

La formación de competencias, análisis desde los referentes psicológicos.

Skills training, psychological analysis from the leaders.

Máryuri García González^I, Alfredo García Rodríguez^{II}, Neylis González Benítez^{III}

^I Universidad de Pinar del Río. Cuba.

Correo electrónico: maryuri@vrect.upr.edu.cu

^{II} Universidad de Pinar del Río. Cuba.

Correo electrónico:

^{III} Centro Meteorológico Provincial de Pinar del Río. CITMA. Cuba.

Correo electrónico:

Recibido: 27 de mayo de 2013 Aceptado: 8 de julio de 2013

Resumen:

Se realiza un análisis desde el punto de vista teórico sobre la formación de competencias, partiendo del origen del término, su conceptualización y visión desde la formación y la empresa, viendo su proceso formativo desde los referentes psicológicos que la sustentan, y quedando explícita la necesidad e importancia de la formación de competencias desde la universidad para lograr un desempeño exitoso en los profesionales que se forman en las instituciones de educación superior.

Abstract:

An analysis from the point of view of theory on the formation of skills, from the origin of the term, its conceptualization and vision from company training and seeing the training process from the psychological references that support it, and being explicit the need and importance of skills training from the university to achieve successful performance in the professionals that form in higher education institutions.

Palabras Clave:

Competencias, formación, universidad, referentes psicológicos.

Key Words

Skills, training, university, concerning psychological.

Introducción.

La necesidad de talento creador, es vital en las organizaciones modernas, donde la innovación es clave para responder al entorno, por tanto los directivos de las empresas deben desplegar todas sus potencialidades en aras de lograr fomentar el talento creador del personal a su alrededor.

Se necesitan graduados capaces de asumir eficientemente la dirección de los procesos vinculados con sus modos y esferas de actuación, así como formar en ellos competencias para su futuro desempeño integral, sin embargo se encuentran egresados con limitaciones para dirigir procesos, integrar conocimientos, habilidades y valores, así como manifestación de debilidades en la aplicación práctica de lo aprendido y en su integración, incidiendo negativamente en el desarrollo profesional.

El trabajo propuesto constituye parte de una investigación doctoral y tiene como propósito explicitar la necesidad e importancia de la formación de competencias desde la universidad para un desempeño exitoso de los futuros egresados.

“...los estudiantes universitarios cubanos, en todas las carreras deben dedicar una parte importante de su tiempo a desarrollar habilidades y competencias profesionales en diferentes entidades laborales, productivas y de servicio, a lo largo y ancho del país”. *Horrutinier Silva; (2006).*

En el entorno productivo se está comenzando a trabajar por competencias, demandando profesionales competentes, que demuestren las competencias necesarias de su carrera; sin embargo, en las universidades cubanas se trabaja en función de las habilidades; esto hace que exista una aparente contradicción entre el proceso formativo y el contexto en el cual se desempeñarán los futuros graduados.

Ambas visiones no se contraponen, porque para que la competencia se exprese en el mundo laboral, se debe trabajar desde esa concepción en el proceso formativo, (*simulando situaciones, etc*) y se expresarán al graduarse.

Para todo ello es menester partir del análisis teórico, de los enfoques psicológicos de las competencias en sentido general; asumiendo la importancia de formar las competencias en y desde la universidad para un mejor desempeño de los graduados.

2. Materiales y métodos.

Para la realización de la investigación fueron necesarios métodos teóricos y empíricos que propiciaron realizar el análisis teórico de la investigación, así como llegar a determinar las regularidades del proceso, lo que permitió tomar decisiones al respecto.

Dentro de los métodos teóricos se utilizó el histórico –lógico, el cual proporcionó la vía o camino a seguir para el análisis bibliográfico y los fundamentos teóricos, permitió establecer el marco conceptual, así como determinar las principales manifestaciones en el objeto de la investigación.

En cuanto a los métodos empíricos, se utilizó la observación y el análisis documental.

En el caso particular de la propuesta el apoyo fundamental está en los métodos teóricos para el análisis de los referentes psicológicos de la formación de competencias.

3. Referentes teóricos

Fundamentos psicológicos de la formación de competencias de dirección.

La formación de competencias desde sus fundamentos psicológicos, se sustenta en el enfoque histórico cultural y sus aportes a una concepción pedagógica desarrolladora, basado en la actividad como categoría y el tratamiento de la zona de desarrollo próximo.

