

LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES, UN ANÁLISIS TEÓRICO METODOLÓGICO

Lic. Lídice Garrido Arredondo.

Lic. Yamilé Ricardo Infante

País: Cuba

RESUMEN

Este trabajo es el producto de una revisión teórica sobre las competencias profesionales en la literatura actual. Se realiza un análisis teórico metodológico de las mismas. Se aporta información contrastada, producto de un análisis teórico metodológico de la formación de competencias profesionales a partir de una investigación cualitativa sobre cuestiones como: qué se entiende por competencias profesionales, qué tipo de formación está relacionada con competencias, como, conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, aptitudes y valores, entre otros elementos.

PALABRAS

CLAVE:

COMPETENCIAS PROFESIONALES;
FORMACIÓN DE COMPETENCIAS
PROFESIONALES.

INTRODUCCIÓN

El desarrollo de la Educación Superior en los últimos tiempos se ha caracterizado por el hecho de que las universidades, como resultado de su gestión, establezcan gradualmente determinadas relaciones con la sociedad, que implica, asumir compromisos mutuos con el propósito de contribuir de un modo eficaz al cumplimiento de su misión social.

En Cuba, la Universalización de la Educación Superior es un proceso que se inicia desde la Reforma Universitaria de 1962, como parte de la primera Revolución educacional. A partir de ese momento se producen sucesivas transformaciones, dirigidas a lograr, entre sus objetivos fundamentales, un mayor acceso a los estudios superiores; un enfoque más científico de la enseñanza y una diversificación de las carreras que respondiera mejor a las demandas económicas y sociales del país (Horruitiner). Sin embargo, no es hasta el 2002, que se crean las Sedes Universitarias Municipales, las que se transforman a partir del curso 2009-2010 llamándose CUM, como consecuencia, de la dinámica educacional y de las nuevas tendencias, en el proceso de perfeccionamiento y por la necesidad de implementar un grupo de procesos nuevos que van a tributar calidad a la Educación Superior (Díaz Canel, 2009). Se mantienen las carreras de Ciencias Técnicas y las de Ciencias Humanísticas y Sociales que brindan amplias posibilidades de acceso a la Educación Superior.

La fuente de ingreso que aun prevalece y de mayor incidencia la constituyen los estudiantes que provienen de las fuentes de ingreso: Trabajadores, Cursos de Superación Integral, Tarea Álvaro Reynoso, y Trabajadores Sociales, entre otros, los cuales hasta ese momento, no habían tenido la oportunidad o la tuvieron a su debido tiempo, pero causas objetivas y subjetivas impidieron que concretaran estos propósitos. Lo que evidencia que este significativo grupo no ingreso a la enseñanza universitaria por el sistema regular, o bien no permanecieron en ella. De hecho significa que estaban alejados del estudio por años.

Al tener en cuenta estas particularidades se diseñó un Plan de estudio para garantizar el éxito del modelo pedagógico previstos para este tipo de cursos, condiciona la necesidad del vínculo de la teoría con la práctica, para lograr que los alumnos se apropien de valores, conocimientos y habilidades que la sociedad legitima a través del currículum y otras cuestiones significativas que generalmente superan la capacidad personal de asimilar y procesar así como asegurar el ingreso, la permanencia y el egreso de los mismos.

Este modelo pedagógico se concibe centrado en el estudiante, de manera que sea capaz de asumir de modo activo su propio proceso de formación, primando la formación académica, relacionada con las características de cada carrera en

sus diferentes áreas de actuación. No obstante la falta de flexibilidad para adaptarla a las diversas situaciones propicia que no se realice de forma eficaz el vínculo entre teoría y práctica profesional lo que no permite evaluar al profesional en formación: actuando, desempeñándose, haciendo, relacionándose y así visualizar la formación de sus competencias. En las carreras por lo general no se materializa el vínculo con las instituciones donde se practica la profesión. La formación de los que egresan está bastante desvinculada de las problemáticas y demandas sociales que los profesionales tienen que resolver; esto los ubica en una posición poco competitiva.

