
- Expectativas.
- Relación con la actividad.
- Solución de problemas.
- Toma de decisiones.

Por otra parte, se considera la competencia profesional como desarrollo de *capacidades humanas*, porque en el análisis efectuado se constata, que poseen un fuerte fundamento teórico-psicológico, a partir del enfoque sistémico de la categoría personalidad, que implica su concepción integral, es decir, que su desarrollo tiene lugar en la interacción de los procesos cognitivos, volitivos y afectivos.

El desarrollo de las competencias como posibilidad de la personalidad para solucionar los problemas que se presenten en la actividad se corresponde con el referente metodológico constructivista, y niega dialécticamente las posiciones conductistas y funcionalistas al considerar los procesos motivacionales íntimamente vinculados a lo cognitivo en la formación y desarrollo de las competencias.

Las competencias se revelan sólo en la actividad y sólo en aquella actividad que no puede realizarse exitosamente sin su presencia, es decir, posibilita la facultad de movilizar un conjunto de recursos cognitivos, como *saberes*, habilidades e informaciones para solucionar con pertinencia y eficacia una serie de situaciones.

A continuación se precisan los aspectos que se consideran imprescindibles al abordar este tema.

- ✓ Las características de las competencias profesionales se enmarcan en:
  - Son características permanentes de las personas.
  - Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo.
  - Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan.
  - Pueden ser generalizadas a más de una actividad.
  - Combinan lo cognoscitivo, lo volitivo, lo afectivo, lo conductual.
  
- ✓ La clasificación general de las competencias se atiende a:
  - Capacidades de conocimiento y dominio personal
  - Competencias de gestión de relaciones
  - Competencias cognitivas y de razonamiento

Las capacidades de conocimiento y dominio personal son:

- Motivación de logro: Esforzarse por mejorar o satisfacer un determinado criterio de excelencia.
- Conocimiento de uno mismo: Reconocer las propias emociones y sus defectos. Conocer las propias fortalezas y debilidades.
- Iniciativa: Prontitud para actuar cuando se presenta la ocasión.
- Optimismo: Persistencia en la consecución de los objetivos a pesar de los obstáculos y los contratiempos.
- Autorregulación: Capacidad para canalizar las propias emociones en la dirección adecuada.
- Autoconfianza: Seguridad en la valoración que hacemos sobre nosotros mismos y sobre nuestras capacidades.
- Flexibilidad: Capacidad de adaptación a situaciones de cambio.

Las competencias de gestión de relaciones son:

- Empatía: Capacidad de escucha y comprensión de las preocupaciones, intereses y sentimientos de los otros y de responder solidario a ello.
- Liderazgo inspirador: Capacidad para ejercer el papel de líder de un grupo o equipo y de generar ilusión y compromiso entre sus miembros.
- Conocimiento organizacional: Capacidad para comprender y utilizar la dinámica existente en las organizaciones.
- Gestión del conflicto: Capacidad para negociar y resolver desacuerdos.
- Trabajo en equipo y colaboración: Ser capaces de trabajar con los demás en la consecución de una meta común.
- Desarrollo de otros: Capacidad de identificar los puntos fuertes y débiles de las personas y facilitarles los medios adecuados para que puedan mejorar y desarrollarse profesionalmente.
- Sensibilidad intercultural: Sensibilidad para apreciar y respetar las diferencias y la diversidad que presentan las personas.
- Comunicación oral: Capacidad para escuchar y expresar mensajes verbales.

Las competencias cognitivas y de razonamiento son:

- Pensamiento analítico: Capacidad para comprender las situaciones y resolver los problemas a base de separar las partes que las constituyen y reflexionar a cerca de ello de manera lógica y sistemática.
- Pensamiento sistémico: Capacidad para percibir las interacciones entre las partes de un todo.
- Reconocimiento de modelos: Capacidad de identificar modelos o conexiones entre situaciones que no están relacionadas de forma obvia, y de identificar aspectos clave o subyacentes en asuntos complejos.
- Experticidad técnica o profesional. Capacidad e interés en utilizar, mejorar y ampliar los conocimientos y las habilidades necesarias en relación con el propio trabajo.
- Análisis cuantitativo: Capacidad para analizar, valorar y trabajar con datos y variables cuantitativas.
- Comunicación escrita: Habilidad para redactar y sintonizar a través de mensajes escritos.

La premisa psicosociológica de la formación de competencias se asienta en *que la competencia profesional como configuración psicológica de la personalidad* expresa la calidad de la actuación profesional y se construye de forma individual por los sujetos en el proceso de su formación y desarrollo profesional.

Los principios metodológicos para la educación en competencias profesionales:

- La competencia profesional por constituir una configuración psicológica compleja no nace con el sujeto sino que es construida por él en el proceso de su formación y desarrollo profesional.
- En el proceso de educación de la competencia profesional los educadores asumen un rol orientador mientras que los estudiantes asumen un rol de sujeto de su formación y desarrollo profesional.

- La educación de la competencia profesional debe sustentarse en una metodología participativa de enseñanza-aprendizaje, en una comunicación dialógica entre docentes y estudiantes, así como en una evaluación centrada en el proceso de construcción de la misma a través de la autoevaluación y la heteroevaluación en el ejercicio de la profesión.

