

LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, UNA NECESIDAD PARA LA EDUCACIÓN SUPERIOR

THE FORMATION OF PROFESSIONAL SKILLS, A NECESSITY FOR HIGHER EDUCATION

Autor:

Rigoberto García Bell.

Licenciado en Cultura Física y Profesor auxiliar. Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte Manuel Fajardo. <https://orcid.org/0000-0001-7440-513X>

Resumen

El objetivo planteado en nuestra investigación fue poder brindar los elementos iniciales que permitan ampliar el conocimiento y gradual comprensión de los aspectos asociados a este tema en nuestra Universidad de Ciencias de la Cultura Física y el Deporte en adelante UCCFD. En el desarrollo de la investigación efectuada, fueron utilizados los métodos de análisis de contenido, análisis y síntesis y el histórico lógico, en la búsqueda de una regularidad y sistematicidad de los resultados de estudios anteriores. Las competencias constituyen en la actualidad una conceptualización y un modo de operar en la gestión del principal recurso de la organización su capital humano permitiendo el necesario accionar sistémico de este que permita una gestión eficiente. El enfoque por competencias es considerado como una herramienta que proporciona un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo del capital humano dentro de las Instituciones de Educación Superior. Así, la necesidad del nacimiento de nuevos paradigmas requiere de un nuevo tipo de aprendizaje que incluye la formación de competencias que van a servir luego en diversos ordenes de la vida de nuestros futuros profesionales ya que la Universidad ha de contribuir en sus inicios a la formación de las competencias necesarias en su futura vida profesional.

Palabras clave: Formación, competencias

Abstract

The objective set forth in our research was to be able to provide the initial elements that allow expanding knowledge and gradual understanding of the aspects associated with this topic in our University of Physical Culture and Sports Sciences, hereinafter UCCFD. In the development of the research carried out, the methods of content analysis, analysis and synthesis and logical history were used, in the search for regularity and systematicity of the results of previous studies. Competences currently constitute a conceptualization and a way of operating in the management of the main resource of the organization, its human capital, allowing the necessary systemic action of this that allows efficient management. The competency-based approach is considered as a tool that provides a way of doing things and a common language for the development of human capital within Higher Education Institutions. Thus, the need for the birth of new paradigms requires a new type of learning that

includes the training of skills that will later serve in various areas of the lives of our future professionals, since the University has to contribute in its beginnings to the training of the necessary competences in their future professional life.

Keywords: Training, skills,

Introducción

Las competencias constituyen en la actualidad una conceptualización y un modo de operar en la gestión del capital humano de una organización que permita una mejor eficiencia en su accionar. El enfoque por competencias es considerado como una herramienta que proporciona un modo de hacer y un lenguaje común para el desarrollo de este. El avance científico-técnico, los nuevos paradigmas de organización del trabajo y la internacionalización de las economías, entre otros factores, constituyen también retos a la formación universitaria, a fin de lograr los graduados necesarios que actuarán en una sociedad donde el conocimiento se convierte en un recurso fundamental del desarrollo económico de nuestros países. Así, la necesidad del nacimiento de nuevos paradigmas requiere de un nuevo tipo de aprendizaje que incluye la formación de competencias que van a servir luego en diversos ordenes de la vida de nuestros jóvenes profesionales. (Guzmán, 2017) Es preciso señalar que, las competencias no son formadas sólo en un momento de la vida, sino que en su formación incide entre otros factores, el proceso de aprendizaje de la persona durante su vida antes en su familia y luego del egreso universitario en la sociedad. Fortaleciéndose y consolidándose cada una de ellas en las diferentes etapas. En este sentido la universidad debe preparar y formar a sus estudiantes en las posibilidades de enfrentar el mundo laboral con un potencial que le permita una actuación profesional eficiente.