Existen diversos investigadores (González, V., 2002; Sosa A., 2003; Cejas, E. y Pérez J., 2003; Castellanos, B., 2003; Llanio, Giraldo., 2008) que han escrito con respecto a las competencias. Al definir esta terminología es importante destacar que en cada definición existen presupuestos previos diferentes con los que cada autor opera, lo que provoca que el resultado conceptual sea distinto, y como expresara Le Boterf, (2000) el vocablo de competencia actual posee un atractivo singular, la dificultad de definirlo crece con la necesidad de utilizarlo.

El eje principal de competencias es el desempeño entendido como "la expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante" (Malpica, 1996). Desde esta perspectiva, lo importante no es la posesión de determinados conocimientos, sino el uso que se haga de ellos. Este criterio obliga a las instituciones educativas a replantear lo que comúnmente han considerado como relación teoría-práctica. Bajo esta óptica, para determinar si un individuo es competente o no lo es, deben tomarse en cuenta las condiciones reales en las que el desempeño tiene sentido, en lugar del cumplimiento formal de una serie de objetivos de aprendizaje que en ocasiones no tienen relación con el contexto.

Al tener en cuenta que la población demanda cada día una mejor calidad, atención y tratamiento de sus problemas, surgen interrogantes tales como: ¿Las universidades están realmente formando un profesional competitivo que responda a las demandas sociales?

La experiencia acumulada y la observación a la práctica educativa, conllevan a proponer alternativas de acción que constituyan aportes a la solución de estos problemas.

El concepto de competencia supone un paso interesante en el camino de la búsqueda de indicadores más completos y aceptables, más precisos, que reflejen efectos educativos de relevancia. Desde esta perspectiva las autoras de este trabajo tienen como objetivo fundamental aportar información contrastada, producto de un análisis teórico metodológico de la formación de competencias profesionales. A partir de una investigación cualitativa, sobre cuestiones como:

- Qué se entiende por competencias profesionales.
- Qué tipo de formación relacionada con competencias, conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes, aptitudes y valores, entre otros elementos.

DESARROLLO

El término competencia tiene antecedentes de varias décadas atrás, principalmente en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia; aparecen primeramente relacionadas con los procesos productivos en las empresas, particularmente en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado. En la actualidad la formación por competencias laborales se aplica en numerosos países, entre ellos están: México, España, Argentina, Canadá, Francia, Alemania, Australia, Gran Bretaña, Brasil, Chile y otros de América Latina.

La Competencia Profesional se identifica en las normas a través de la definición de elementos de competencia (logros laborales que un trabajador es capaz de conseguir), criterios de desempeño (definiciones acerca de la calidad), el campo de aplicación y los conocimientos requeridos.

El concepto de competencia debe transmitir claramente la idea que los procesos educativos tienen que estar dirigidos fundamentalmente a la formación de un ciudadano que reúna condiciones que la sociedad actual está demandando, es decir, en dependencia del nivel de escolaridad de que se

trate, sean sujetos con capacidad plena para el análisis, la argumentación, preparados para asumir los desempeños laborales que las distintas profesiones y oficios requieren.

Se torna necesario, entonces, emprender un proceso de definición de prioridades que trascienda la pugna entre diversos temas que deben enseñarse, hacia competencias y habilidades más generales, que lleven a utilizar los conocimientos adquiridos.

La aceleración en la producción de conocimientos nuevos es una tendencia que continuará en un futuro previsible. Ha surgido, entonces, la conciencia de que las generaciones tendrán que aprender a lo largo de toda su vida. Por ello, es requisito cada vez más fuerte que la educación inicial logre que cada persona sea capaz y deseosa de seguir aprendiendo.