El enfoque histórico cultural de Vigotski, (1982) sustentado en el materialismo dialéctico, expresa que las funciones síquicas superiores tienen un origen social, nacen de la interacción social entre las personas, partiendo de que el hombre es un ser social por naturaleza, es un sujeto de las relaciones sociales y es un producto de la sociedad en que se desarrolla. Precisa que el desarrollo ocurre bajo la influencia de la enseñanza que va delante de él, lo conduce y lo orienta. En otros términos, la enseñanza tira del desarrollo.

Por otra parte también se asume la teoría de la actividad de Leontiev (1981), para la sistematización e integración de acciones y operaciones, teniendo en cuenta que esta no puede existir sin un motivo, viendo como en la propia actividad el estudiante en la medida que va adquiriendo las herramientas y habilidades para hacer un trabajo más eficiente, se motiva y logra una mayor influencia educativa. La educación desde este punto de vista debe lograr promover el desarrollo sociocultural y cognoscitivo – afectivo del sujeto a niveles superiores de autorregulación, además facilitar a los estudiantes las herramientas necesarias para modificar su entorno físico y social, lo que está dirigido fundamentalmente al desarrollo de sus potencialidades, enfatizando en promover una educación basada en el desarrollo de la conciencia, en forma integral, formando en los estudiantes habilidades, capacidades y competencias que le permitan actuar consecuentemente en su entorno socio - laboral.

Se considera por tanto, necesario retomar la teoría de la actividad referida específicamente a la estructura, considerando que orienta y fundamenta el desarrollo y formación de competencias generales de dirección a partir de la lógica del modo de actuación.

La actividad está estructurada en acciones, constituyendo estas acciones elementos relativamente independientes dentro de la actividad. La actividad por tanto, existe en forma de acciones o grupo de acciones, aunque una acción puede estar formando parte de varias actividades o puede pasar de una a otra, con lo que se revela su independencia.

Atendiendo a este planteamiento se coincide con Márquez Delgado (2008), cuando explicita que el modo de actuación se analiza como máxima actividad del profesional que se configura a partir de acciones relativamente independientes.

Siguiendo las ideas de Leontiev (1981), la realización de las acciones se llevan a cabo por medio de las operaciones: la operación es la vía por medio de la cual se cumplimentan las acciones y la acción es el proceso que se subordina a la representación de aquel resultado que habrá de ser alcanzado, es decir el proceso subordinado a un objetivo consciente.

Leontiev, A. N, (1981. p. 84 - 87) establece esta correlación cuando expresa que: Los términos de acción y operación frecuentemente no se diferencian. No obstante en el contexto de los análisis psicológicos de la actividad su clara distinción se hace absolutamente imprescindible. Las acciones se correlacionan con los objetivos, las operaciones son las condiciones. El objetivo de cierta acción permanece siendo el mismo en tanto que las condiciones entre las cuales se presenta la acción varían, entonces variará precisamente solo el aspecto operacional de la acción.

Las competencias a formar a partir del modo de actuación, en tanta actividad, se desarrollan a partir de la integración y sistematización de acciones y operaciones durante el proceso formativo.

En este proceso de sistematización e integración de acciones y operaciones se tiene en cuenta la zona de desarrollo próximo (ZDP), expresada como la distancia entre el nivel de desarrollo actual y el nivel de desarrollo potencial en interacción con el sujeto. Justamente es en esta distancia que debe actuar la formación de competencias a partir de los modos de actuación, permitiendo la sistematización e integración de acciones y operaciones para dinamizar la formación de las competencias en el proceso formativo.

La dimensión extracurricular, también es importante en este sentido, Mayor Hernández, (2003); plantea que es un proceso formativo, que complementa la preparación general integral del estudiante y refuerza su sentido de pertenencia y de identidad, al vincularlo con los actores sociales y sus problemas, vivencias y necesidades, en un accionar voluntario y consciente que propicia la asimilación de aspectos de la cultura general y de la cultura local derivada de la actividad histórico-social de tales actores.

González, G. (1990), por su parte reconoce que una de las diferencias de la formación extracurricular con respecto a la curricular en la Educación Superior es la naturaleza de los métodos, formas y procedimientos a emplear en su ejecución; destaca que: "...la actividad extracurricular se debe caracterizar por el diálogo, el convencimiento, la promoción y la atracción voluntaria de los estudiantes...". Este autor retoma la idea del valor y utilidad de la formación extracurricular para lograr el objetivo de preparar integralmente a los profesionales, así como el carácter voluntario que debe prevalecer en su desarrollo para lograr resultados finales relevantes

Resultados.

Un acercamiento a la formación de competencias.

Desde el punto de vista etimológico, el origen del término **competencia**, se encuentra en el verbo latino "*competere*", lo que significa ir al encuentro una cosa de otra, o encontrarse y también admite acepciones como *responder, estar en buen estado o ser suficiente*.