Por otra el contexto actual se caracteriza por la exigencia de una mayor velocidad de cambio y adaptación de los sistemas de educación y capacitación a las tendencias tecnológicas y a las transformaciones organizativas de la producción y al acelerado cambio tecnológico. De esta forma la globalización incluye, además de los procesos de producción y comercio, a los sistemas de educación y capacitación de sus recursos humanos en tanto éstos deberán ser capaces de elevar sus niveles de calidad y acelerar su adaptación y conquistas a los nuevos entornos laborales. El cambio constante en nuevas formas de organización del trabajo y de producción, colocan al conocimiento como un elemento fundamental dentro de la estrategia de formación de las nuevas cohortes de estudiantes en las universidades obligando a que los nuevos planes de estudio contemplen este aspecto. (Garduño, 2022). Por lo que, en tal sentido, se considera que en estas nuevas condiciones de productividad y competitividad no pueden alcanzarse con una limitada y reducida formación. “Al colocarse el conocimiento como factor principal de la competitividad sostenible de las naciones en los inicios del siglo XXI, se hace necesario perfilar la definición del tipo de educación que se necesita y las exigencias a las que ésta deberá dar respuesta así como formular políticas de formación para los posibles puestos de trabajo que incluyan el diseño y puesta en práctica de mecanismos que permitan a los individuos prepararse mejor para desempeñarse en un mundo cada vez más globalizado en permanente cambio y transformación de sus condiciones laborales. (Mersten, 1997).

Por tanto, propiciar la formación y desarrollo de actitudes y valores personales unidos a las aptitudes y capacidades asociadas a las actividades que han de desarrollar los individuos en sus posibles puestos de trabajo, han de conjugar los intereses individuales, a los intereses laborales. El conocimiento por parte del mundo académico de estas características propicia la formación de un trabajador que se adecue a las exigencias de su entorno. Los sistemas educativos y de formación profesional están llamados a responder al desafío que plantea una nueva cultura del trabajo, donde el aprendizaje y formación permanente de valores, capacidades, destrezas y competencias técnicas y organizativas, la capacidad de emprendimiento se está transformando constantemente.

Análisis y discusión de los resultados

El término “competencias” surge en el mundo del trabajo y se convierte en el vínculo que reduce el espacio existente entre la educación y el empleo, entre la formación y la asimilación de los egresados en el área laboral. Desde hace años está demostrado que no basta con una preparación especializada enfocada hacia una sola profesión, han de ser de un perfil amplio ya que el cambio constante y dinámico del entorno laboral requiere de una formación que brinde al futuro egresado además de las habilidades básicas, la capacidad de captar el mundo circundante, ordenar sus impresiones, comprender las relaciones entre los hechos que observa y actuar en consecuencia. (López-Gómez, 2016). Para ello, necesita de saberes susceptibles de ser actualizados en la vida cotidiana, que se manifiesten en la capacidad de resolución de problemas diferentes a los presentados en el aula.

La formación se constituye en una combinación, en cada persona, de educación formal y aprendizaje en el trabajo y en muchos casos necesariamente complementadas con capacitación formal o no formal. No existe, por tanto, según los estudios realizados, un camino predeterminado que prepare para cada profesión, pero es fundamental adquirir las competencias esenciales, a fin de aprender y recalificarse cuando sea necesario. Estas habilidades de empleabilidad transmiten la necesidad de una educación básica y sistemática que permita adquirir estas competencias, sin las cuales difícilmente las personas lograrán insertarse en el mundo laboral con posibilidades de progreso. (Mertens, 1997).

Autores vinculados con el mundo de la educación propiamente y que permiten situar la referencia necesaria para el tránsito hacia la definición de lo que concierne a las competencias profesionales, como una de las formas de las competencias laborales, se relacionan en dos vertientes fundamentales; una que explora y utiliza el término más hacia la pedagogía, a través de la formulación de saberes necesarios y la forma de inculcarlos en los educandos, que presenta también elementos de la psicología en complementación a su estudio y que además, no se enmarca en un solo tipo de sistema de educación (general o superior); y otro, que ya se define más hacia el campo de la educación superior y aborda el tema a partir de las necesidades de satisfacer tanto las aspiraciones individuales de los educandos en este tipo de enseñanza como las del entorno en el cual desarrollarán su actuación como profesionales más específicamente (Ruiz & Aguilar, 2017; y Villavicencio & Luna, 2017).