En la sociedad del conocimiento y de la información, el conocimiento adquirido se volverá menos importante que la capacidad de adquirir conocimientos nuevos. Esto se constituye en desafío para los sistemas educativos, cuyas consecuencias no se han sopesado aún: la prioridad que debe dársele a la aplicación del "aprender a aprender".

El enfoque de los sistemas educativos es parte de una lenta transformación que ha empezado a gestarse, cada vez se habla en términos de capacidades, competencias y cualificaciones que los alumnos, deben poseer. En la medida en que se habla de competencias, el énfasis se concentra en el estudiante que tiene que adquirirlas y desarrollarlas. El auge de la noción de competencias es parte del intento por encontrar una manera de administrar sistemas educativos que enfatizen los objetivos de enseñanza en términos del aprendizaje de los estudiantes.

Está claro que la educación a nivel superior debe estar orientada a desarrollar en el estudiante capacidades y habilidades que le posibiliten una participación productiva en la sociedad, y, puesto que la tendencia es hacia una sociedad del conocimiento, la educación debe apuntar a formar en el estudiante una visión científica del mundo en que vive, debe, por tanto, propiciar el entendimiento y manejo de la Lógica y, en general, de la Ciencia, debe alentar la creatividad, el desarrollo intelectual, la búsqueda de información y la adecuada selección de fuentes, debe fomentar la capacidad de identificar problemas y proponer

alternativas de solución y desarrollar en los estudiantes una actitud crítica, abierta y creativa frente a la investigación y su práctica.

La formación de competencias profesionales.

La integración plena del trabajador en la sociedad. Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país y las específicas del puesto de trabajo y de la profesión.

Desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento, el autoconocimiento, el desarrollo de intereses, motivaciones y de recursos personológicos.

Una mayor integración escuela – entidad productiva – sociedad. Con un diseño curricular por competencias profesionales no se forma un “súper - profesional” , pero sí se puede formar un persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias profesionales, se demanda que haya una conjugación entre los conocimientos, las habilidades, los procedimientos, los motivos, los componentes metacognitivos, los valores, las cualidades de la personalidad y las actitudes que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

La profundización en el tema condujo a valorar la formación de competencias como una alternativa posible de implementar y que podría guiar a mejores resultados en la formación de los profesionales.

Sobre el tema de competencias varios investigadores han aportado resultados teóricos y prácticos: Leonard y Utz, 1979; Mertens, 1996; Lessard y colaboradores, 1998; Daigle, 1998; Irigoín y Vargas, 2002; Hernández Y., 2004, Vargas, 2004, así como otros en el ámbito internacional. En Cuba se destacan Roca, 2001; Parra, 2002; Forgas Brioso, 2003; Castellanos, 2003; González Maura, 2004; Cong, 2004; Malagón, 2004; Mayarí, 2004; Corral, 2004; D'Angelo, 2005, Ortiz, 2008, entre otros.

Según Mertens (2000), la formación por competencias no es solo incorporar la dimensión de aplicación de conocimientos y habilidades, sino que se corresponda con las necesidades estratégicas de la empresa en todos los sentidos.

La perspectiva a que se aspira es que el egresado de las diferentes carreras, se prepare en su totalidad y que devienen, en la expresión didáctica integradora, por un lado, del proceso docente- educativo para su formación y, por otro, de la práctica social.

Como una de sus dimensiones fundamentales está la identificación de competencias. Existen enfoques, con una base epistemológica y psicológica diferente. Como quiera que se vea el problema, la competencia no puede separarse del sujeto que la posee o que la demuestra. De ahí que sea una cuestión no resuelta la aclaración de su lugar en la persona, su génesis y adquisición.

Los enfoques del concepto competencia en el ámbito del trabajo son: conductista, funcionalista, constructivista. También se plantean metodologías diferentes para identificarlas: funcional, estructural y constructivista. Conceptos y metodologías están relacionados.

