

EL DESARROLLO DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LOS DOCENTES DE LA EDUCACIÓN SUPERIOR ECUATORIANA

Autora:

MSc. Alexandra Patricia Moya Castillo

Email: alpamoca_37@hotmail.com

UEM: “Juan Castelló Zambrano”

MSc. Camila Orellana Lara

Email: vimapeto@hotmail.com, camilaelizabeth4@hotmail.com

Tecnológico Espíritu Santo de la ciudad de Guayaquil

RESUMEN

En la década de los 80, varios países desarrollados del primer mundo comenzaron a darse cuenta, que el recurso más distintivo de sus empresas lo constituían sus trabajadores, y que los resultados exitosos en el desempeño laboral estaban más asociados a características individuales que a los títulos y certificaciones obtenidas, por lo que comienza a tomar auge el enfoque de competencias laborales o profesionales aplicados al proceso de enseñanza-aprendizaje.

Esto produjo que la capacitación se volcara a este aspecto y que se introdujera el término en la formación técnica y profesional. Las competencias profesionales han pasado a ser de interés en las universidades en sus diseños curriculares, para lograr el profesional idóneo, con capacidad de comunicarse, trabajar en colectivo y manejar determinadas actitudes, destrezas, conocimientos y habilidades para resolver situaciones nuevas y generalizar aprendizajes, así está por encima de la rápida obsolescencia de los conocimientos. El presente trabajo aborda los orígenes del término competencias y su vínculo con la Educación Superior Ecuatoriana.

Forma parte además este trabajo, de la experiencia de la investigadora, como parte de los estudios de PHD y la pertinencia de un tema tan importante y valioso, como lo constituye la formación de competencias en los docentes universitarios del contexto ecuatoriano en la Educación Superior.

INTRODUCCIÓN

La autora de la presente investigación científica asume que, el creciente desarrollo tecnológico, unido al acelerado ritmo de la generación de información y la omnipresencia

de las comunicaciones en el entorno social, hace que nuestra sociedad esté en constante cambio con nuevas necesidades y valores.

Los sistemas educativos como reproductores y constructores de valores, conocimientos, habilidades profesionales y cultura, en el momento histórico en el que la sociedad se desarrollan, necesitan enfrentar los desafíos de la globalización, la obsolescencia rápida de los conocimientos y la aparición de otros nuevos.

Se hace necesario, para que la educación siga cumpliendo con su función de formar hombres para la vida, que aquella adecue sus procesos formativos en función de satisfacer las necesidades de esa sociedad en constante cambio. El vínculo, cada vez más estrecho con el mundo del trabajo constituye elemento de esa integración necesaria entre la escuela y la vida.

Un elemento clave de nuestras naciones es la necesidad de insertarnos en la economía mundial, por lo que la competitividad es un asunto que requiere atención también de la universidad, pues no solo se aplica al mundo empresarial, sino a la sociedad misma.

La Educación Superior también asume el reto de reajustarse a su entorno, para ello debe formar a un profesional capaz de asimilar los cambios y realizar sus funciones acorde a ellos.

Esta situación histórica hace que en el marco educativo, aparezca un término que puede ofrecer una vía de formación de profesionales, con conocimientos, habilidades, destrezas y valores, capaces de tomar decisiones y resolver problemas de la práctica concreta: hablamos de las competencias.

En la educación ecuatoriana, el término de competencias profesionales ha estado muy vinculado a la actividad posgraduada para generar otro término de gran relevancia y actualidad internacional: la calidad universitaria.

La calidad de la formación y superación de los recursos humanos de la salud está estrechamente vinculado con la calidad de los servicios de salud. Por su parte, la calidad de los servicios parte del nivel de competencia y desempeño de los trabajadores de la salud.

Definir competencias profesionales a partir de los problemas identificados por la profesión, es una vía para formar profesionales de calidad, con la posibilidad real de integrar y movilizar sistemas de conocimientos, habilidades, hábitos, actitudes y valores para la solución exitosa de actividades vinculadas con su profesión, demostradas en su desempeño en el área del trabajo.

En el presente trabajo abordaremos los fundamentos sobre los que descansa el modelo por competencias aplicado a la Educación Superior.

