

REFLEXIONES EN TORNO A LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

AUTORES: Eduardo Antonio Caicedo Coello¹
Pedro Ramón Sánchez del Toro²
Rafael Tejeda Díaz³

DIRECCIÓN PARA CORRESPONDENCIA: caicedocoello@yahoo.es

Fecha de recepción: 10-07-2017

Fecha de aceptación: 16-08-2017

RESUMEN

El propósito esencial de este artículo es brindar un grupo de reflexiones relativas a las competencias profesionales, aspectos como su conceptualización, los principios que sustentan su formación, la etimología del concepto presentado, las implicaciones del enfoque histórico - cultural en la configuración de competencias profesionales, su aprendizaje, son presentados con la finalidad de exponer una interpretación del enfoque a partir de considerar las competencias como cualidades que se configuran en el plano intrapsicológico como resultado de una síntesis dialéctica, que posee su expresión externa mediante el desempeño.

PALABRAS CLAVE: Competencias profesionales; configuración psicológica; aprendizaje; zona de configuración próxima; desempeño.

INTROSPECTIONS RELATIVES AT PROFESSIONAL COMPETENCES

ABSTRACT

The essential purpose of this article is to offer a group of introspections relatives at professional competences, aspect as its conceptualization, the principles that employ its formation, the etymology of the concept presented, the implications of the historical - cultural perspective in the configuration of professional competences, its learning, are explanations with the purpose of show one interpretation of the view beginning consider the competences as quality's that are configuring in the psychological inside plane as sequel from synthesis dialectics and have its expression outside through the performance.

¹ Licenciado en Educación, mención Físico-Matemática. Profesor titular. Master en Educación y Desarrollo Social. Universidad Laica Eloy Alfaro. Manabí, Ecuador.

² Licenciado en Educación, especialidad Matemática. Profesor Titular. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya". Holguín, Cuba. E-mail: pramonst230761@gmail.com

³ Licenciado en Educación, especialidad Mecánica. Profesor Titular. Doctor en Ciencias Pedagógicas. Universidad de Holguín "Oscar Lucero Moya". Holguín, Cuba. Universidad Técnica de Manabí. Manabí, Ecuador. E-mail: rtejeda2009@yahoo.es

KEYWORDS: Professional competences; psychological configuration; learning; area of next configuration; performance.

INTRODUCCIÓN

Lograr la formación de profesionales competentes es una necesidad de los tiempos actuales, formar un sujeto capaz de insertarse en la sociedad y a la vez desempeñarse de manera idónea al ritmo de sus cambios, es una exigencia que se hace a las Instituciones de Educación Superior en cualquier parte del mundo, razón para que estas busquen variantes y alternativas diversas para encausar un proceso de enseñanza – aprendizaje que involucre al estudiante en situaciones de aprendizaje que cumplan con los principios de transferibilidad, alternancia y multireferencialidad.

Asumir los presupuestos de la formación basada en competencias profesionales es, sin duda alguna, una perspectiva de inclusión en un campo que promueve cambios en la concepción teórica y práctica predominante entre los gestores de la formación, y conduce a plantear y replantear conceptos, estrategias, a determinar el sistema de elementos, relaciones y sentido de su vinculación con el contexto actual de evolución de los mercados, la tecnología, la gestión empresarial o la dinámica social en la que esté inmerso el sistema de formación, ya que la competencia se configura y se reconfigura a partir de la propia práctica.

Lo antes expresado permite ver la necesidad de esclarecer un grupo de conceptos y relaciones que van desde el propio concepto de competencia profesional, pasando por el concepto de desempeño, hasta la sostenibilidad de este, ya que son fundamentales para encausar un proceso formativo cuya finalidad sea entregar a la sociedad un profesional competente.

DESARROLLO

Sobre un concepto tratado sin que exista un consenso en su formulación

En el concepto de competencia profesional es reconocido por muchos autores el carácter complejo e integrador de las competencias en el orden estructural, con independencia de algunas diferencias teóricas existentes en cuanto a conceptualizar las competencias profesionales como habilidad, como capacidad, o como configuración psicológica, razón por la que existe un gran número de definiciones.

En la estructura de la competencia profesional se ven involucradas formaciones psicológicas cognitivas y afectivo motivacionales, que se integran y sintetizan de manera dialéctica para erigirse como elemento regulador de la actuación profesional, siempre marcada por los recursos personológicos, elementos estos que son reconocidos indistintamente por diversos autores (V. González, 2002 y Fernández et. al. 2003).

En los trabajos de los autores antes mencionados podemos destacar que González, aborda el problema de la conceptualización de la competencia profesional desde una perspectiva psicológica sustentada en el enfoque histórico-cultural del desarrollo humano y entiende por competencia: "Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente" (González, 2002, p.49), mientras que Fernández y colaboradores un año después, sintetizan esta definición y plantean que las competencias son: "(...) configuraciones que integran diferentes componentes personológicos, autorregulando el desempeño eficiente en una esfera específica de la actividad" Fernández et. al. 2003, p.49).