En la metodología del análisis conductista se utilizan algunos instrumentos para determinar las competencias básicas o genéricas a partir del análisis de la actividad productiva. Su categoría central es la ocupación y tarea. Se basa en el desempeño efectivo. Parte de la persona que realiza bien su trabajo, sus comportamientos laborales. Se critica su concepto muy amplio de competencia y partir de alto desempeño del pasado.

En el análisis funcional como su nombre lo indica se valoran las funciones, pasa por las que corresponden a elementos de competencia que configuran posteriormente los componentes normativos. Aquí se centra en el **resultado** que se espera lograr, no en como se hace. El concepto de función es más amplio que el de tarea.

El **enfoque constructivista** tiene como eje el desempeño y percibe el trabajo en el sentido de plantearse estrategias de construcción del conocimiento. Tiene dos estrategias de identificación que son la Formación en Alternancia y Pedagogía de la Definición. Ambas son aplicables a diferentes niveles. No solo identifica sino que va al desarrollo de competencias. Se aplica en el propio desempeño.

En este enfoque se concibe la **competencia** como que emerge y se desarrolla al estar consciente la persona de los conocimientos, habilidades y destrezas que posee, así como el contexto donde son susceptibles de ser aplicados. Uno

de sus promotores B. Schwartz la concibe como la actitud de un individuo para desempeñar una función productiva en diferentes contextos de trabajo y en base a resultados esperados.

En el enfoque **funcional** se pone énfasis en las tendencias globales del mercado y requiere de indicadores identificables en el campo laboral. La persona es competente cuando demuestra que sabe cuando se identifica en las normas.

En cuanto a su definición unos autores lo hacen en términos de **capacidad** (Salas, 1977; Bazdresch, 1998, Engels, 1986) donde incluyen tanto elementos cognoscitivos como los conocimientos y habilidades, y otros más dinámicos como las actitudes, lo que desde el punto de vista personológico es inadecuado (D'Angelo, 2000).

En otros casos, la expresan como conjunto de atributos donde incluyen los conocimientos, destrezas, actitudes (Liuch, Mertens, 1998; Caro, 2000); algunos además de estos atributos le incluyen los valores (Ortiz Torres Emilio, Muñoz, en CINTEFAR, 2000; Boyatsis, en Cuesta, 2001).

Indistintamente se utilizan los términos de competencia, competencia laboral y competencia profesional. No existe acuerdo en su conceptualización ni tampoco una profundización en su explicación teórica. Dentro del enfoque conductista con la metodología del análisis ocupacional, nos encontramos diferentes definiciones, pero todas centradas en los atributos de la persona que determina un desempeño superior o exitoso.

En sentido general todos se refieren a un conjunto de características o atributos entre los que incluyen conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas. Así se plantea como **competencia** la enumeración de un conjunto de atributos y por otra parte se establece una relación con el resultado o desempeño requerido.

Todas estas acepciones de la competencia están relacionadas con el desempeño pero en la perspectiva futura y no evidente. En ninguno de ellos aparecen elementos indicadores de evidencia de desempeño o la necesidad de su reconocimiento mediante demostración.

En ellas se ve, no obstante, que no se refieren a cualquier tipo de conocimientos, habilidades o actitudes sino que están vinculadas al desempeño del área de desempeño de que se trate.

Pocos casos definen esta categoría dándole un lugar de mayor relevancia y papel dentro de la persona. M. Fiddler (1994) la identifica como una cualidad individual o que la ve como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño.

Estos autores, sin profundizar en sus aspectos teóricos, van dándole forma a ese conjunto de atributos no llegando a una concepción más profunda de cómo al entrar en relación para un determinado fin puede lograr una estructura compleja donde probablemente se produzca una cohesión funcional de la personalidad.