DESARROLLO

El panorama mundial referido a la economía en muchos países industrializados, y en otros en vías de desarrollo, en la década de los años 80, estaba caracterizado por una imperiosa necesidad de aumentar la competitividad. A la luz de los intensos y rápidos cambios tecnológicos se hacía necesaria la existencia de trabajadores capaces de asimilar estos cambios, para lo cual el sistema de capacitación de las empresas debía corresponderse con las necesidades del empleo. Se va gestando el cambio de una economía basada en la oferta a una economía basada en la demanda, constituyendo este otro aspecto que requería de la flexibilidad de los modelos de producción.

En un modelo de producción flexible, el individuo debe ser capaz de incorporar y aportar, cada vez más, sus conocimientos al proceso de producción. En estas condiciones las empresas comienzan a reconocer que la principal fuente de diferenciación y competitividad es su personal.

El aspecto cuantitativo de los conocimientos no iba a otorgar esa distinción, sino el cualitativo, reconocido como la forma de utilizar los conocimientos en una actividad específica, el trabajo colaborativo, la dinámica de los procesos mentales, los comportamientos que permitieran una actuación adecuada.

Esta serie de rasgos de orden psicológico individual, iban a favorecer la distinción de unas personas sobre otras en condiciones concretas de trabajo, así aparece en legislaciones y documentos laborales de países como Australia, Reino Unido, México, entre otros y por necesidades de la producción, el término de competencias, para englobar una respuesta del individuo a situaciones prácticas concretas de la manera esperada.

Este término ha mostrado diversas definiciones, que constituyen el resultado de la aplicación coherente del método histórico-lógico y la sistematización teórica, lo que permitió un mejor trabajo con las variables que forman parte de la investigación científica, prevaleciendo la cualitativa y asumimos lo siguiente:

El Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR) de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en uno de sus boletines digitales, recoge varias definiciones de competencias.

Para CONOCER, México, constituye la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no

solamente de conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes; estas son necesarias, pero no suficientes por sí mismas para un desempeño efectivo.

La OIT, en su glosario de términos identifica la competencia profesional como la idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones referidas para ello.

Provincia de Québec: competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.

La ley 5/2002 de las cualificaciones y de la formación profesional de España⁷ define a la competencia como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Si el mundo del trabajo necesitaba un personal competente para enfrentar situaciones específicas y generalizar aprendizajes a otras nuevas, con la flexibilidad para asumir las transformaciones y el trabajo colaborativo, se requería que la formación estuviese en sintonía con estas demandas y así las competencias profesionales y laborales comenzaron a interesar a la enseñanza técnica y profesional.

Atender a las competencias profesionales en el ámbito educativo va a traducirse en la formación de un profesional que pueda desarrollar adecuadamente las funciones y actividades que le son propias a partir de la movilización de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias.

El concepto de competencia aparece en los años 70, especialmente en las investigaciones del psicólogo de la Universidad de Harvard, David McClelland. En sus estudios, McClelland demuestra que lo que distinguía el desarrollo profesional era una serie de características como valores personales, rasgos de personalidad, de motivaciones que podían medirse a través de los comportamientos observables.

Pero el término competencias aún encuentra antecedentes más atrás, en el año 49, cuando T. Parson elabora un esquema conceptual que permitía estructurar las situaciones sociales, según una serie de variables dicotómicas achievement vs ascription (resultados vs buena cuna) que en esencia consistía en valorar a una persona por la obtención de resultados en lugar de hacerlo por una serie de cualidades que le son atribuidas de una forma más o menos arbitraria, representando un anhelo a conquistar en cualquier rama de la producción y los servicios.

Hasta aquí hemos visto cómo la propia evolución histórica de la ciencia y la tecnología ha hecho necesaria la aparición de un término que integre, más que la cantidad de

conocimientos que deba poseer una persona para su desempeño eficaz, la forma en que opere con ellos y dé respuestas satisfactorias a las situaciones prácticas, logre estar por encima de los rápidos cambios tecnológicos y la obsolescencia de los conocimientos que acontecen en nuestra sociedad desarrollada. De esta forma la persona no se hace obsoleta, sino flexible a los cambios y con posibilidades de interpretarlos y adecuarse a ellos. Indiscutiblemente las competencias profesionales o laborales, van a constituir un elemento distintivo que generará la diferencia entre personas, empresas, sociedades, constituye un elemento que revoluciona la práctica educativa y la adecua a las nuevas exigencias del mundo del mercado.

