



Revista de Ciencias Sociales (Ve)
ISSN: 1315-9518
rsc_luz@yahoo.com
Universidad del Zulia
Venezuela

Formación por competencias: Reto de la educación superior

Cejas Martínez, Magda F; Rueda Manzano, Rueda Manzano, María José; Cayo Lema, Luis Efraín; Villa Andrade, Luisa Carolina

Formación por competencias: Reto de la educación superior

Revista de Ciencias Sociales (Ve), vol. XXV, núm. 1, 2019

Universidad del Zulia, Venezuela

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678009>



Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 3.0 Internacional.

Formación por competencias: Reto de la educación superior

Training by competences: Challenge of higher education

Magda F Cejas Martínez
Universidad de Carabobo. UC, Venezuela
mfcejas@espe.edu.ec

Redalyc: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=28059678009>

Rueda Manzano, María José Rueda Manzano
Universidad Católica del Ecuador. Quito., Ecuador
mrueda078@puce.edu.ec

Luis Efraín Cayo Lema
Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga, Ecuador.
UCAB, Ecuador
luis.cayo@utc.edu.ec

Luisa Carolina Villa Andrade
Universidad Técnica de Cotopaxi. Latacunga, Ecuador,
Ecuador
luisa.villa@utc.edu.ec

Recepción: 21 Septiembre 2018
Aprobación: 15 Diciembre 2018

RESUMEN:

La formación por competencias es un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a las personas con el fin de adquirir habilidades, conocimientos y actitudes para un desempeño idóneo. Este artículo tiene como objetivo analizar la formación por competencias a partir de la teoría existente, con el fin de caracterizar los factores que hacen posible garantizar a las personas un desempeño idóneo en el marco de su formación profesional. Como metodología se consideró la planteada por Samaja (2016) sustentada en el método de la comprensión (explicación) de la teoría y la episteme que gira en torno al tema objeto de estudio. El abordaje de las competencias plantea la necesidad de reconocer los requerimientos actuales de transferir desde el aprendizaje las destrezas y conocimientos las novedosas situaciones existentes en el campo profesional permitiendo así ir más allá de la educación y pasar a la profesionalización a través de un desempeño idóneo en las actividades laborales. Se concluye que los factores inherentes al proceso formativo por competencia (ser-saber y hacer) conlleva al éxito de las instituciones educativas además de establecer múltiples dimensiones en el ámbito de la formación humana destacando el desempeño idóneo en el marco del contexto laboral.

PALABRAS CLAVE: Competencias, desempeño, conocimiento, formación, educación superior.

ABSTRACT:

Competence-based education is a teaching and learning process that is oriented to people with the purpose of acquiring skills, knowledge and attitudes for an ideal performance. The aim of this article is to analyze competency-based training based on the existing theory in order to characterize the factors that make it possible to guarantee people an adequate performance in the framework of their professional training; the approach of the competences raises the need to recognize the current requirements of transferring the skills and knowledge of the new situations existing in the professional field from the learning allowing to go beyond the education and go to the professionalization through an ideal performance in labor activities. As a methodology, the one proposed by Samaja (2016) based on the method of understanding (explanation) of theory and episteme that revolves around the subject under study was considered. It is concluded that the factors inherent in the training process by competence (being-know and do) leads to the success of educational institutions in addition to establishing multiple dimensions in the field of human training highlighting the ideal performance in the context of the work context.

KEYWORDS: Competences, performance, knowledge, training, higher education.

INTRODUCCIÓN

La formación por competencia es entendida como un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a que las personas adquieran habilidades, conocimientos y destrezas empleando procedimientos o actitudes necesarias para mejorar su desempeño y alcanzar los fines de la organización y/o institución.

Partiendo de esta premisa este artículo proviene del análisis que denota la presencia de los procesos de formación por competencia en forma continua y permanente en el marco de la adquisición de nuevos conocimientos para la mejora de la profesión, la actualización profesional, la promoción socio profesional además el fortalecimiento de la reconversión profesional. Coincide con el planteamiento expresado en el Informe de la Unión Europea (1993) editado como Libro Blanco Crecimiento, Competitividad, Empleo, Retos y Pistas, hace énfasis en la destacada necesidad del siglo XXI donde se enfatiza en la preparación para la sociedad del mañana, la cual no basta con poseer un saber y un saber hacer, que hayan sido adquiridos de una vez para siempre.