Por tanto, propiciar la formación y desarrollo de actitudes y valores personales unidos a las aptitudes y capacidades técnicas de los individuos, además de conjugar los intereses individuales, proyectan su adecuación al entorno social. El conocimiento de un trabajador que se adecue a las exigencias de su entorno. Iñigo, E y Sosa, A. M. (2003. p. 56).

En el ámbito laboral la competencia aparece en la década del 80 debido a necesidades surgidas en diferentes países por la contradicción entre los cambios del entorno y las condiciones de las relaciones económicas y la calidad de los resultados de la educación. González Rivero (2006).

El surgimiento de las competencias, como planteara López Calichs (2005), obedece a necesidades de diversos tipos, entre ellas se destacan: la de elevar la cantidad y calidad de la producción, lo que se traduce en eficacia y eficiencia, la satisfacción de las necesidades de los clientes, la necesidad de insertarse en el mercado mundial, la capacitación y formación de los recursos humanos para enfrentar el desarrollo tecnológico, la redefinición de nuevas estrategias de gestión de producción, la necesidad de concebir y lograr nuevos estilos en la organización del trabajo, la complejidad de las funciones, la necesidad de construir nuevos límites a las mismas y la necesidad de desarrollar la capacidad innovadora del aparato productivo.

Uno de los aspectos claves en este sentido, fue el cambio en las premisas de formación para que reflejara mejor las necesidades del mercado. Satisfacer las demandas y no orientarse por la oferta. González Rivero, (2006).

En varios países fueron reconsideradas tanto las titulaciones, las calificaciones como la capacitación (Reino Unido, Australia, México). CINTERFOR, (2000). Poco a poco se fue concluyendo que las reformas debían garantizar que los individuos fueran capaces de aportar sus conocimientos y participar más en la solución de los problemas del aumento de la calidad y productividad de la empresa. Se requerían hombres más competentes.

Es así como surge el enfoque de competencia para la educación y la capacitación en el que estuvieran presentes las normas dictadas por las empresas. González Rivero, (2006).

La formación basada en competencias (FBC) es también denominada capacitación y se refiere a todos los actos o eventos formativos relacionados directa o indirectamente con el mejoramiento del desempeño en el trabajo y/o con el desarrollo profesional de la persona. Mertens, (2000). Surge, a criterio de González Rivero, (2006) por la inercia de las empresas en la capacitación de sus trabajadores por diferentes causas, lo que influye en la introducción de un sistema de gestión por competencias con su consecuencia en los sistemas de formación.

Esta nueva tendencia promueve una revalorización del aporte humano a la organización y a la búsqueda de la competitividad. De ahí que la aparición del concepto de competencia laboral nacido en la práctica productiva vaya calando cada vez más la esfera educativa de diferentes niveles.

Las competencias entonces deben verse a partir de un vínculo cada vez más estrecho entre la formación, la gestión y el trabajo.

Se ve además como un conjunto de atributos, habilidades y capacidades complejo e integrado, los cuales son necesarios para la actuación inteligente y oportuna en situaciones específicas del contexto. Las **competencias profesionales**, a partir de criterios de Colectivo de autores, (1995), definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. "Es algo más que el conocimiento técnico que hace referencia al saber y al saber hacer". El concepto de competencia engloba no solo las capacidades requeridas para el ejercicio de una actividad profesional, sino también un conjunto de comportamientos, facultad de análisis, toma de decisiones, transmisión de información, considerados necesarios para el pleno desempeño de la ocupación.

Al respecto Marelli, A, (1999), considera que "La **competencia** es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos". Y agrega que son: "capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo".

Esta aptitud se logra con la adquisición y desarrollo de conocimientos, habilidades y capacidades que son expresados en el desempeño a través de la integración del saber, el saber hacer y el saber ser. Alcántara, J, (2003. p. 4-6). Tejeda Díaz (2000), asume la habilidad como el conjunto de acciones psíquicas y prácticas que debe realizar el sujeto y tiene su base en la actividad. Rubenstein (1986), plantea que la capacidad es la premisa y resultado de la actividad, la potencialidad para hacer.

Por tanto la capacidad se asume como el poder para realizar un acto físico o mental, ya sea innato o alcanzado a través del aprendizaje y la habilidad constituye la posibilidad de poder realizar determinadas acciones, llevando a cabo actividades y estas se convierten en su esencia, es decir, la posibilidad de "poder hacer".