Para poder utilizar este término en el área formativa, necesitamos adentrarnos más en su significado para que nos permita operar con este concepto y orientar nuestra práctica educativa, ello implica valorarlo y adecuarlo en función de nuestros presupuestos filosóficos, pedagógicos y psicológicos.

Repasemos otros conceptos de competencias en su vínculo con la formación profesional para identificar sus rasgos comunes:

La competencia profesional es el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes que permitan el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo, consigue la mejora de dicho ejercicio profesional y obtiene como resultado un aumento en la calidad del desempeño profesional en líneas generales. En este concepto podemos resaltar la visión de conjunto de los conocimientos, habilidades y actitudes, mostrando una interdependencia, combinación de ellos, y no como características aisladas.

Para el holandés Mertens (2000), la competencia laboral consiste en la aptitud de un individuo para desempeñar una misma función productiva en diferentes contextos y con base en los requerimientos de calidad esperados por el sector productivo. Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el saber, el hacer y el saber hacer. Esta definición revela la importancia de la unidad de la teoría con la práctica, al definirse la competencia en términos de lo que sabe el hombre y lo que hace con eso que sabe, aunque la identifica con el término aptitud.

Este mismo investigador en el marco de un Seminario Internacional sobre Gestión del Recurso Humano por Competencias, celebrado en Colombia a finales del 2005, considera que el mundo está entrando a una nueva generación de competencias, donde las personas contribuyen al logro de los objetivos corporativos, con el desarrollo de unas

funciones específicas y además, aportan creatividad, innovación y mejoramiento continuo para hacer posible el cambio en los procesos productivos, ser más eficientes y rápidos en la respuesta a las exigencias del mercado.

Para Vargas Zúñiga (2013), las competencias implican la intersección de varios conjuntos de habilidades, destrezas, conocimientos y actitudes necesarios para el desempeño óptimo en una ocupación o función productiva determinada. Este autor también valora la unidad de características puestas en práctica para una función determinada, lo cual supone que varíe la combinación de características en dependencia de la situación.

En el estudio de las competencias también se proponen múltiples clasificaciones, una de ellas es en competencias básicas y generales, otra es la clasificación en técnicas, metodológicas, participativas y personales, específicas e inespecíficas, otra las agrupa en prospectivas, argumentativas e interpretativas, estos y otros criterios toman como punto de partida ya sea las funciones, o los procesos que tiene lugar en la estructuración de las competencias viéndolas desde lo general hasta lo particular.

Los investigadores cubanos, con el propósito de perfeccionar nuestros sistemas formativos y de cumplir con la máxima de nuestra educación de formar hombres y mujeres para la vida, también han desarrollado diferentes conceptos de competencias para lograr acortar la distancia entre ellos y la sociedad demandante, en el afán de formar a una persona para nuestra sociedad con la formación integral que se requiere, y que sea capaz de resolver problemas de la práctica en Ecuador y en el mundo.

Para Cejas Yanes (2016), las competencias tienen que ser integradoras de conocimientos, habilidades, actitudes y capacidades, tienen que ser competencias para formar al hombre para la vida, no competencias para formarlos para un puesto de trabajo. No formar un graduado trabajador desechable, que una vez concluido su ciclo productivo planificado quede desamparado en el mundo del trabajo. No formar máquinas sino hombres para la vida. Este investigador plantea que cualquier definición de competencias debe contener los siguientes elementos: sistema de conocimientos, habilidades, actitudes, aptitudes, motivaciones, que posee el individuo en la aplicación de su trabajo, resultando evidente un desempeño eficiente.

López Calichs (2014), enfoca a las competencias como la expresión de un conjunto de atributos de la persona que van más allá del conocimiento y abarca la formación de manera más integral, incluyendo las habilidades, actitudes, comunicación y personalidad, y por otra, la relación entre el conjunto de dichos atributos y el resultado o desempeño, lo que compromete a su vez, la actualización y perfeccionamiento constante del

conocimiento y de las formas de hacer. La competencia, como un enfoque integral de formación desde su diseño mismo, conecta el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación.