Los saberes son:

- El saber pensar: lo cognitivo y las habilidades lógicas o del pensamiento (análisis, síntesis, abstracción, generalización, inducción, deducción, etc.), esenciales para que el estudiante se apropie de una imagen del mundo y de su profesión.
- saber hacer: habilidades y destrezas asociadas a la aplicación de los conocimientos.
- saber ser: escala de valores que se desea formar en el estudiante dentro de un contexto determinado, y a las actitudes que generen una visión de la profesión.

Los tipos de competencias, según consenso de diversos autores se precisan en:

- Generales, de desempeño social, auto-educación, se traducen en un comportamiento donde están presentes los principios ideológico-políticos, la responsabilidad, el trabajo cooperado y la toma de decisiones.
- Básicas: base de las competencias profesionales específica: comunicación dialógica, traducción, utilización de las TIC sobre todo en el trabajo con bases de datos, empleo de la metodología de la investigación.
- Específicas: posición de éxito en el desempeño de la profesión. Las competencias profesionales específicas se presentan con las siguientes cualidades:
  - ❖ Argumentar y defender sus criterios, acciones y proyectos profesionales sobre bases científicas.
  - ❖ Saber ejecutar los elementos técnico – tácticos y la metodología de la enseñanza técnico – profesional.
  - ❖ Programar y desarrollar clases.
  - ❖ Aplicar técnicas y ejercicios de retroalimentación y métodos de control de las actividades laborales.
  - ❖ Organizar y desarrollar actividades técnico- laborales en diversos medios naturales y en el contexto social, desde una visión medio ambientalista y de desarrollo sostenible.
  - ❖ Organizar y desarrollar competencias técnico-laborales.
  - ❖ Trabajar por proyectos científicamente concebidos en el marco de la investigación acción.
  - ❖ Aplicar los avances más recientes de la ciencia en la actividad técnica-laboral específica sistemática con fines profilácticos.
  - ❖ Ejecutar el cuidado y mantenimiento de instalaciones y equipamiento.
  - ❖ Aplicar diferentes formas de control y evaluación de la actividad técnico-laboral correspondiente

*Propuesta de acciones para el desarrollo de competencias profesionales en los estudiantes:*

- I- Caracterización de la profesión.
  - Determinación de los problemas profesionales.
  - Determinación del objeto de la profesión.
  - Determinación de los objetivos del profesional
- II- Determinación de las competencias profesionales por asignaturas.
- III- Diseño de la disciplina integradora.

I- La caracterización de la profesión está determinada en el currículo, a partir del diseño curricular del mismo, en síntesis está sustentado en:

- ✓ *Diseño Curricular.* Es una dimensión del currículo que revela la metodología, las acciones y el resultado del diagnóstico, modelación, estructuración y organización de los proyectos curriculares. Prescribe una concepción educativa determinada que al ejecutarse pretende solucionar problemas y satisfacer necesidades y en su evaluación posibilita el perfeccionamiento del proceso enseñanza-aprendizaje..
- ✓ *Las tareas del diseño curricular:* el diagnóstico de problemas y necesidades, la modelación del currículo, la estructuración curricular, la organización para la puesta en práctica, el diseño de la evaluación curricular.
- ✓ Es en la *modelación del currículo* donde se conceptualiza el modelo, se identificación del perfil del egresado y se determinan los contenidos y la metodología en cada nivel. Es en la interacción de esos tres momentos donde se debe considerar las bases socio-económicas, ideológicas, culturales en relación con la realidad comunitaria; las necesidades sociales; las políticas de organismos e instituciones; y la identificación del futuro del egresado: campos de actuación, cualidades habilidades, conocimientos necesarios de actuación y desarrollo prospectivo. Además precisamos que es en el perfil del egresado donde se identifican el objeto y los objetivos del profesional.
- ✓ En el nivel macro curricular -nivel máximo en que se realiza el diseño-, señala las grandes líneas del pensamiento educativo, las políticas, las grandes metas. Debe ser abierto, flexible y orientador
- ✓ En el nivel meso curricular, se materializa en el proyecto de la institución educativa, contiene: principios, fines, recursos disponibles, estrategias, docentes y estudiantes, así como situaciones y necesidades de la comunidad. Es concreto, factible y evaluable.
- ✓ En el nivel micro curricular, se materializa en los objetivos didácticos por clases, los contenidos por clases, las actividades de desarrollo, las actividades de evaluación. A este nivel se confeccionan: los planes anuales, las orientaciones metodológicas, los planes de clases, las evaluaciones a los estudiantes.

II- En la determinación de las competencias profesionales es importante tener en cuenta el cómo, el qué, cuando:

- 1- Se enuncia la competencia a lograr en sus tres elementos básicos: las habilidades, los conocimientos, las actitudes y valores.