A pesar de valorar ambas definiciones como muy atinadas y coincidir con los presupuestos que están implícitos en ellas, creemos posible aportar algunas consideraciones al respecto partiendo de lo que entendemos por competencia profesional.

La competencia profesional es entendida como: cualidad del sujeto que se configura en el plano psicológico como síntesis dialéctica en la integración funcional del saber (conocimientos diversos), saber hacer (habilidades, destrezas y capacidades) y saber ser (valores y actitudes) que son movilizados en un desempeño idóneo a partir de los recursos personológicos del sujeto (iniciativa, autonomía, reflexión personalizada, perspectiva de su actuación profesional, entre otros), que le permiten saber estar en un contexto socioprofesional acorde con las características y exigencias de las situaciones que enfrenta relativas a la profesión.

Una vez presentado el concepto, cuando hacemos referencia a la formación basada en competencias y se va a asumir como enfoque en el proceso formativo, se deben considerar al menos dos razones esenciales: En primer lugar, el propio concepto de competencia profesional identificador del enfoque, da una idea clara de integralidad, pues involucran como síntesis dialéctica aspectos relacionados con lo afectivo, lo cognitivo, lo conductual, lo axiológico y tratan de responder mejor a la necesidad de encontrar un punto de convergencia promisorio entre educación para el trabajo y empleo, entre los esfuerzos educativos y de formación de profesionales, por una parte, y el funcionamiento del mundo del trabajo, por otra. En segundo lugar, este enfoque de formación de los recursos humanos, es portador de tres principios que incrementan el potencial de adaptabilidad al cambio del sujeto formado bajo su égida, estos son: el principio de transferibilidad, el de multirreferencialidad y el de alternancia. Huerta, J. et. al (2002) y Tejeda, R. & Sánchez, P. (2012).

Principio de la transferibilidad: El proceso de formación del profesional basado en competencias debe lograr que el profesional demuestre de manera creativa e innovadora el enfrentamiento a la solución de una diversidad de problemas y situaciones profesionales acordes con la profesión que estudia en contextos distintos.

De esta forma se hace imprescindible que en el proceso se logre la capacidad para transferir y buscar nuevas vías, estrategias, métodos – técnicas o conocimientos necesarios en cada escenario de desempeño contextual. Se debe alcanzar niveles de desempeño que se correspondan con las exigencias y expectativas de idoneidad profesional exigida según el momento histórico concreto.

Principio de la multireferencialidad: El proceso de formación del profesional basado en competencias debe estar orientado a las características de los diversos contextos donde se manifiestan los procesos de la profesión en congruencia con las competencias a formar en los estudiantes. Se exige, de un aprendizaje divergente en el estudiante que lo prepare para actuar ante situaciones conocidas o no en relación con la profesión. Se constituye este principio en una forma para lograr que lo aprendido sea un referente vivido de forma consciente en el alumno, que pueda usar en la toma de decisiones en la medida que se inserta en los contextos socio-profesionales.

Principio de la alternancia: Dado el carácter complejo, flexible, holístico, contextual y desarrollador del proceso de formación de las competencias profesionales se hace necesario combinar acciones académicas, laborales e investigativas integrando las potencialidades del contexto universitario con la diversidad laboral asociada a la profesión.

Es esencial que no sólo el estudiante se enfrente a la solución de problemas y situaciones de forma simuladas, también hay que propiciar un enfrentamiento de estos a la realidad profesional, tal como sucede en su dinámica y cultura organizacional. Es un requisito potenciar la socialización de experiencias y la cultura que existe entre los profesionales que se encuentran en ejercicio con los estudiantes en formación para mejorar su desempeño.

En esta dinámica se apropian de los saberes de la profesión desde la diversidad curricular en que son tratados y las exigencias de su aplicación en contextos que permiten su resignificación personal, demostrados mediante evidencias de desempeño. Por tanto, asumir el constante cambio que ocurre en la profesión hace que se identifique la emergencia de nuevas competencias o saberes asociados a las ya existentes y con ello, promover la actualización de las propuestas de formación y el perfeccionamiento necesario de los profesionales.

Etimología del concepto

Esclarezcamos algunos términos que resultan esenciales para la mejor comprensión del concepto de competencia profesional propuesto y comencemos por, qué se entiende por cualidad. Etimológicamente, esta palabra procede del latín *qualitas atis*, a través del latín vulgar *qualitate*, y alude a aquellos hechos que tienen la característica de ser verídicos (*vera* en latín), cualidad se refiere al mismo hecho de tener una determinada característica o forma de ser.

Según el Diccionario de lengua española (2006), cualidad significa: "característica natural o adquirida que tiene alguien o algo, que lo hace tal como es y que lo distingue de los demás de su serie. Característica importante, buena y útil de alguien o algo".

Su tratamiento en función de la educación es entendida por investigadores del Centro de Estudios "Manuel F. Gran" de la Universidad de Oriente en Cuba, como la expresión del resultado de un movimiento o transformación que se ha suscitado en el proceso, que también permite caracterizar éste, pero que se constituye en una expresión más interna del mismo.