Así, el concepto de competencia reconoce un equilibrio entre las necesidades de las personas, de las organizaciones y de la sociedad. Se puede concluir a la competencia como la capacidad de un sujeto para realizar una tarea que exige activar una serie de recursos que se manifiestan en su comportamiento; el resultado de la aplicación de una competencia se manifiesta como una ejecución eficiente. De esta forma la concepción de competencia constituye un enfoque integrador cuyo punto de partida es el análisis de la realidad misma, el conocimiento específico de las tareas a cumplir, el desarrollo de aptitudes y actitudes comportamentales generales. El origen, naturaleza y finalidad de estas competencias están explícitamente vinculados con la actividad del hombre en los procesos de trabajo. Son conocimientos, capacidades y actitudes que afectan el desempeño técnico y profesional de las personas.

De esta manera se considera importante el aceptar el término competencia no sólo asociado a un conjunto de saberes, sino asociado también a un conjunto de valores y comportamientos que determinan el desempeño y actuación de la persona y que, además, como aspecto bien importante, no son obtenidas de una vez y por todas, sino a través de un proceso de continuo perfeccionamiento y adaptación durante toda la vida laboral del individuo. Del estudio de las diversas fuentes consultadas se desprende que no es fácil acotar el concepto de competencias. Se evidencian continuos esfuerzos dedicados a esta tarea desde múltiples aristas, ha sido tratado desde lo psicológico, lo pedagógico, lo laboral, lo social etc., que indica que el término no es unívoco. Ambos enfoques encierran modelos que no son excluyentes, sino que enfatizan diferentes aspectos de la competencia que en el plano práctico del mundo laboral pueden combinarse.

Esta conceptualización, responde evidentemente a la inserción de la competencia como un recurso del trabajador y de la organización para lograr o alcanzar un resultado destacado dentro del sistema de organizaciones de su medio ambiente general o específico.

De lo anterior se deriva necesidad de la gestión de los recursos humanos basada en las competencias laborales y aborda la formación de las competencias necesarias para cada organización desde ella misma, con el fin de responder a sus propios requerimientos y necesidades, es decir, plantea que en algunos casos, estas competencias pueden ser comunes pero considera que deben ser específicas para cada organización, teniendo como precedente que éstas constituyen en el momento actual, el mayor recurso que poseen las organizaciones para su efectividad.

Se debe partir de los resultados y objetivos deseados de la organización en su conjunto al identificar la competencia, que derivan en tareas y éstas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. En este contexto, las tareas son concebidas como un medio cambiante entre el resultado y la dotación de conocimientos y habilidades del individuo. De todo ello podemos concluir que la asunción del uso del término de competencia nos permite establecer un vínculo cercano y estrecho entre educación y empleo, además de fortalecer los vínculos entre la formación de postgrado y pregrado

El término de competencias se utilizó desde principio de siglo de manera frecuente para referirse a las nuevas cualidades que debe incorporar el proceso de aprendizaje, nace prácticamente aplicado a la lingüística y se desarrolla en otros campos del saber: “La competencia es esencialmente un tipo de conocimiento ligado a ciertas realizaciones o desempeños, que van más allá de la memorización, la rutina. Se trata de un conocimiento derivado de un aprendizaje significativo”. (Torrado, 2000). “Una persona es competente cuando es capaz de desempeñar una función productiva de manera eficiente para lograr los resultados esperados. La persona que es competente puede proporcionar evidencia, es decir, mostrar la posesión individual de un conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que le permiten contar con una base para el desempeño eficaz de una función productiva”. (Morán, 2013).

Como se puede apreciar, el concepto de competencia otorga un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto. En efecto, aunque se pueden fragmentar sus componentes, éstos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna(s) de las partes, existiendo un vínculo estrecho en la relación existente entre las competencias laborales y la formación profesional. (Casimiro, Tobalino, Casimiro & Fernández 2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de Educación Inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453. El propósito de la investigación fue determinar la relación entre las competencias laborales y la formación profesional

Un rasgo esencial de las competencias es la relación entre teoría y práctica. De manera que la competencia es el resultado del proceso de calificación que permite “ser capaz de”, “estar capacitado para” (Díaz, 2011). Por último, se indica a la competencia como suficiencia o mínimos claves para el buen hacer competente y competitivo, acotándose las realizaciones, resultados, experiencias y logros que un titular debe sobrepasar para acceder o mantenerse satisfactoriamente en una ocupación con garantías de solvencia y profesionalidad. De lo anterior se deriva, la primera síntesis en la que afirma que la competencia concierne a las funciones, tareas y roles de un profesional para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo (suficiencia) que son resultados y objeto de un proceso de capacitación y calificación.