- 2- Las competencias profesionales suponen: un saber acerca de las cosas (saber conceptual o teórico), un saber acerca de los procedimientos o reglas para hacer algo y una actitud favorable por hacer algo.
- 3- Determinación de las competencias profesionales específicas proponiendo como meta:
  - Dominio y versatilidad conceptual (cultural).
  - Aplicación de conocimientos.
  - Una actitud de auto aprendizaje constructivo.
  - Toma de decisiones.
  - Flexibilidad en la transferencia de un contexto determinado a otro.
  - Un nivel de organización, planificación y trabajo en grupo.
  - Un nivel de indagación e investigación del contexto profesional y social

### III- Diseño de la disciplina integradora

Diseño de situaciones reales en contextos profesionales.

Desarrollo de actividades en las que desde la práctica tenga necesidad de adquirir la teoría.

Reducción del tiempo dedicado a la exposición de contenidos teóricos

Atender los elementos contextuales del objeto de estudio, es decir, los vínculos de este con la vida.

Ejecutar la práctica en función de las competencias específicas::

- Desarrollo de esquemas de trabajo.
- Versatilidad de actividades.
- Autonomía en el proceso de toma de decisiones.
- Fomentar la colaboración.
- Paradigmas “aprende a aprender” y “aprender a hacer”.

En la definición de currículo por competencias González, M (2010) señala que *es aquel que articula conocimientos globales, conocimientos profesionales y experiencias laborales, se propone reconocer las necesidades y problemas de la realidad para actuar conscientemente en su transformación; se definen mediante el diagnóstico de las experiencias de la realidad social, de la práctica de las profesiones, del desarrollo de la disciplina y del mercado laboral; y permite identificar las necesidades hacia las cuales se orientará la formación profesional, de donde se desprenderá también la identificación de las competencias profesionales integrales.* Como se puede observar, en la definición del currículo por competencias están contempladas las acciones que se proponen, no obstante, en la actualidad existe reticencia en su concepción y aplicación por lo que es objetivo de investigación.

Finalmente consideramos la validez de esta propuesta como medida para superar las insuficiencias en la formación por competencias profesionales y responder a las exigencias socioeconómicas actuales

## Bibliografía.

- ADDINE, FERNÁNDEZ F. et al. *Diseño curricular*. Instituto Pedagógico Latinoamericano y Caribeño. La Habana, Cuba. 2003. Texto de la maestría en Ciencias de la Educación del IPLAC.
- ANDER EGG E. *Hacia una conceptualización de la educación por competencias*. (Material impreso)
- ARTEMIEVA, T.I. *Fundamentación social del desarrollo de las capacidades*. En: Problemas teóricos de la Psicología de la Personalidad. Editorial Pueblo y Educación, 1983.
- CASTELLANOS, B. et al. *Las competencias investigativas....* Ed. Limusa-sep-cnccl-conalep, México, 2000.
- COLECTIVO DE AUTORES. *Psicología para Educadores*. Editorial Pueblo y Educación, 1995.
- FERNÁNDEZ, A. *De las Capacidades a las Competencias: una reflexión teórica desde la Psicología*. Centro de Estudios Educativos Instituto Superior Pedagógico Enrique José Varona. Revista Varona, No. 36-37 Enero-diciembre 2003, ISSN 0864-196X.
- GONCZI, A. *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectivas teóricas y prácticas en Australia*, en Argüelles, A. (comp.), *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, Limusa-sep-cnccl-conalep, México, 1996. pp. 265-288).
- GONZALEZ, F. *La Personalidad, su Educación y Desarrollo*, Editorial Pueblo y Educación, 1989.
- GONZÁLEZ, M. *El currículum y los desafíos para el 3er milenio*. Curso Pre-evento Pedagogía'2001. Habana, Cuba, 2001.
- GONZÁLEZ, M. *Problemas contemporáneos del diseño curricular en la Educación Superior*. En el programa de pasantía ofrecido por Centro de Estudio Desarrollo Educativo (CEDE) de la Universidad de Matanzas. Cuba, 2010.
- HUERTA, J. et al. *Competencias profesionales integrales*: Disponible en: <http://educar.jalisco.gob.mx/13/13Huerta.html>.
- IBERFOP-OEI, *Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional*, "Metodología para definir competencias", cinter/oit, Madrid, 1998.
- LEONTIEV, A.N. *Sobre la formación de capacidades*. En Antología de la Psicología Pedagógica y de las Edades. Editorial Pueblo y Educación, 1986.

MORFÍN, A. *La nueva modalidad educativa, educación basada en normas de competencia*, en Argüelles, A. (comp.), *Competencia laboral y educación basada en normas de competencia*, Limusa-sep-cncl-conalep, México, 1996

PLATONOV, K. *Las capacidades y el carácter*. En: Problemas teóricos de la Psicología de la Personalidad. Editorial Pueblo y Educación, 1983.

PINTO, L. *Currículo por competencias: necesidad de una nueva escuela*. Revista Tarea No. 43 marzo/99, Perú

RUBINSTEIN, S.L. *El problema de las capacidades y las cuestiones relativas a la teoría psicológica*. En: Antología de la Psicología Pedagógica y de las Edades. Editorial Pueblo y Educación, 1986.

TEJADA, J. *Acerca de las competencias profesionales*. Universidad de Barcelona. (Material impreso)