Estos criterios sistematizados e interpretados, permiten expresar que la cualidad es la expresión sintética que da significación a las transformaciones que se producen a través de las relaciones y movimientos entre los componentes o elementos esenciales de un proceso u objeto que connotan su trascendencia.

Considerar la competencia como una cualidad del sujeto, establece su distinción personal en la formación como proceso, a través de las relaciones esenciales que se producen entre los diversos saberes, los cuales son adquiridos y se configuran en su integración como una síntesis dialéctica que se connota a partir de los recursos psicológicos que posee, utiliza y actualiza el sujeto y que lo hacen más o menos competente que otros. Estos recursos son expresión de la personalidad del sujeto como nivel de organización más complejo de la unidad cognitivo-afectiva.

Luego de la revisión de varios diccionarios el significado de la palabra configuración y se puede sintetizar como disposición de partes o elementos que componen un cuerpo u objeto y le dan su forma peculiar. Un tratamiento más especializado aparece en el Diccionario de Psicología, de Dorsch, F. (1985) donde se expresa que la configuración es una forma, un ordenamiento espacial, o puede considerarse además como una trama de relación en el contenido de una percepción.

González Rey, F. (1995) citado en Mariño, M. A. (2009, p.36), al referirse a la configuración psicológica plantea: "(...) es un sistema dinámico que expresa un sentido psicológico particular y, simultáneamente aparece

extendida y articulada con configuraciones que entran en otros sistemas de sentido de personalidad.”.

Asumiendo lo planteado por González Rey y a tono con la definición que proponemos de competencia profesional, entendemos que esta al ser identificada como configuración psicológica es reconocida como una formación psicológica de menor orden de complejidad estructural, si se le compara con la personalidad, pero de orden superior de complejidad si se compara con las formaciones psicológicas que intervienen en su configuración, ya que resulta de las relaciones y nexos establecidos entre las diversas formaciones psicológicas de menor orden que son consideradas como contenidos parciales, estables, portadores de determinado valor emocional y que se expresan en diferentes formas definidas conductual y psicológicamente, entre las que se pueden señalar las necesidades, motivos, rasgos del carácter, entre otras. Fernández, L. (citada en Bello & Casales, 2002).

Las relaciones y nexos que se establecen en el proceso de configuración de las competencias son cada vez más complejos y estables en la medida en que estas se aproximan al estándar establecido para ellas o sea al modo en que están configuradas, que tienen su expresión en el desempeño.

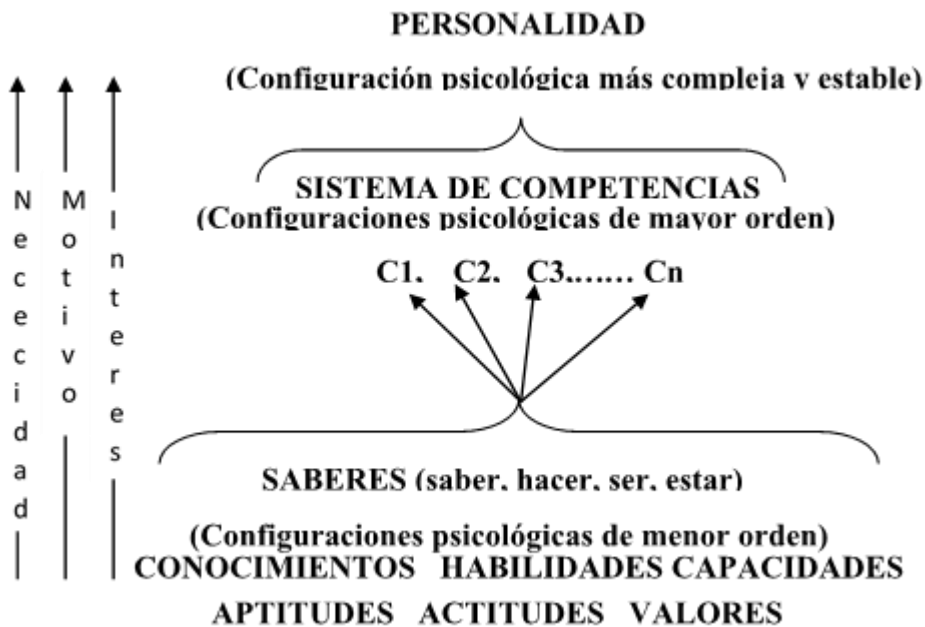


Figura 1. Estructura de configuración de la competencia.

Los sentidos personales adquieren mayor intensidad en la medida en que articulan entre sí, para formar reales configuraciones. Se produce aquí una fuerte organicidad entre los procesos psicológicos de naturaleza afectiva y cognitiva "(...) así finalmente la personalidad aparece integrada por formaciones psicológicas, procesos, propiedades que caracterizan con cierta

estabilidad la personalidad del sujeto en sus funciones reguladoras y autorreguladoras (...)” (Ibid.)