En el caso de autores cubanos, desde 1977 se interesaron por esta cuestión. R. Salas (1977) realiza un trabajo en el área organizacional donde concibe la competencia como una capacidad, diferenciándola del desempeño. Por otra parte, Guach, J. C. (2000) presenta un concepto interesante al verla como un modo de funcionar la persona para posibilitarle tomar decisiones. Encontramos más recientemente a A. Cuesta que en esa misma esfera, asume la definición de Boyatzis expresada como características subyacentes cuya relación causal está en una actuación exitosa, (Cuesta, 2001). Otros trabajos realizados se refieren 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.

Como se puede apreciar es un término que cada vez se utiliza más en variados campos, pero que no ha llegado a una elaboración teórica acabada. En la mayoría de las definiciones se destacan aspectos a los que se les da más peso que a otros. Se pudieran resumir sus características de la siguiente forma:

- 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.

A nuestro juicio basado en la concepción histórico-cultural, la competencia es 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. Debido a que las funciones psíquicas superiores son el resultado de un proceso histórico y cultural sobre la base de las relaciones sociales en el que se incluye un período externo (Febles, 2000).

El hombre es capaz, ante situaciones reales o académicas, mediante su autorregulación, su conocimiento de sí y sus recursos de seleccionar aquellos componentes que le permiten actuar de manera más competente. En la medida que para él tenga más sentido y motivación dicha actividad, se la represente mejor, así integrará y seleccionará todo lo que tiene formado y lo potencial. Comienza de esta manera un proceso rápido o más lento de perfeccionamiento, incorporándole contenidos y cambios para conformar su competencia.

La competencia formada es subyacente a la actuación lo que se evidencia en las diversas combinaciones de ambas. Existen casos en que estando formada la competencia puede truncarse si en el desempeño profesional incorpora elementos negativos que sin llegar a considerarse incompetente ponen al sujeto en una posición no ajustada a las exigencias.

Según Vigotsky (1987), "el hombre crea él mismo estímulo que utiliza como medios para dominar su conducta". Si no hubiera sido preparado en una profesión y se encontrara en una situación problemática, se vería impedido de seleccionar los procesos y estructuras que considere le permiten resolver la situación.

Constituye una tarea de la ciencia descubrir las relaciones y enlaces de los integrantes de la competencia y sobre todo el carácter de su contenido. ¿Gracias a qué se realiza la integración? ¿El contenido de la profesión, el sentido de la profesión para el sujeto, la lógica de la profesión?

Por otra parte, cuál es la relación y el tipo de enlace entre la competencia y la actuación. Al plantear sus componentes solo estamos aportando a uno de los aspectos de la investigación.

Lo difícil y urgente es buscar la esencia de esa forma superior, ya que cobra mayor sentido el pensamiento de Marx de que "si la forma de manifestación y

la esencia de las cosas coincidieran directamente, entonces cualquier ciencia sería innecesaria" (Marx, en Vigotsky (1991) Tomo 5 obras completas).

Para seguir su posición materialista hay que ver la competencia como una estructura psicológica que es socialmente determinada.

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.

Elas son producto de la enseñanza y la actividad, estando en constante desarrollo. Cuando se ponen en juego, se aplican a la actividad, se van estructurando mejor y funcionan con un nivel cohesionado que determinan la calidad del desempeño.

Se tiene en cuenta que esta investigación está dirigida hacia la formación de competencias profesionales, un análisis teórico metodológico de las mismas, las autoras coinciden con el criterio de estos investigadores y las definen, como: una estructura psicológica, holística, compleja, de componentes que llevan a un funcionamiento integrado del sujeto orientados al desempeño de la profesión. Conjunto de actitudes y aptitudes que deben regir el saber y el hacer del profesional universitario al desempeñarse en el objeto específico de su profesión.

La dinámica del proceso docente educativo debe permitir que el estudiante adquiera y desarrolle actitudes, aptitudes y valores inherentes a su profesión, es decir, contribuya a la formación de competencias profesionales.

Componentes que conforman la estructura de las competencias profesionales.