Es necesaria la imperativa aptitud para aprender, comunicar, trabajar en grupo para evaluar las situaciones, por tanto, para el mencionado informe los oficios del mañana exigirán actitud para formular diagnósticos y hacer propuestas de mejora en todos los niveles, exigirán autonomía, independencia de espíritu y capacidad de análisis basadas en el saber.

Este aporte mencionado por la Unión Europea, destaca el carácter estratégico que posee la formación por competencia, el cual enfatiza los alcances de la acción en el marco de la preparación de la formación humana; teniendo en cuenta la educación en todos sus niveles, entendida para efecto de este trabajo como aquella actividad formativa que a través de procesos sistemáticos permite construir metodologías que permitan impulsar el desarrollo de las competencias en el profesional, desde la escuela hasta el mercado de trabajo. Sus objetivos son claros y definidos respecto a los resultados de desempeño laboral, el cual implica la combinación de tres factores clave: el Saber (conocimientos), el Saber Hacer (de las competencias) y las Actitudes (compromiso personal).

Cabe destacar que el proceso de la formación (desde cualquier ángulo) es complejo, tiene múltiples dimensiones y es un proceso que ha sido valorado desde diferentes términos y disciplinas, entre las que se destaca, la educación, la economía, la sociología de la empresa, la psicología social, las relaciones industriales, entre otros; su dimensión es de tal magnitud que abarca confundirla e interpretarla de diferentes maneras, es decir, puede interpretarse como entrenamiento, adiestramiento, instrucción, desarrollo, cualificación, educación.

Sin embargo, cada uno de estos términos tienen en su contexto, un contenido específico que les identifica y, aunque estén articulados con la formación, no significan lo mismo; en el ámbito de la formación educativa, esta actividad tiene como fin el desarrollo de las competencias en aquel que está en proceso formativo, dado que las transformaciones de los sistemas productivos y organizativos, suponen en este modo, una exigencia de adaptación de las calificaciones y ocupaciones, que de una u otra forma deben estar articuladas con los sistemas educativos y los formativos (Cejas et al., 2017).

Este artículo tiene como objetivo analizar la formación por competencias a partir de la teoría existente, con el fin de caracterizar los factores que hacen posible garantizar a las personas un desempeño idóneo en el marco de su formación profesional. De esta manera la gestión del desempeño juega un papel importante dado que se enfoca esencialmente en el desarrollo, en lo que las personas “serán capaces de hacer” en el futuro. Por tanto, el pensamiento estratégico y la proactividad en la formación por competencia es preponderante en el ámbito del análisis y pretensión de este artículo, dado el contexto educativo y laboral que representan hoy por hoy un debate universal en torno a las competencias laborales.

1. LAS COMPETENCIAS Y SU SIGNIFICADO

En el marco del análisis de la formación por competencias, los especialistas que enmarcan su análisis en esta temática (Levy-Leboyer, 1997; Alavi y Leidner, 2001; Friesl et al., 2011; Bustamante et al., 2012; Pérez, 2014; Castro, 2014; Cejas et al., 2017), han puesto de manifiesto el significado de estas, argumentando que las competencias no provienen de un único paradigma, sino que ha ido conformándose con aportes diversos que derivan de diferentes ámbitos teóricos (filosofía, psicología, lingüística, sociología, economía y formación laboral) siendo así la fortaleza del concepto y sus aplicaciones en el ámbito social, empresarial, académico y científico.

Para Bustamante et al. (2012:28), la palabra competencia es asumida como un concepto “re-contextualizado que se ha sido transformando, en base a los significados que originalmente se han proporcionado en diferentes contextos”, sin embargo, el concepto ha sido entendido como aquel que tiene muchas dimensiones, determinándose su significación desde los diversos ámbitos tales como el educativo, laborales, culturales, sociales y más aún en la gestión humana. El mencionado especialista determina que la formación por competencia implica aquel proceso que identifica el desempeño idóneo de una persona en su actividad laboral, logrando así el desarrollo de las destrezas, habilidades y conocimientos que deben estar articulados con el aprendizaje desde la escuela y la demostración de los mismos en el puesto de trabajo.