Esto le confiere a las competencias un carácter complejo, al concebirlas en su configuración como una estructura de estructuras, solo superadas en complejidad por la personalidad. Las competencias son expresión de la personalidad del sujeto y además de su carácter complejo, tienen un carácter holístico, fundamentado en el principio hologramático de la teoría de la complejidad.

Fariñas, G. plantea que: “(...) en la parte se expresa el todo. (...) asumiendo a la personalidad como el todo y a la habilidad como la parte.” (Fariñas, 2005: 152). Sustituyendo el término habilidad por el de competencia profesional y parafraseando lo expresado por Fariñas, podemos plantear que en la parte (entiéndase competencia profesional), se da la expresión del todo (entiéndase personalidad), lo que es expresión del carácter holístico de esta cualidad configurada en el sujeto.

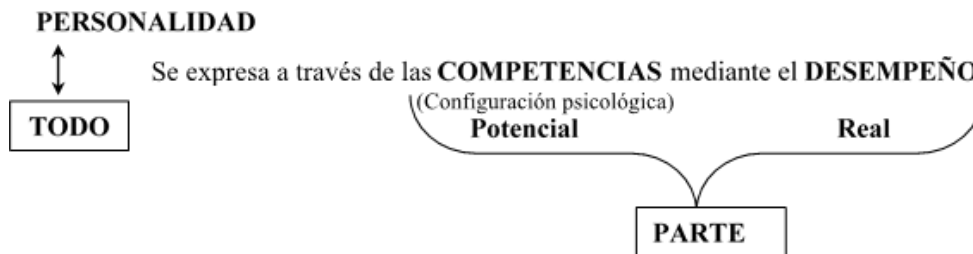


Figura 2. Carácter holístico de las competencias.

A diferencia de lo que se plantea respecto a las formaciones psicológicas de menor orden, que pueden caracterizarse como predominantemente inductoras o ejecutoras y tener diferentes grados de complejidad que permite clasificarlas en generalizadoras o particulares, las competencias profesionales tienen desde nuestra percepción una dualidad existencial, como potencial (intrapersonal) y como real (interpersonal, desempeño), esta idea no es totalmente nueva, pues haciendo una simplificación del concepto pudiéramos considerar que ya en el 1966, Lawshe, C. H. & Balma, M. J., hacen referencia a estos dos aspectos al hablar de la potencialidad para aprender a realizar y para llevar a cabo un trabajo.

El origen de la existencia como potencial de las competencias profesionales está signado por una de las componentes que intervienen en su configuración, las capacidades, así es reconocido por Fernández et al. (op. cit.), quien está de acuerdo con que apuntan a una noción de potencialidad, al presuponerlas como condicionantes del éxito. Esto no significa de ninguna manera que identifiquemos las competencias profesionales como capacidades, sino que reconocemos la transferencia del carácter como expresión de potencialidad de estas en la configuración de las competencias como estructuras psicológicas de mayor complejidad.

Es importante destacar que el aspecto potencial de la competencia está marcado, además, por las aptitudes como factor biológico, por el estadio de desarrollo en que estas se encuentran como resultado del proceso de formación y por los requerimientos del contexto socioprofesional, que determinan su obsolescencia.

En lo referente al desempeño (lo fáctico), está signado por las habilidades entendidas como el "saber hacer", pero tampoco significa que identifiquemos con estas a las competencias profesionales. Esto no significa que existan competencias potenciales y reales, sino que una misma competencia tiene esa dualidad existencial intrínseca, en un sentido lo potencial condiciona lo real, la manera en que se manifiesta en el plano externo (desempeño) la competencia configurada en el sujeto, pero al mismo tiempo en sentido contrario la interacción con otros sujetos en el contexto socioprofesional y el propio contexto, inciden en la configuración como potencial de la competencia.

Todos estos factores hacen que tanto la configuración de las competencias en el plano interno como resultado de la dinámica entre subjetivación y enculturación, como su objetivación a través del desempeño, tengan un carácter personalógico, que matiza las competencias en cada sujeto, aun cuando el proceso en el cual se han configurado y se manifiestan estas, sea de manera ideal, el mismo.

Esto nos ayuda a comprender el carácter holístico de las competencias, pues ellas como formaciones psicológicas de orden superior (existen en el sujeto) y conforman la formación psicológica más compleja que es la personalidad y en su existencia como real la expresan en el desempeño. Si el desempeño es considerado como el modo en que el sujeto realiza una actividad o conjunto de ellas, esto involucra todos los aspectos o estructuras de la personalidad del sujeto que son necesarios para la realización, o sea, según la necesidad se expresaran en éste los elementos que conforman este constructo teórico llamado personalidad.

Por último abordaremos el término configuración como síntesis dialéctica, entender la competencia profesional como cualidad que se configura resultado de una síntesis dialéctica es lo que en esencia posibilita concebir la integración de las diferentes formaciones psicológicas de orden inferior y de sus relaciones como un entramado complejo, diferente en cada sujeto, producto de su condición de ser biológico, psicológico y social, irrepetible.