Para ello es necesario el desempeño en la profesión y en la calidad de los resultados. Se entiende entonces, a criterio de la autora que el saber se refiere a conocimientos, el saber hacer al dominio de habilidades generales de la profesión de tipo mental, social, prácticas e intelectuales, a las capacidades para responder a determinadas situaciones, el saber ser se dirige fundamentalmente al comportamiento ético profesional, en correspondencia con la sociedad y asumiendo valores y actitudes acorde con el momento histórico y la sociedad. Sin embargo sería importante tener en cuenta el saber vivir juntos, o sea las relaciones en el ámbito laboral, social, participar y cooperar en las actividades, así como trabajar en equipos. Muchas de estas cuestiones básicamente responden a las teorías de la gestión y dirección dentro de la educación superior. Indiscutiblemente no puede separarse la competencia del ámbito en que se requiere, a partir de criterios de González Rivero (2006); las características y condiciones de actividad productiva o social determinan aspectos de contenido de las competencias.

No solo en el área organizacional se realizan estudios de las competencias, también se encuentran trabajos realizados en el área educativa que van a competencias específicas como; cognoscitiva Valladares, (1996) que las ve como procedimientos y modos de acción comunicativa Fernández, (1999); que la define como una orientación psicológica y profesional Forgas (2003); D'Angelo (2000) que la conceptualizan como integración de un conjunto de aspectos profesionales, todo ello citado por García González (2013).

En general, en algunas definiciones de competencia predomina lo cognitivo como esencia, en otras está presente la tendencia conductista como en Dalziel y Cubeiro (1996), citado por García González (2011). No obstante, ya con Boyatzis (1982) y en los estudios posteriores de Ansorena Cao (1996), Feliú Salazar (1996) y Mertens (1997, 2000), aparece la perspectiva psicológica con protagonismo significativo en la definición de competencia. En este sentido, hay un análisis de Vargas, (2001) acerca del empleo del término **competencia** en el ámbito gerencial; entre lo más significativo de sus apreciaciones, destaca que "...las competencias combinan lo cognoscitivo, lo afectivo y lo conductual".

El concepto de competencias, por consiguiente lleva asociados varios elementos, a partir de lo planteado por Abad Guerrero y Castillo Clavero, (2004).

Las competencias se utilizan en campos versátiles, pero aun no hay una elaboración teórica acabada al respecto, en la mayoría de las definiciones se reiteran aspectos a los que se les da mayor peso, los cuales pueden resumir sus características a partir de criterios de González Rivero, (2006) de la forma siguiente:

- Está integrada por diferentes elementos, uno de los cuales está referido a las acciones o procedimientos de la actividad profesional o laboral.
- Sus elementos componentes son de diferente carácter.
- Funciona de manera integral, por lo que supone una estructura.
- Está condicionada por su relación con la actividad laboral específica.
- Su funcionamiento holístico e integral lleva a que sea vista como una capacidad.
- Relaciona la teoría y la práctica.

Teniendo estos conceptos como premisa se conciben diferentes diseños curriculares dirigidos a la formación por competencias.

Lo que la persona hace (actuación) tiene que distinguirse de lo implícito (competencia). Si bien, generalmente, se utiliza la vía de la actuación para conocer o identificar las competencias, es un error considerar que la competencia se reduce a la actuación. Chomsky, (1981).

Por tanto, una competencia no es una habilidad o una actitud aislada, sino la unión integrada y armónica de todos estos aspectos en el desempeño de una actividad laboral concreta. Le Boterf, Barzucchetti y Vincent (1993).

Cuesta, A, en el 2001, citado por García Álvarez. (2006), plantea que; las competencias son un conjunto integrado de conocimientos, habilidades, motivos y rasgos que un individuo puede desplegar de forma organizada en relación con una actividad o conjunto de actividades dentro del marco organizativo.

Donde además incluye características personales tales como conocimientos (saber), aptitudes (saber hacer) y actitudes (querer hacer) y que hacen que una persona tenga éxito con su estrategia y cultura específica.

Se reconoce cada uno de los elementos aportados por los autores estudiados, coincidiendo todos en ver desde las competencias la integración de saberes, actitudes y valores, siguiendo esta lógica, Díaz Domínguez (2005), plantea que competencias es: el conjunto de capacidades para la integración de conocimientos, habilidades y actitudes en el contexto socio- laboral que les permitan a los profesionales: interpretarlo, argumentarlo y proponer soluciones desde una actitud innovadora y creativa en la solución de problemas.

Por su parte González Rivero (2006) entiende las competencias basada en la concepción histórico-cultural, como la posibilidad de integrar un conjunto de funciones y estructuras de diferentes niveles de terminación y de momentos de culminación, que al orientarse hacia una profesión o actividad se perfecciona, se integra y coordina funcionalmente.