Valiente Sandó(2015), considera que la competencia se expresa a través de cualidades del profesional que lo hacen apto, mostrando su pertinencia en el desempeño exitoso de determinadas funciones, tareas y/o roles que son propios de la interacción con el objeto de su profesión, se afilia a la definición que ofrece *Roca* quien, citado por este autor, la define como una configuración que expresa los elementos, relaciones y sentidos que caracterizan los estados dinámicos del desempeño de un sujeto, atendiendo a su naturaleza dialéctica y holística, evidenciando sus posibilidades para un mejoramiento de su actividad laboral acorde con las cambiantes exigencias sociales.

Para González Maura (2010), 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 garantiza un desempeño profesional responsable y eficiente. En este concepto analiza la estructura de las competencias, integrándola por formaciones motivacionales (interés profesional, valores, ideales), formaciones cognitivas (hábitos, habilidades) y formaciones afectivas (emociones, sentimientos), esto se integra en la regulación de la conducta profesional en la búsqueda de soluciones a problemas profesionales.

La competencia es una configuración psicológica individual compleja, que integra dinámicamente particularidades cognitivas, afectivas y motivacionales para responder a una demanda de la realidad. Desde el punto de vista pedagógico no solo van a interesar los conocimientos, sino los valores, motivaciones, sentimientos, habilidades, actitudes, contruidos socialmente por el hombre con una manifestación individual. No obstante, para la concepción de las competencias, la posesión de determinadas estructuras o formaciones psicológicas como las anteriores no va a definir la competencia de éxito, es la forma de su funcionamiento dinámico, su forma de combinarse, las posibilidades de activarse para la realización adecuada de la actividad que sin igualarla con las capacidades humanas, sí requiere del desarrollo de estas para poder manifestarse.

Las capacidades actúan como posibilidades, al igual que las competencias, se revelan solo en la actividad, pero en aquel tipo de actividad específica que requiera determinada capacidad y su formación transcurre en el proceso de la educación y la enseñanza, además estas capacidades se definen como particularidades psicológico-

individuales de la personalidad que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para ella. De esta forma podemos asumir, que no se puede hablar de formación de competencias sin atender a la formación de las capacidades humanas.

CONCLUSIONES

- 1- Las competencias profesionales constituyen un término que enfoca la respuesta integral de la personalidad en una situación determinada, en la que tiene, para resolver eficazmente las dificultades que se le presentan, que combinar una serie de conocimientos, actitudes, destrezas, habilidades.
- 2- La necesidad de formar a un hombre más preparado para los rápidos cambios tecnológicos fue una de las causas del surgimiento del término en el ámbito laboral y de su introducción en lo académico.
- 3- La universidad, como la mediadora entre el individuo y el mundo del trabajo, debe atender las competencias para garantizar la idoneidad de su egresado y atender a los problemas reales de la sociedad.
- 4- El modelo por competencias es un término que revoluciona los enfoques tradicionales de la Pedagogía, y se ocupa más del aspecto cualitativo del conocimiento y de la formación axiológica y colaborativa.

Bibliografía:

1. Salas, R. S. (2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y Desafíos. Educ Med Super. (14) 2.
2. Salas, R. S. (2003). La identificación de necesidades de aprendizaje. Educ Med Sup. (17)1.
3. Nogueira, M. (2003). Desarrollo de competencias para la gestión docente en la educación médica superior. Educ Med Super.
4. Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. (2000). Página Web, 25 de septiembre del 2000. Organización Internacional del Trabajo. Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre formación profesional. [citado 9 Jul 2005]. [actualizado 25 Sept 2000]. Disponible en: <http://www.cinterfor.org.uy/public>
5. Rico, E. Competencias Laborales en México. Disponible en: <http://www.terra.com.mx/noticias/articulo/104960.html>
6. Huerta, J. Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales. Disponible en: <http://educacion.jalisco.gob.mx/consulta/educar/13/13Huerta.html>