Las competencias profesionales vistas ya desde la praxis, tienen su expresión en el desempeño y son evaluables mediante un sistema de criterios asociados a las mismas que deben estar en correspondencia con las exigencias del contexto socioprofesional, lo que conduce de manera *sine qua non* a valorar en la formación de competencias las influencias de dicho contexto, como elemento de esencia en el mismo.

Implicaciones del enfoque histórico cultural en la configuración de competencias profesionales

No vamos a hablar de modo exclusivo en este acápite de la teoría de Vigotsky, nos referiremos también al estudio sobre el desarrollo humano, Fariñas (2005) en el que desde nuestro punto de vista se aporta una visión actual del enfoque histórico cultural y ofrece fundamentos desde esa perspectiva que tienen implicación al conceptuar la configuración de competencias profesionales.

L.S. Vigotsky (1987) enfatiza en que la Situación Social del Desarrollo (SSD) es la combinación especial de los procesos internos del desarrollo con las condiciones externas. Como se puede apreciar las condiciones externas se erigen como una condicionante para el surgimiento de cualidades psíquicas en los sujetos, la otra se constituye a partir de los procesos internos, anatomofisiológicos, biológicos y psíquicos.

Resumiendo estas ideas:“(...) La situación social del desarrollo expresa la conjunción dinámica de las condiciones interpersonales o externas y las intrapersonales o internas, que producen el desarrollo de la persona (...)” (Fariñas, op. cit., p. 153)

Si somos consecuentes con las ideas Vigotskianas sobre la SSD y con la interpretación que de estas hace G. Fariñas, la configuración de competencias entendida como expresión del desarrollo del sujeto debe sustentarse en dos constructos fundamentales, el enraizamiento cultural y la subjetivación que se manifiestan durante este proceso.

Sobre esta base, la configuración de las competencias profesionales se ve determinada por la manera en que confluyen e interactúan lo interpersonal y lo intrapersonal, vistos desde el proceso de formación. La subjetivación que propicia la configuración de las competencias depende en buena medida del accionar activo del sujeto, de la metacognición, de cómo hace suya la cultura social, personalizándola, enriqueciéndola con lo que aporta y construye desde el plano personal, lo que hace de las competencias que en él se han configurado una combinación única e irrepetible aun cuando etimológicamente sean las mismas competencias que para otros sujetos.

La configuración se ve sometida a un proceso dinámico continuo, donde las competencias que propician que el desempeño de un sujeto sea calificado como idóneo en cierto momento, pueden llegar a ser obsoletas y requerir una reconfiguración. La influencia de esta conjunción dinámica en la configuración y reconfiguración de las competencias está determinada por la SSD.

Otro elemento que incorporaremos en este análisis relativo a la configuración de las competencias profesionales tiene que ver con la influencia del grupo. “(...) El enraizamiento en la cultura y los procesos de subjetivación

implicados en este (...) requieren de la iniciativa y creatividad de las personas o grupos de estas" (Fariñas, op. cit., p.158)

Para realizar el análisis de la relación que se da entre la situación social del desarrollo, los grupos y su influencia en la configuración de competencias profesionales, partamos de la tesis de Vigotsky acerca de la mediatización social de los procesos psíquicos y la ley genética general del desarrollo cultural que establece:

Cualquier función en el desarrollo cultural (...), aparece en escena 2 veces, en 2 planos: primero, como algo social, después como algo psicológico, primero entre la gente, como una categoría intersíquica, después (...) como una categoría intrapsíquica. (...) el tránsito de afuera hacia adentro transforma el propio proceso, cambia su estructura y sus funciones. Detrás de todas las funciones superiores, de sus relaciones, están, genéticamente, las relaciones sociales, las relaciones reales entre la gente". Vigotsky (1987, p.161)

Un referente del enfoque histórico cultural que no puede omitirse es la teoría relacionada con la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), - enunciada por Vigotsky a partir de la ley genética fundamental - estableciendo un paralelismo con esta se propone un concepto de zona de desarrollo próximo de configuración (ZDPC) al referirnos a las competencias profesionales. Para ello se esclarecen algunos términos involucrados en el concepto:

Nivel de configuración real o actual (NCR): determinado por el desempeño manifiesto al resolver un problema profesional de forma independiente y su correspondencia con los criterios de desempeño establecidos (puede ser considerado como: "(...) el dominio individual (realización personal)" (Corral, 2001, p.58). Este nivel en determinados momentos, puede y debe coincidir con alguno de los niveles de configuración descritos por Tejeda & Sánchez, P. (2012, p.73) en el proceso de formación basado en competencias profesionales (nivel básico de configuración, nivel medio de configuración, nivel de umbral de idoneidad, nivel de idoneidad).

Nivel de configuración potencial (NCP): determinado por el desempeño manifiesto al resolver un problema profesional bajo la guía de un tutor, un instructor profesional o en un entorno colaborativo (puede ser considerado como: "(...) el dominio compartido (como realización futura)" (Corral, 2001, p.58). Este nivel en determinados momentos, puede y debe coincidir con alguno de los niveles de configuración asumidos y antes mencionados en el NCR.