De esta forma, continua González Rivero (2006), la competencia profesional es una compleja estructuración a la que se llega mediante la enseñanza y la vida, que incluye un conjunto de componentes de diferente carácter (conocimientos, capacidades, valores, actitudes y motivos y el modo de actuación profesional, como su principal componente) que permite el funcionamiento holístico y autorregulado vinculado al buen desempeño en una profesión.

El concepto de competencia en los ámbitos laboral y educativo, ha evolucionado hasta significar suficiencias en un campo determinado, de ahí que Levy-Levoyer (1997) distingue:

- Competencias particulares: relacionadas estrictamente con actividades y cultura laboral.
- Competencias universales: útiles en diferentes contextos.

García Álvarez (2006), plantea además que las competencias se expresan en dos niveles:

- Básicas o primarias.
- Secundarias y complejas.

Al respecto las básicas o primarias, básicamente están asentadas en aptitudes (razonamiento abstracto, expresión verbal, entre otras) tienen en cuenta rasgos de personalidad (ascendencia, autoconfianza, entre otras) y actitudes (predisposición al riesgo, al buen sentido del humor); mientras las secundarias o complejas comprenden varias competencias primarias (capacidad de negociación, liderazgo, planificación, entre otras).

En otro orden clasificatorio Cardona y Chinchilla (1999), consideran que existen 2 tipos de competencias: las técnicas y las directivas.

Donde las técnicas se refieren a los atributos que exige un puesto determinado y pueden alcanzar un carácter altamente específico; y las directivas son aquellos comportamientos observables y habituales que posibilitan el éxito de una persona en su función directiva, son más genéricas, aunque cada organización puede enfatizar más en una que otra de acuerdo a sus particularidades, pueden considerarse de forma conjunta a partir del análisis de la función directiva.

Algunos autores distinguen entre competencias técnicas y competencias generales, que no están ligadas a las exigencias específicas de un determinado puesto, Ansorena (1996); otra distinción es la que se realiza entre competencias particulares, cuya utilidad está ligada al contexto de una empresa concreta, y competencias universales, de validez en contextos muy diferentes Levy - Levoyer (1997).

Para Kanungo y Misra (1992), las competencias representan las habilidades aprendidas para utilizar en el trabajo procedimientos autorreguladores y autocontroladores, y se clasifican en competencia afectiva, intelectual y orientada a la acción. Vargas, Casanova y Montanero (2001) tipifican las competencias haciendo énfasis en lo individual (sistematicidad, proactividad, disposición al aprendizaje, capacidad de decisión, de control, flexibilidad y adaptabilidad, creatividad y conciencia crítica) o en el aspecto social (capacidad de cooperación, de comunicación, actitud solidaria, respeto y responsabilidad). Rueda Restrepo, (2006) realiza un análisis sobre la aproximación del concepto de competencia a los motivos, características de la personalidad, habilidades, aspectos de autoimagen y rol social, con el conjunto de conocimientos que el individuo utiliza y lo conducen a la obtención del éxito en el ejercicio laboral. Expresa el éxito laboral como el alcance de resultados específicos (desempeño superior) en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de una organización y/o proceso productivo.

Tomando en consideración estas tendencias internacionales surge la necesidad de transferir el término de lo laboral a la esfera educacional para dar la medida de la calidad de los egresados.

Del estudio teórico y del análisis de los autores Alcántara, J, (2002), Cardoso, R. (2008), Ducci, M. A, (1997), Levy Levoyer, C, (1997), Maclelland, D.C, (1973), Mertens, L, (2000), Vargas, F, (1999) y Tejada Fernández, J, (2002), se ha podido constatar el trabajo comenzado en torno a la formación de **competencias profesionales** en la educación superior de la Unión Europea (España y los Países Bajos, fundamentalmente), a partir de la integración del currículo y teniendo como precursor el proyecto Tuning Educacional, desde el año 2001 en Europa.

En su versión para latinoamérica, el mismo proyecto Tuning educacional ha ido ganando adeptos desde año 2004, y se han comenzado a establecer modelos de formación de competencias en América Latina. En el caso de Cuba, el tema se ha venido trabajando teóricamente por Homero Fuentes, C, (2000), González Maura, V, (2002), Cuesta Santos, A, (2000), Iñigo, E y Sosa, A. M, (2003), Alpízar J, (2008), entre otros, pero no existe implementado hasta el momento ningún plan de estudio o currículo en función del desarrollo de competencias profesionales.

El proyecto Tuning se presenta como una alternativa para las universidades latinoamericanas que promueven, a través de un trabajo colectivo la enseñanza-aprendizaje, unificada y reconocida comúnmente en toda el área; emerge así como instrumento dirigido a articular desde las realidades más cercanas, los retos y potencialidades conjuntas en aras de lograr un sistema centrado en el estudiante y basado en competencias. Tuning Europa, (2006): por su parte define que: "las competencias representan una combinación dinámica de conocimientos, capacidades y habilidades".