Por otra parte, existen a su vez otras acepciones que se refieren al significado de competencia profesional, algunas de las definen como: “Capacidad de un individuo para realizar una tarea profesional según ciertos estándares de rendimiento definidos y evaluados en unas condiciones específicas, a partir de un método de descomposición de funciones y tareas en niveles y unidades de comportamiento observables adecuados de criterios precisos de rendimiento”. (Bélisle & Linard, 1996). “La competencia profesional es “una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente”. “Un conjunto de conocimientos, de saber hacer, y de comportamientos puestos en práctica de

modo oportuno en una situación de trabajo”. En lo que corresponde al abordaje teórico de las competencias profesionales, muy sucintamente puede señalarse que existen múltiples enfoques que abordan el tema según sus maneras y modos característicos, así tenemos, como enfoques declarados: el conductista, que entiende la competencia dentro de las conductas discretas asociadas a la conclusión de tareas separadas. (Canquiz y Maldonado, 2016).

Acorde con los requerimientos anteriores, se plantea una educación basada en el desarrollo de competencias, que dote a los individuos de capacidades que les permitan adecuarse a los requerimientos que la disciplina en formación y posteriormente la sociedad y el ámbito laboral prescriban. El desarrollo de competencias referidas al conocimiento (lectura, escritura, lenguaje y lógica aritmética), al desempeño profesional (aptitudes y valores asociados al ámbito laboral) y técnico (habilidades y destrezas en el campo especializado), significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, planificación de la enseñanza a partir del aprendizaje y contextualización de la formación. (Barrón, 2000; Tobón, 2006; Yániz, 2008). Según Ruiz (2009) la Educación Basada en Competencias (EBC) citados por Irigoyen, Jiménez y Acuña (2011) nace de la convergencia de los siguientes acontecimientos: 1) el replanteamiento de la educación como “facilitación del aprendizaje” asociado a la explicación del proceso de aprendizaje como un fenómeno del individuo que aprende; y 2) la formación de profesionales capaces de resolver problemas eficientemente en el ámbito de desempeño real, sin menoscabo de los saberes en lo conceptual, procedimental y actitudinal.

Se puede afirmar considerando lo expresado anteriormente coincidente lo expresado por Bautista y López (2019) que la sociedad postmoderna busca nuevas definiciones de razón, interacción y sensibilidad. La transferibilidad, la flexibilidad, la reflexión y los niveles más altos de cognición (las metacompetencias y la metacognición) son síntomas de esta nueva búsqueda. Parcialmente podemos concluir coincidiendo con lo expresado por Cejas y otros (2019) que la formación por competencias es un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a las personas con el fin de adquirir habilidades, conocimientos y actitudes para un desempeño idóneo. Cabe destacar que el proceso de la formación (desde cualquier ángulo) es complejo, tiene múltiples dimensiones y es un proceso que ha sido valorado desde diferentes términos y disciplinas, entre las que se destaca, la educación, la economía, la sociología de la empresa, la psicología social, las relaciones industriales, entre otros; su dimensión es de tal magnitud que abarca confundirla e interpretarla de diferentes maneras, es decir, puede interpretarse como entrenamiento, adiestramiento, instrucción, desarrollo, cualificación, educación. En el marco del análisis de la formación por competencias, los especialistas que enmarcan su análisis en esta temática, han puesto de manifiesto el significado de estas, argumentando que las competencias no provienen de un único paradigma, sino que ha ido conformándose con aportes diversos que derivan de diferentes ámbitos teóricos (filosofía, psicología, lingüística, sociología, economía y formación laboral) siendo así la fortaleza del concepto y sus aplicaciones en el ámbito social, empresarial, académico y científico.

Conclusiones

El tema de la formación por competencias, aunque no es nuevo, no se ha profundizado lo suficiente, lo que trajo consigo algunas dificultades a la hora de realizar estas valoraciones. Primeramente, y dado a la característica antes mencionada, existe escaso nivel de conocimiento por parte de los profesores de la facultad de los nuevos conceptos que se imponen durante el proceso de formación de los estudiantes. A esto se le suma la insuficiente información científica acerca del tratamiento en la formación por competencias, lo que se agrava más con los problemas de locales y medios para la búsqueda y análisis de la información. Todo lo anteriormente expuesto, puede influir negativamente en la aplicación del nuevo modelo formativo, y aunque se declaren las competencias específicas en diversos currículos, las mismas no se desarrollarán correctamente durante los años de estudio.