Esto nos permite conceptualizar la Zona de desarrollo próximo de configuración como la diferencia cualitativa que existe entre el NCR y el NCP en cada momento del desarrollo en el proceso de configuración de las competencias. Esto es un indicativo de las posibles direcciones a seguir para continuar

mediando el desarrollo del sujeto y adecuar o modificar la intención formativa de los niveles de ayuda a implementar para contribuir al desarrollo personal.

La ZDPC como espacio existente entre el NCR y el NCP no puede determinarse con precisión cuantitativa, aun cuando estos pueden estimarse atendiendo a las evidencias mostradas, las normas y criterios de desempeño establecidos.



Figura 3. La zona de desarrollo próximo de configuración.

Es importante destacar tres aspectos de suma importancia al trabajar la configuración de competencias profesionales asumiendo este concepto de ZDPC y son las propuestas o consideraciones hechas por Moll (1990) y Labarrere (1996) respecto a la ZDP, y las cualidades de la educación por competencias profesionales expuestas por Huerta, Pérez & Castellanos (2002).

Ortiz (2000, p.19) cita a Moll (1990) quien hace alusión a que: (...) la ZDP es el establecimiento de un nivel de dificultad que constituye un reto para el estudiante, pero alcanzable, se debe proporcionar al alumno apoyo a su ejecución, con la precisión necesaria de cuál es el objetivo o el resultado de su actuación y su evaluación correspondiente.

Por su parte Labarrere (1996) referido de igual forma por Ortiz (2000, p.20), enriquece el concepto al plantear:(...) la necesidad de considerar el contexto en que se produce dentro del proceso de enseñanza aprendizaje y a la alta dosis de actividad metacognitiva que exige del alumno (...) así como la necesidad de que éste sea un verdadero protagonista de su aprendizaje y de su desarrollo.

El tercer aspecto se enmarca en el muy mencionado "desencuentro" - empleen o no este término- al que hacen referencia estudiosos del tema de la formación de competencias al hablar en la relación escuela-sociedad del abismo existente entre lo que enseñan las instituciones encargadas de la educación y los requerimientos del mundo del trabajo.

En este aspecto es de destacar la contribución hecha por Huerta y cols. (2002) mencionada con anterioridad en este documento, quienes señalan la transferibilidad, la multirreferencialidad, y la formación para la emergencia, además de la formación en alternancia y el aprendizaje por disfunciones (Miklos, (1997) citado por Huerta y cols. (2002, p.4), como cualidades de la educación por competencias, la que es considerada hoy por muchos como una respuesta o solución al desencuentro ya mencionado.

El aprendizaje de las competencias profesionales

Si aceptamos que las competencias profesionales se aprenden, debemos tener claro que es imposible aprenderla de la misma manera que un concepto, o los contenidos inherentes a determinada esfera del saber, ya que en ellas subyace a partir del concepto planteado lo cognitivo, lo procedimental, lo actitudinal, lo motivacional, pero no de manera aislada sino como resultado de una síntesis dialéctica que genera un entramado complejo de relaciones entre los distintos saberes, y que aunque responde a determinados estándares en lo que a la competencia se refiere, tiene el sello propio de cada sujeto en el que se ha configurado la competencia.

En este mismo orden, se debe tener en cuenta que las competencias en su configuración, llevan implícitos conocimientos provenientes de las vivencias en lo social y en lo profesional, que no son trasmisibles desde el proceso de enseñanza – aprendizaje.

Del mismo modo que dominar conceptos, poseer habilidades procedimentales, o la demostración de un grupo de actitudes, por si solos no determinan una competencia, cuando se aprenden conceptos, se desarrollan habilidades o se fomentan determinadas actitudes procedimiento, no se están aprendiendo una competencia. El aprendizaje de competencias, que para nosotros es el proceso de configuración de las competencias, si bien involucra el aprendizaje de los contenidos (saberes vistos como conocimiento) de determinada asignatura o disciplina, el desarrollo de habilidades (saber hacer, lo procedimental), y el fomento de actitudes (saber ser y estar) en correspondencia con los requerimientos del contexto socioprofesional, requiere del desarrollo de un entramado de relaciones entre estos aspectos, que es complejo e irrepetible en cada sujeto y que no puede enseñarse, sino que puede configurarse.

No es posible aprender una configuración psicológica, y esto es la competencia profesional, sin embargo, es posible aprender las partes de esta que pueden tratarse como contenido de aprendizaje, por ejemplo el saber visto como dominio de los contenidos de determinada asignatura o disciplina.

Los grandes flujos de información a procesar y la capacidad para discernir, sobre la utilidad y funcionalidad de estos, en cada contexto de desempeño profesional, son dos grandes retos que exigen romper las cadenas de un aprendizaje mecánico a la incorporación de uno con mayor flexibilidad, donde el sujeto pueda integrar al mismo tiempo conocimientos y procedimientos de forma contextual.