El concepto de competencia entonces exige un mayor uso de características individuales, que van más allá de conocimientos y habilidades específicas, dentro de las que se encuentra la motivación, la identidad personal y las competencias cognoscitivas que reconocen y enfatizan la utilización adecuada de habilidades específicas como repertorio conductual para el desempeño, como plantea Lawler (2000).

La competencia profesional en la conceptualización propuesta por González Rivero, (2006), se define como una estructura psicológica, holística, compleja, de componentes que llevan a un funcionamiento integrado del sujeto, orientada al desempeño de la profesión.

La competencia, por tanto, incluye diferentes elementos por lo que no puede reducirse a ninguno de ellos. Asimismo, está sesgada por el carácter de la actividad a la que se orienta y que establece exigencias, pero tampoco puede reducirse a términos de desempeño o resultados.

Ellas son producto de la enseñanza y la actividad, estando en constante desarrollo. En la medida en que se van manifestando se van estructurando mejor y funcionan con un nivel cohesionado que determinan la calidad del desempeño. Por ende la competencia debe verse con un enfoque holístico e integrador, de carácter contextual y en continuo perfeccionamiento y formación. Entonces a criterio de García González, M, (2013) en su Tesis Doctoral, se identifica la **competencia** como: la integración holística de conocimientos, habilidades, valores, actitudes y destrezas demostradas, en contextos socio-laborales diferentes y cambiantes, poniendo en práctica las experiencias y los principios básicos, saber, saber hacer, saber ser, saber emprender, saber compartir y vivir en colectivo, académico, laboral y social.

Análisis de los resultados.

Formar a los estudiantes en la práctica continua de actividades existentes en empresas, instituciones y partiendo de los conocimientos que van adquiriendo es lo que incide en la formación de competencias profesionales, sin olvidar los modos y esferas de actuación en cada caso.

Concretando entonces en que la formación profesional desde las competencias, se presenta como una red conceptual amplia, que hace referencia a una formación integral, en tal sentido, la competencia no se puede reducir al simple desempeño laboral, tampoco a la sola apropiación de conocimientos para saber hacer, sino que abarca todo un conjunto de capacidades, que se desarrollan a través de procesos que conducen a la persona responsable a ser competente para realizar múltiples acciones (sociales, cognitivas, culturales, afectivas, laborales, productivas, directivas) por las cuales proyecta y evidencia su capacidad de resolver un problema dado, dentro de un contexto específico y cambiante.

La competencia, no es una capacidad innata, sino que es susceptible de ser desarrollada y construida a partir de las motivaciones internas de cada cual a lo largo de toda la vida.

Es decir que la flexibilidad mental, la capacidad para adaptarse a nuevos desafíos, el saber cómo resolver problemas y situaciones problemáticas, la preparación para la incertidumbre, son habilidades mentales que requerirán los profesionales del mañana y en las que es necesario prepararlos.

Se coincide entonces con Tuning América Latina (2007) cuando plantea que es necesario realizar ajustes permanentes y demostrar equilibrio ante los cambios que se presentan, para lo cual el diseño y desarrollo curricular en competencias constituye un modelo facilitador con múltiples beneficios, entre los que se destacan:

Para las instituciones de educación superior:

- Impulsa la constitución de una universidad que ayuda a aprender constantemente y también enseña a desaprender.
- Supone transparencia en la definición de los objetivos que se fijan para un determinado programa.
- Incorpora la pertinencia de los programas, como indicadores de calidad y el diálogo con la sociedad.

Para los docentes:

- Propulsa trabajar en el perfeccionamiento pedagógico del claustro.
- Ayuda a la elaboración de objetivos, contenidos y formas de evaluación de los planes de estudio de las materias, incorporando nuevos elementos.
- Permite un conocimiento y seguimiento permanente del estudiante, para su mejor evaluación.

Para los estudiantes y graduados:

- Permite acceder a un currículo derivado del contexto, que tenga en cuenta sus necesidades e intereses y provisto de una mayor flexibilidad.
- Posibilita un desempeño autónomo, el obrar con fundamento, interpretar situaciones, resolver problemas, realizar acciones innovadoras.
- Implica la necesidad de desarrollar: el pensamiento lógico, la capacidad de investigar, el pensamiento estratégico, la comunicación verbal, la creatividad, la empatía y la conducta ética.
- Contribuye a tornar preponderante el autoaprendizaje, el manejo de la comunicación y el lenguaje.
- Prepara para la solución de problemas del mundo laboral, en una sociedad en permanente transformación.
- Prioriza la capacidad de juzgar, que integra y supera la comprensión y el saber hacer.
- Incluye el estímulo de cualidades que no son específicas de una disciplina, o aún de características específicas a cada disciplina, que serán útiles en un contexto más general, como en el acceso al empleo y en el ejercicio de la ciudadanía responsable.