Cuando se intenta expresar los componentes de una estructura compleja, se corre el riesgo de que se afecte de alguna manera la visión de sus relaciones y dinámica. No obstante, es imprescindible para su comprensión realizar un análisis de cada uno para lograr tener una idea de su magnitud que de ninguna manera refleja la manera y determinantes de su integración y funcionamiento y mucho menos de su génesis.

Los componentes de esa estructura, a nuestro juicio, son las capacidades, las actitudes y motivos, los valores y el que consideramos el componente esencial, el modo de actuación profesional.

Las capacidades no pueden existir fuera de una actividad dada. Con relación a la competencia más que hablar de una capacidad, es necesario hablar de capacidades. Como expresa Mertens (2000) las competencias se refieren a capacidades integradas y no a la suma de saberes. Ni puede reducirse a la capacidad de realizar tareas en el puesto.

Como componente de la competencia preferimos incluir en las capacidades, los conocimientos y sistemas de operaciones y acciones genéricas que el individuo ha desarrollado en su vida y que pueden ser transferibles a diferentes actividades. No obstante, al ser consideradas dentro de una competencia profesional, son seleccionadas por el carácter de la actividad dada. Ellas están vinculadas a los procesos intelectuales que se traducen en estrategias de aprendizaje, manejo de información, etc.

Estas capacidades, y por tanto sus componentes, son el producto de una selección de "actividades psíquicas" que realiza el hombre entre sus capacidades elementales ya formadas, cuando inicia la profesión o se prepara para ella. Esa selección está determinada por las exigencias objetivas del tipo de actividad (Rubinstein, s/f). Por eso, aunque genéricas, su selección obedece a la profesión y forman parte de la competencia profesional.

Pero esas capacidades por sí solas, no determinan la competencia en una esfera específica. Cada profesión tiene sus modos de proceder con los objetos que se relaciona. Es por ello que la competencia incluye otro componente que identifica un conjunto de acciones que llegan a conformar el **modo de actuación** profesional.

Como plantea Rubinstein (s/f) a ellas no se incorporan contenidos formales, sino que reflejan determinadas relaciones que se generalizan para constituirse en capacidades específicas. En este caso, específicas de la profesión. Por tanto, son operaciones históricamente formadas como resultado de relaciones en la esfera de objetos y que se han conformado mediante procesos internos del sujeto que le permiten su aplicación.

El rendimiento de la persona depende de lo bien reguladas y del funcionamiento de esas operaciones o formas de actuar de la profesión dada (Rubinstein, s/f).

Por eso es imprescindible los procesos de análisis y generalización de esas relaciones y la organización de esas operaciones asimiladas, en la esfera de que se trate. El hombre tiene que hacer suyo el sistema de operaciones mediante esos procesos. Estos son de naturaleza activa y mediada por personas. El sistema de operaciones incluye los **conocimientos específicos** de la profesión.

El **modo de actuación profesional** es una categoría poco utilizada, pero que refleja un componente complejo de la competencia profesional. Es su principal componente.

Se ha planteado que el **modo de actuación** es una generalización de los métodos que deben desarrollar los profesionales (Mestre, 1996) pero no puede verse de manera tan simple por cuanto no solo incluye el dominio de los métodos específicos de la profesión, sino que también materializa una lógica en el proceder del profesional.

En él se incluyen también las habilidades profesionales, así como la representación de las tareas y los resultados de la profesión.

Los **métodos** que forman parte del modo de actuación son los que constituyen los sistemas de operaciones y acciones específicas determinadas desde el interior de la profesión, y mucho más, de la propia organización en que se aplica. Aquí se incluye el dominio de los instrumentos y herramientas particulares para la solución de los problemas típicos de la profesión, las tecnologías propias de ella y a veces el marco de aplicación, el trabajo con diferentes métodos que no solo se refieren al plano práctico sino intelectual. La definición de éstos para la profesión de que se trate, determina que se identifique adecuadamente el modo de actuación.

Pero no basta con tener precisados los métodos, es necesario que se organicen con una determinada lógica que no incluye solo la secuencia al proceder, sino que tiene en cuenta las condiciones, características y naturaleza de la profesión.