Constituyen aspectos esenciales de un aprendizaje activo y reflexivo la capacidad de análisis y de orientación de los alumnos en cada contexto de actuación, así como los procedimientos de regulación (acciones de control y

valoración) que poseen como recursos que contribuyen a elevar la calidad de su desempeño.

Cuando los aspectos anteriormente señalados adquieren un desarrollo de acuerdo con las exigencias de cada nivel formativo en los alumnos, la calidad del aprendizaje de los saberes que caracterizan las competencias, se convierten en un reflejo del mejoramiento personal. La configuración de las competencias debe propiciarse en una integración y movilidad entre el sector educacional y el laboral, conformándose en la misma medida que transcurre la actividad y la comunicación, donde se construye la experiencia personal a través de la combinación entre la educación formal, el aprendizaje en el trabajo, y en menor grado, los aspectos de educación no formal.

Aparejado a esto se requiere de esquemas de desempeño que se sustenten en mecanismos de actuación flexibles e integrales con sentido personal y profesional. La configuración de las competencias profesionales debe ser lo más significativo y funcional posible en el contexto de aplicación de este enfoque de formación. Lo significativo en el aprendizaje, se logra cuando el estudiante puede relacionar los nuevos conocimientos con su experiencia individual (con lo que ya sabe), no de modo arbitrario y sustancial, sino con los conocimientos que se encuentran previamente organizados en estructuras cognoscitivas.

El aprendizaje significativo relacionado con las competencias profesionales, exige la constatación de todo lo que se aprende por el sujeto, teniendo como premisa que los componentes (saberes) de las competencias no se integran del mismo modo en las estructuras de conocimientos del estudiante.

Lo significativo en la configuración de las competencias, supone que los saberes que se aprenden en el proceso de formación profesional, no sólo deben cumplir la condición de ser memorizados comprensivamente, sino ser susceptibles a ser movilizados, integrados y aplicados a contextos con un sentido personal y profesional. La configuración de las competencias ayuda a mejorar la interpretación de la realidad contextual, y a través del desempeño perfeccionar todas aquellas situaciones en que se actúa. De esta forma se resignifican, reconstruyen, mejoran y actualizan los saberes que son interiorizados y expresados mediante evidencias de desempeño.

Estos elementos caracterizadores de las competencias, permiten denotar que la acción e intervención personal realizada por el sujeto, es eficiente y funcional en la misma medida que el aprendizaje de los saberes haya sido significativo de forma personal, de modo que este se haya convertido en una experiencia vivida con un sentido socioprofesional y contextual. Para ser competente, lo aprendido debe ser interpretado, comprendido y utilizado profunda y eficientemente desde el proceso educativo donde se forma el profesional.

Lo funcional se denota en el carácter de proceso y de secuencia en que sucede la configuración de las competencias. Este no ocurre de forma inmediata de un solo momento, se necesita transitar por etapas sucesivas después del punto de partida, las que se gradan en dependencia de las características y recursos personológicos del estudiante. Su sistematicidad provoca una serie de cambios cualitativos y cuantitativos que se incorporan a la personalidad en su mejoramiento.

Las competencias al constituirse en una cualidad del sujeto, hacen de su formación un proceso complejo, ya que se configuran en la personalidad del estudiante y le conceden un nivel de desarrollo determinado. Esto es resultado de un aprendizaje que transcurre en el marco de lo sociocultural y profesional. Los saberes que conforman la competencia en su complejidad aparecen en primer lugar en un plano social interpsicológico, luego pasan a uno de carácter intrapsicológico. Estos saberes al estar en la base de las ciencias asociadas a la carrera y a la profesión denotan la cultura socioprofesional característica de las competencias, las que están sujetas a un proceso de internalización progresivo, así adquieren un sello personal, al ser reconstruidos e incorporados de forma sintética en una relación que emerge y caracteriza al sujeto competente.

Al estar los saberes incorporados a la competencia como síntesis dialéctica que denota que emerge una nueva cualidad en el sujeto, estas son movilizadas y externalizadas de forma concreta en el desempeño profesional. Sucede así un proceso de construcción y configuración que se viabiliza al tener en cuenta la ZDPC. La formación de las competencias transcurren de forma dinámica en la misma medida que se produce un tránsito de un nivel real, con sentido individual, a un nivel de desarrollo potencial, que es diagnosticado a través de las evidencias de desempeño mostradas por el estudiante, en la misma medida que alcanza niveles de madurez al tener una actividad comunicativa abierta y flexible con otros sujetos (profesor – instructor).

La relación entre el aprendizaje y los niveles de desarrollo obtenidos de forma individual, tienen una influencia recíproca y dialéctica al establecerse como cualidad caracterizadora del profesional, toda vez que lo demuestra en el desempeño y se acerca a las exigencias de idoneidad profesional.

En una formación basada en competencias profesionales en el nivel universitario es imprescindible diagnosticar y trabajar a partir de las potencialidades del discente, desde la perspectiva que se promueve en la interacción alumno – profesor – instructor, denotando el papel individual en el aprendizaje, pero desde la implicación en el grupo social y el contexto profesional de desempeño.