Para los empleadores:

- Conjuga los ideales formativos de la universidad con las demandas reales de la sociedad y el sector productivo.
- Proporciona graduados capacitados con posibilidades para operar con creatividad en distintos campos, científico, técnico, económico, social y ético.

Para la sociedad:

- Fomenta la habilidad para la participación, brindándole a cada sujeto la capacidad para ser protagonista en la constitución de la sociedad.
- La competencia es más integradora, más holística y está sobre la base de los modos de actuación; por tanto desde esta perspectiva se considera que muchos de los beneficios declarados no pudieran lograrse desde la formación de habilidades y si desde las competencias.
- La formación basada en competencias en la educación superior cubana es por tanto una alternativa a seguir, para lograr el ansiado desarrollo que se quiere y necesita el país.

Conclusiones.

Se explicitan los referentes psicológicos de la formación de competencias, lo que incide positivamente en su proceso formativo desde la universidad y en el posterior desempeño de los egresados.

Se realiza un análisis conceptual de las competencias, llegando a definir un concepto holístico para el proceso formativo en sí.

Se demuestra la necesidad de formar las competencias desde la universidad, teniendo en cuenta los criterios de las instituciones de educación superior, los docentes, estudiantes, graduados, empleadores y sociedad.

Referencias Bibliográficas

- 1- Horrutinier Silva. P. (2006). La Universidad cubana: el modelo de formación. Editorial Félix Varela. Ciudad Habana. Cuba. P. 3-4.
- 2-Vigostky, L.S. (1982). Pensamiento y Lenguaje. Editorial Pueblo y Educación. Ciudad de la Habana. Cuba.
- 3-Leontiev, A. N. (1981). Actividad, conciencia, personalidad. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba. P 84 - 87.
- 4-Márquez Delgado, D.L. (2008). Concepción pedagógica del proceso de formación profesional de los estudiantes de la carrera de Estudios Socioculturales a través del modo de actuación: Estrategia para su implementación en la Universidad de Pinar del Río. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctora en Ciencias Pedagógicas. CECES. Universidad de Pinar del Río. Cuba. P. 20-22, 60-61.
- 5-Mayor Hernández, Y. (2003). Un modelo de gestión del proceso de formación extracurricular en la Facultad de Agronomía de Montaña de San Andrés. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación. CECES. Universidad de Pinar del Río. Cuba.
- 6-González Rivero, B. (2006). La competencia profesional. Versión digital. CEPES.
- 7-Iñigo, E y Sosa, A. M. (2003). Artículo: Emergencia y actualidad de las competencias profesionales: Apuntes para su análisis. Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXIII. No.2. P. 56 – 57.
- 8-López Calichs, E. (2005). Modelo para el proceso de formación de las competencias creativas en los estudiantes de la carrera de Licenciatura en Estudios socioculturales de la Universidad de Pinar del Río. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Pedagógicas. CECES. Universidad de Pinar del Río. Cuba.
- 9-CINTERFORT. OIT. (1998). Universidad, educación superior y formación profesional.
<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/newsroom/hechos/universi.htm>
- 10-Mertens, L. (2000). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la ciencia y la cultura (OEI). Madrid. España.
- 11-Colectivo de autores. (1995). Metodología para la ordenación de la formación profesional ocupacional. Subdirección general de gestión de formación ocupacional. INEM. Madrid. España.

12-Marelli, A. (1999). Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia. Documento de trabajo fotocopiado. Universidad de las Ciencias Informáticas. Cuba.

13-Alcántara, J. (2003) La formación por competencia laboral en la empresa y en la formación profesional. maildocumentos@gestiopolis.com. P. 4-6

14-Tejeda Díaz, R. (2000). Consideraciones teóricas y metodológicas para una concepción integral del proceso de adquisición de las habilidades. Instituto Superior pedagógico. Holguín. Cuba.

15-Rubinstein, S. L. (1986). El problema de las capacidades y las cuestiones relativas a la teoría psicológica. En: Antología de la Psicología Pedagógica y de las Edades. Compilado por I. I. Iliasov y V. Ya. Liaudis. Editorial Pueblo y Educación. La Habana. Cuba.