Otro componente del modo de actuación profesional lo constituyen las **habilidades profesionales**. Como expresa Mestre (1996), son una

generalización de habilidades, determinada por las características de la profesión.

Están conformadas por sistemas de acciones con cierta independencia y cuyo contenido está determinado por la profesión (Talizina, 1985). Son, por tanto, como expresa Lanuez (1990) formaciones ejecutoras particulares de la profesión.

En sentido general todos se refieren a un conjunto de características o atributos entre los que incluyen conocimientos, habilidades, actitudes, destrezas. Así se plantea como **competencia** la enumeración de un conjunto de atributos y por otra parte se establece una relación con el resultado o desempeño requerido.

Como se ha visto, una de las cuestiones que contribuyó a superar el conductismo es la afirmación demostrada por algunos investigadores acerca de la relación entre las acciones y el contenido psicológico interno. En este sentido se explica tanto la relación entre ellos como lo errado de considerar que la sucesión de movimientos directamente visibles es idéntica a la estructura psíquica interna.

Las acciones son reguladas por formaciones psíquicas en las que están presentes representaciones de la acción, anticipación de la meta o resultado que se alcanzará con la acción, así como la predicción del programa de acción y sus condiciones. En las acciones juega un papel todo este proceso no sólo cognoscitivo, el cual tiene un carácter complejo, donde intervienen un conjunto de capacidades de carácter secuencial y jerárquico en dependencia de la complejidad de la tarea (Luria, 1970 citado por W. Hacker).

Las acciones, que llegan a constituirse en métodos y forman parte del modo de actuación del profesional, tienen un carácter generalizado y proporcionan un margen de libertad para la actuación individual.

Mientras mejor formado esté ese contenido interno será más efectiva la representación del proceso tecnológico y la estimación de los posibles errores. La tarea de la enseñanza y el entrenamiento está en lograr la formación óptima. En ella es de gran importancia el hecho de que el desarrollo y entrenamiento en las estructuras psíquicas es determinante y superior a la enseñanza de las acciones propiamente externas (Hacker, 1987). Por eso el **modo de actuación** debe permitir formas de proceder diferentes y la selección

de programas de acción que conduzcan a la misma meta. Con esto se estimula la creatividad y el modo de proceder individual.

De ahí que la competencia para la acción se logra cuando se alcanza un nivel de regulación elevado (de esas acciones) y ello es posible cuando se estimula el contenido interno (representaciones, estrategias de búsqueda, procesos con la información, previsión de errores, decisiones, etc.) y cuando se capacita al hombre para aprovechar los grados de libertad que le posibilitan un modo de proceder individual.

En este sentido, es conveniente aclarar que, como expresa Abuljanova-Slavskaia (1987), el desarrollo de la personalidad no se limita a lograr la regulación consciente de su actividad sino el aprovechamiento al máximo de sus potencialidades y el lograr un cambio en la posición del sujeto con la realidad, elevarlo a un nuevo nivel.

Estos componentes: dominio de métodos, habilidades profesionales, secuencia de acciones de la lógica de la profesión, así como la representación de las tareas y los resultados constituyen el **modo de actuación** de ese profesional. En ellos se da una unidad indisoluble de elementos teóricos y prácticos que pueden llegar a un grado de generalización tal que adquieran independencia relativa y distinguen a unas profesiones de otras.

Otro de los componentes de la competencia profesional está en las **actitudes** que expresan la relación del hombre con esa profesión. No es posible ser competente si no ha incorporado sentimientos, convicciones relacionadas con el contenido y modo de realización de esa profesión.

La **motivación profesional** es otro de los elementos que la integra. Las necesidades, deseos e interés en el contenido (teórico y práctico) de la profesión influyen en la formación de esa estructura compleja y en el propio desempeño.