La acción educativa en pos del desarrollo pleno de la personalidad del estudiante, no limita la actividad independiente, esta se estimula como

esencia para lograr un aprendizaje mediado de forma social e instrumental. Las dos mediaciones tienen su punto de encuentro en la configuración las competencias profesionales que se promueven en la Educación Superior.

La mediación social tiene su base en el carácter social del proceso, donde el profesor o el instructor se convierten en mediadores a través de su influencia consciente en el estudiante que aprende, la que alcanza su máxima expresión al insertarse en grupos multidisciplinarios de trabajo tanto en el contexto universitario como profesional.

La mediación instrumental se caracteriza por aquellas herramientas creadas por los sujetos que dirigen el proceso de aprendizaje, que en el caso de las competencias, fundamentamos el criterio de que deben poseer un carácter integrador, para viabilizar la integración de saberes en la misma medida que son susceptibles a aplicar en soluciones a situaciones y problemas profesionales escogidos conscientemente. Se produce así, el tránsito por diferentes niveles de desarrollo que tienen en cuenta la ZDPC de cada estudiante, en la medida que aumentan los grados de complejidad y las evidencias de desempeño son mostradas en el contexto de formación. De esta forma se posibilita la autorregulación personal en la medida que se avanza en la actividad de aprendizaje que tiene una significación personal.

CONCLUSIONES

Las reflexiones en torno a la configuración de competencias profesionales, nos ha conducido a:

Entender las competencias profesionales como cualidades que se configuran a modo de estructuras psicológicas complejas y holísticas, que permiten expresar la personalidad del sujeto por medio de su desempeño profesional, le confiere a estas una dualidad existencial, como potencial (configuración psicológica) y como real (desempeño).

Determinar la existencia de una Zona de Desarrollo Próximo de Configuración, desde la perspectiva de la formación de competencias profesionales y el enfoque histórico cultural, y proponer elementos que sustentados en los presupuestos teóricos asumidos permiten favorecer en el proceso de formación profesional el tratamiento de la misma, sin perder de vistas el necesario acercamiento entre lo que se enseña y los requerimientos del mundo del trabajo.

La configuración de las competencias profesionales en el contexto universitario debe estar mediado por un proceso de enseñanza - aprendizaje desarrollador, capaz de posibilitar que sus componentes se integren de forma contextual a través del tratamiento de las situaciones y problemas profesionales, inherentes a los procesos y actividades de la profesión.

Es de suma importancia en la formación de las competencias profesionales potenciar una actitud crítica, activa, reflexiva, valorativa y flexible que ayude

a los estudiantes a la apropiación y aplicación de los diversos saberes de forma contextual, para ser expresados a través de evidencias de desempeño.

BIBLIOGRAFÍA

- Bello, Z. & Casales, J. C. (2002). *Psicología General*. Compilación. Ciudad de la Habana: Editorial Félix Varela.
- Castellanos, A. V. (2002). El enfoque histórico cultural: sus implicaciones para el aprendizaje grupal. *Revista Cubana de Educación Superior*, Vol. XXII, No. 3, 79 – 91.
- Corral, R. (2001). El concepto de Zona de desarrollo Próximo: una interpretación. *Revista Cubana de Psicología*, Vol.1, núm.17, pp. 57-67.
- Diccionario de lengua española (2006) Obtenido el 20 de febrero de 2017, de www.rae.es/recursos/diccionarios/desen
- Dorsch, F. (1985). *Diccionario de Psicología*. Barcelona: Editorial Herder
- Fariñas, G. (2005). *Cambiando el concepto de habilidad en Psicología, Educación y Sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano*. Ciudad de la Habana: Editorial Félix Varela.
- Fernández, A. M. et. al. (2003). De las Capacidades a las Competencias: una reflexión teórica desde la Psicología. *Revista Varona*, No. 36, 45-58.
- González, V. (2002). ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. XXII, No. 1, 43-53.
- Huerta, J. Pérez, I. & Castellanos, A. R. (2002). *Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales*. Obtenido el 20 de febrero de 2017, de <https://www2.ufro.cl/docencia/documentos/Competencias.pdf>
- Lawshe, C.H., Balma, N.J. (1966). *Principles of personnal testing*. New York: Editorial: McGraw-Hill Inc. US.
- Mariño, M. A. (2009): “*La formación pedagógica inicial en los estudiantes de la carrera de derecho de la universidad de Holguín*”, Tesis de doctorado para la obtención del título de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Centro de Estudios de Ciencias de la Educación Superior, Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Holguín, Cuba.
- Ortiz, E. (2000). El peligro del eclecticismo en las investigaciones pedagógicas contemporáneas. El caso de las concepciones de Vigotsky y Piaget. *Revista Pedagogía Universitaria*, Vol.3, No.5., 14-24.
- Tejada, R. & Sánchez, P. (2012). *La formación basada en competencias en los contextos universitarios*. España: Editorial Académica Española.
- Vygotsky, L. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. La Habana: Editorial. Científico Técnica.