Referencias

- Bautista, J. M., y López, N. R. (2019). Análisis crítico del modelo basado en competencias en la Universidad. *ACADEMO (Asunción)* 6(1):71-80
- Belisle, C.; Linard, M.: (2005) «Quelles nouvelles compétences des acteurs de la formation dans le contexte des TIC ?», en *Education Permanente*, 127. (1996), pp. 19-47
- Canquiz, L.; Maldonado, M. (2016) Evaluación de competencias docentes en el desarrollo de la práctica pedagógica *Omnia*, vol. 22, núm. 2, mayo-agosto, 2016, pp. 37-49. Universidad del Zulia. Maracaibo, Venezuela. ISSN: 1315-8856
- Casimiro, C. N., Tobalino, D., Casimiro, W. H., & Fernández, B. J. (2020). Competencias laborales y formación profesional de profesoras de Educación Inicial, en el distrito de Lurigancho en Perú. *Revista Universidad y Sociedad*, 12(4), 444-453.
- Cejas, M. y otros (2019). Formación por competencias: Reto de la educación superior *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXV, núm. 1, 2019 Universidad del Zulia, Venezuela Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678009>
- Díaz-Barriga, Á. (2011). Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, vol. II, núm. 5, 2011, pp. 3-24 Instituto de Investigaciones sobre la Universidad y la Educación. .jpg, México E-ISSN: 2007-2872
- Garduño J, (2022). Enseñanza auténtica para desarrollar competencias profesionales en la Licenciatura en Educación Física. Año IX, Publicación #2, Enero 2022 DOI: <https://doi.org/10.46377/dilemas.v9i2.3068> Revista "Dilemas contemporáneos: Educación, Política y Valores"
- Guzmán-Munita, M. Á. (2017). Concepción didáctica de competencias para profesores de castellano. *Revista Iberoamericana De Educación Superior*, 8(22).
- Irigoyen, J. J., Jiménez M. y Acuña K (2011). Competencias y educación superior RMIE, enero-marzo 2011, vol. 16, núm. 48, pp. 243-266 (issn: 14056666)

- López-Gómez Ernesto (2016) En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes Article in Profesorado. *Revista de Curriculum y Formación del Profesorado* January 2016
- Mertens, L. (1997). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. OEI.
- Morán-Barrios J. (2013) Un nuevo profesional para una nueva sociedad. Respuestas desde la educación médica: la formación basada en competencias. *Rev. Asoc. Esp. Neuropsiq.*, 2013; 33 (118), 385-405 doi: 10.4321/S0211-57352013000200011
- Oviedo, P. E. (2015). Estrategias para la enseñanza y el aprendizaje en la educación superior. ECOE. Editorial: ECOE Año de edición: 2015 ISBN: 978-958-8939-15-5
- Rivadeneira, E. M. (2017). Competencias didácticas-pedagógicas del docente, en la transformación del estudiante universitario. *Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas*, vol. 13, núm. 37, julio, 2017, pp. 41-55 Fundación Miguel Unamuno y Jugo. Maracaibo, Venezuela. ISSN: 1856-1594
- Rodríguez, M.L. (2015). La pasión por aprender a aprender. Desarrollo de la competencia estratégica. Guía didáctica para la universidad y la empresa. Barcelona: Laertes. 166 páginas. ISBN: 978-84-7584-967-6. DL: B-24336-2014
- Ruiz-Corbella, M., & Aguilar-Feijoo, R. M. (2017). Competencias del profesor universitario: elaboración y validación de un cuestionario de autoevaluación. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 8(21).
- Torrado, M. C. (2000). Educar para el desarrollo de las competencias: una propuesta para reflexionar. En: BEDOYA, Daniel y otros: Competencias y Proyecto Pedagógico. Universidad Nacional de Colombia, Bogotá. 2002. ISSN-e: 0121-1633
- Villavicencio-Martínez, R. A., & Luna-Serrano, E. (2017). Desarrollo de un cuestionario de evaluación de la competencia de supervisión clínica en Medicina. *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, 8(22)