Por último, se resalta que las mismas, la integran los valores (Ortiz Torres Emilio) que expresan el significado que los objetos tienen para el hombre. No puede haber competencia ni formación de ella si no incluye el conjunto de significados personales que para ese hombre tiene la profesión, la asimilación de la cultura de la organización donde la aplica.

Todos estos componentes forman parte del conjunto sobre la base de la interacción condicionada por la relación del hombre con la profesión.

Todos ellos funcionan interrelacionados y solo se han separado para su estudio. Pueden llegar a fusiones que distinguen competencias históricas bien definidas.

Todos sus componentes no tienen el mismo grado de condicionalidad por la profesión, aunque reciben esa influencia.

De esta forma, 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 que permite el funcionamiento holístico y autorregulado vinculado al buen desempeño en una profesión.

CONCLUSIONES

Desde la aparición del concepto de competencias, nunca antes había sido tan utilizado por las diferentes esferas de la vida. Por eso se le atribuye un carácter muy dinamizador, sobre todo, en el área de la gestión.

Este uso extensivo no ha logrado que se elabore un concepto adecuado, ni que se esclarezca su génesis y desarrollo.

Es posible que su incorporación a la actividad laboral haya contribuido a que aún no exista una base teórica al respecto. Por tales razones existen numerosas definiciones de la competencia que la colocan como atributos, actuaciones basadas en normas, desempeño. Son pocos los que han incursionado en la profundidad de esta categoría para continuar los estudios que en la lingüística aportaron tesis importantes sobre esta cuestión.

Para seguir estas ideas la competencia hay que verla en la persona formada (como otras estructuras psicológicas) sobre la base de las relaciones sociales, con un carácter integral y holístico de un conjunto de procesos, funciones y propiedades que dan un nivel de ejecución. Cada uno de sus componentes se integra, pero pueden tener diferentes niveles de compromiso en ella.

BIBLIOGRAFÍA

- Álvarez de Zayas, Carlos M. (1998): La escuela en la vida. La Habana, Cuba, Editorial Colección Educación y Desarrollo.
- Cejas, E., y otros (2001): La formación por competencias profesionales: una experiencia cubana. IPLAC, La Habana, Cuba, Palacio de las Convenciones. Curso Precongreso Pedagogía 2001
- CINTERFOR/OIT (2000), Las 40 preguntas más frecuentes sobre competencia laboral (Internet). (versión digital) disponible en Internet, <http://www.Disponible>
[en:http://www.monografias.com/trabajos14/competencias laborales](http://www.monografias.com/trabajos14/competencias laborales).
- Cuesta, A. (2001) Gestión de competencias, Editorial Academia, Cuba.
- D'Angelo, O (2000) ¿Inteligencia o persona? Revista Cubana de Psicología, Vol. 17, No. 3, Cuba.
- Guach, J. C. (2000) Formación basada en competencia, Tesis Maestría, Cuba.
- Horrutiner, Pedro (2006): *La universidad cubana: el modelo de formación*. La Habana: Félix Varela.
- Le Boterf, G. (2001): Ingeniería de las competencias. Barcelona, Ediciones Gestión 2000. Lluch, E. (1996) Introducción a la formación basada en competencias (EBC): algunas ideas generales. Revista Curricular Informativa, Vol. III, No. 4, Oct-Dic, México.
- Mertens, L. (1997) *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: cinterfor.org.uy/public
- Salas, R. (1997) Sistema de monitoreo y control de calidad de la competencia y el desempeño profesional. Revista Educación Médica Superior, Vol. 11 (1).
- Vigotsky, L.S (1987) Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores, Editorial Científico-Técnica, Cuba.
- Vigotsky, L.S (1991) Tomo 5, Obras completas, España.
- Zayas, P.M (2002) Concepción teórico metodológica para los procesos de selección de personas, Tesis de Grado, Universidad de la Habana, Cuba.

Recibido: 240802009

Arbitrado: 120122009

Aprobado: 200402010