7. Catálogo nacional de cualificaciones profesionales. Disponible en: http://www.mec.es/educa/incual/ice_catalogoWeb.html
8. Benavides, F. Las competencias profesionales en Salud Pública. Disponible en: <http://db.doyma.es/cgi-bin/wdbcgi.exe/doyma/mrevista.fulltext?pid=13088856&desde=losmasleidos>
9. Cejas, E. C. (2005). Los fundamentos del diseño curricular por competencias laborales [monografía en Internet]. [citado 20 Feb 2007]. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos25/fundamentos-competencias/fundamentos-competencias2.shtml>
10. Cursos de empresa: competencia laboral: orígenes del término. Disponible en: <http://www.mailxmail.com/curso/empresa/competenciaslaborales/capitulo2.htm>
11. Bolívar C. Más allá de la formación: el desarrollo de las competencias. Disponible en: <http://www.arearh.com/formacion/masallaformacion.htm>
12. Suárez, B. La formación en competencias: un desafío para la educación superior del futuro. Disponible en: <http://www.mec.es/universidades/eees/files/LaFormacionCompetencias.pdf>
13. Royo, C. Las competencias como herramienta para el cambio cultural en una organización bancaria [tesis doctoral]. Disponible en: http://www.tdx.cbuc.es/TESIS_UB/AVAILABLE/TDX-0628106-111417//01.CRM_parte1.pdf
14. López, E. (2005). El proceso de formación de las competencias creativas. Una vía para perfeccionar el proceso de formación profesional de los estudiantes de la Carrera de Licenciatura en Estudios Socioculturales. Gestiópolis.com. 2005 [monografía en internet]. [citado 12 Feb 2007];(aprox. 5 p). Disponible en: <http://www.gestiopolis.com/canales7/eco/formacion-de-competencias-creativas-y-profesionales.htm>
15. Schonhaut, L. (2006). Programa de Pediatría Ambulatoria: Desarrollo de competencias para atender integralmente al niño y su proceso de salud enfermedad. Rev Pediatría electrónica.
17. Mertens, L. (1986). Competencia laboral: sistemas, surgimientos y modelos. Montevideo: Cinterfor; 1996. p. 119.
18. Vargas Zúñiga F. Algunas líneas para el diseño curricular de programas de formación basados en competencias. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/sala/vargas/disenio.pdf>

19. Cejas, E y Pérez J. (2003). Un concepto muy controvertido: competencias laborales. ISPETP; 2003. Disponible en: <http://www.monografias.com>
20. Cela, J. Montserrat, S. y Flores, O. (2002). Competencias profesionales de un perfil psicopedagógico en el proceso de incorporación de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) a la docencia universitaria. U. de Lleida. Virtual Educa 2002. Disponible en: <http://www.ice.udl.cat/aside/observatori/documents/virtualeduca02.pdf>
21. Salas, W. Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual a propósito del caso colombiano. [citado 20 Abr 2006]. Disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1036Salas.PDF>
22. Valiente, P. La modelación de la profesionalidad de los dirigentes educacionales: una necesidad para dirigir su formación y desarrollo. Disponible en: <http://www.mes.edu.cu/folletos/2001/9/48801903.pdf>
23. González, V. ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/Maura.PDF>
24. Petrovsky V (1981). Las Capacidades. En: Petrovsky VA (ed.). Psicología General. La Habana: Ministerio de Educación.
25. Declaración de Granada sobre estándares en la Educación Médica de Pregrado. Granada. 24 de Octubre de 2001. Granada. [citado 4 May 2006]. Disponible en: <http://www.ugr.es/~facmed/calidad/estandaresmedicina.pdf>
26. Corvalán, O. Aplicación del enfoque de competencias en la construcción curricular de la Universidad de Talca. Chile. Rev Iberoamericana de Educación. Disponible en: <http://www.rieoei.org/deloslectores/1463Corvalan.pdf>
27. Segredo, A. Diseño curricular por competencias. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos16/disenocurricularcompetencias/disenocurricular-competencias.shtml>
28. Huerta, J. Fundamentación sobre la formación y evaluación por competencias. Reflexión en torno a la formación y evaluación por competencias. Disponible en: http://portal.iteso.mx/portal/page/portal/Dependencias/Rectoria/Dependencias/Direccion_General_Academica/Dependencias/Depto_de_estudios_sociopoliticos_y_juridicos/Programas_academicos/Derecho/Profesores/DesarrollodeCompetencias/50A9A0FFA552986BE040C9943C01487C