16-García González, M. (2011). Tendencias de la formación del profesional en la educación superior, necesidad de la inserción de las competencias. Revista Pedagogía Universitaria. Volumen XVI. No.5.

17-García González, M. (2013). Estrategia de formación de competencias generales de dirección en estudiantes de la carrera Ingeniería Forestal de la Universidad de Pinar del Río. Tesis en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación. Universidad de la Habana. CEPES.

18-Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager*. Willey. Londres. Inglaterra.

19-Ansorena, A. (1996): 15 pasos para la selección de personal con éxito. Métodos e instrumentos. Ediciones Paidós. Barcelona. España.

20-Vargas, F; Casanova, F. Y Montanero, L. (2001). El enfoque de competencia laboral. Manual de formación, Cinterfor/OIT. Montevideo.

21-Abad Guerrero, I.M y Castillo Clavero, A.M. (2004). Desarrollo de competencias directivas. Ajuste de la formación universitaria a la realidad empresarial. Boletín Económico de ICE. No. 2795. Universidad de Málaga. España.

22-Chomsky, N y Heinz Dieterich (1997). La Sociedad Global: educación, mercado y desarrollo. Editora Abril. La Habana. Cuba.

23-Le Boterf, G; Barzucchetti, S y Vincent, T. (1993). Cómo gestionar la calidad de la formación. Ed. Gestión 2000. Barcelona. España.

24-Cuesta Santos, A. (2000). Gestión de competencias. Facultad de Ingeniería Industrial. ISPJAE. La Habana. Cuba. Versión digital.

25-García Álvarez, C. (2006). Formación por competencias con énfasis en la determinación de las necesidades de aprendizaje. Facultad Ingeniería Industrial. ISPJAE.

- 26-Díaz Domínguez, T. (2005). La didáctica en la formación por competencias: una visión desde el enfoque científico crítico y de la escuela de desarrollo integral. I Encuentro Internacional de Educación Superior y Formación por Competencias. Medellín. Colombia.
- 27-Levy – Levoyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Ed. Gestión 2000. Barcelona. España.
- 28-Cardoso, R. (2008). Currículo por competencias. Revista Iberoamericana de Educación. www.rioei.org. No. 45/2.
- 29-Ducci, M. A. (1997). El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional. CINTERFORT/OIT. Montevideo
- 30-Cardona, P y Chinchilla, M.N. (1999). Evaluación y desarrollo de las competencias directivas. Harvard-Deusto Business Review. No. 8. Abril-Mayo. Estados Unidos.
- 31-Kanungo, R.N y Misra, S. (1992). Managerial resourcefulness: A reconceptualization of managerial skills. Human Relations. No. 45. Volumen 12.
- 32-Vargas, F. (1999). La formación basada en competencias. Instrumento para la empleabilidad. Centro de Investigaciones y documentación. CINTERFOR/OIT.
- 33-Rueda Restrepo, N. (2006). Sistema para determinar las competencias complejas de los directivos de las IES. Metodología para su aplicación en la Universidad de Medellín. Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias de la Educación. CECES. Universidad de Pinar del Río. Cuba.
- 34-Maclelland, D.C. (1973). Testing for Competence rather than for intelligence. In American Psychologist. P. 10-12.
- 35-Tejada Fernández, J. (2002). Acerca de las competencias profesionales. Revista Herramientas. España
- 36-Tuning – Europa. (2008). <http://tuning.unideusto.org/tuningeu>. www.rug.nl/let/tunigeu.
- 37-Tuning – América Latina. (2008). <http://tuning.unideusto.org/tuningal>. www.rug.nl/let/tunigal
- 38-Fuentes, Homero. C. (2000). Modelo curricular con base en competencias profesionales. INPAHU. Bogotá. Colombia.
- 39-González Maura, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente?. Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. Volumen XXII. No.1.

40-Alpízar J. (2008). ¿Profesionales competitivos o competentes? I. Visión curricular. Revista Pedagogía Universitaria Vol. XIII No. 2 .MES. Cuba. p. 70-83.

41-Lawler, E. (2000). From job – based to competency – based organizations. Journal of Organizational.

Autor:

Máryuri García González

Máster en Ciencias, Profesores del Departamento Ingeniería Industrial de la Facultad de Ciencias económicas y empresariales de la Universidad de Pinar del Río. Cuba.

Alfredo García Rodríguez

Ingeniero, Profesores del Departamento Ingeniería Industrial de la Facultad de Ciencias económicas y empresariales de la Universidad de Pinar del Río. Cuba.

Neylis González Benítez

Ingeniera, Especialista del Centro Meteorológico Provincial de Pinar del Río. CITMA. Profesora adjunta a la Universidad de Pinar del Río. Cuba