Por tanto, el uso de los diversos contextos sociales, educativos y laborales depende de muchos significados. Para Tobón (2012), el uso puede aplicarse por ejemplo a:

- a. La competencia como autoridad, la cual hace referencia al poder de mando que puede tener un determinado cargo.
- b. La competencia como proceso de capacitación, refiriéndose a las responsabilidades y actividades que debe desempeñar toda persona en un determinado puesto de trabajo.
- c. Las competencias como idoneidad, haciendo énfasis al calificativo de apoyo o no apto para el desempeño profesional.
- d. La competencia como rivalidad, la cual se expresa en un eje esencial como es la necesidad de que toda persona pueda sobresalir en la producción de bienes y servicios sobre otras en determinados aspectos.
- e. La competencia entre personas, la cual hace referencia a la lucha de empleados entre sí, para sobresalir en su desempeño y buscar mejores alternativas.
- f. La competencia como requisito para el desempeño de un puesto de trabajo, refiriéndose a las habilidades, capacidades, destrezas, conocimientos, valores y actividades en un candidato determinado.
- g. Competencia como actividad deportiva, a modo de un factor de calidad sustantivo en las personas.

A tenor de lo expuesto, los autores de este artículo hacen énfasis que la temática de formación por competencia posee diversas aplicaciones, con el fin de adquirir conocimiento continuo dado que supone la alternancia entre el trabajo y el estudio, lo cual permite con ello que las personas cobren mayor valor para las organizaciones pues son capaces de demostrar su desempeño. En este sentido, las competencias adquiridas (compromiso, ética, valores, toma de decisiones, liderazgo, empatía, creatividad) por las personas, demuestran su capacidad de trabajo en el ámbito de las competencias y la capacidad cognitiva en diversas situaciones.

No obstante, las competencias no son otra cosa que un planteamiento de la formación, que refuerza la orientación hacia la práctica o el desempeño tomando como punto de referencia el perfil profesional, frente a una orientación concebida como el conocimiento, construyendo así una aproximación pragmática al ejercicio profesional (Cejas y Grau, 2008; Martínez, 2010; Gutiérrez, 2014; Cuesta, 2018).

2. EL SABER SER, EL SABER CONOCER Y EL SABER HACER

Se refiere a los resultados esperables en función de las acciones de formación, que derivan directa e inmediatamente de esta última. Aun cuando existe una extensa bibliografía respecto a los objetivos de la

formación, se exponen tres dominios básicos para una mayor comprensión de los objetivos de la misma, los cuales identifican lo cognoscitivo, lo afectivo y lo psicomotor, los cuales están íntimamente relacionados – siguiendo los especialistas citados con antelación- determinándose los siguientes factores:

- Los Conocimientos- Saber.
- De Las Competencias- Saber Hacer.
- De Las Actitudes- Compromiso Personal.

Estos tres componentes están alineados a la propuesta de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO,1990); a la recomendación 195 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la cual responde a las exigencias del informe de Delors (1996), dado que estos informes mundiales tienen en común la necesidad de responder a los requerimientos actuales del mundo del trabajo y de la educación en materia formativa. El informe de Jacques Delors “La educación encierra un tesoro” (1996), destaca cuatro pilares fundamentales de la educación que tiene que ver con la formación:

- Aprender a conocer: Dominar los instrumentos del conocimiento, vivir dignamente y hacer su propio aporte a la sociedad.
- Aprender a hacer: Lo cual significa que se debe aprender para hacer cosas y se debe preparar al futuro profesional, conocimientos que agregan valor a la sociedad.
- Aprender a convivir y a trabajar en proyectos comunes: Esto implica que no será posible comprender las acciones de uno mismo sino se aprende a conocer al otro, para ello hay que intentar romper con la diversidad y crear más igualdad.
- Aprender a ser: Es el desarrollo total y máximo posible de cada persona.

Ante estas premisas fundamentales, se establece los tres pilares primordiales para el logro de un desempeño idóneo a través de la actividad formativa, los cuales hacen referencia a lo mencionado con antelación, el Saber Ser- El Saber Conocer- y el Saber Hacer. La combinación de estos saberes permite garantizar los resultados de la formación, teniendo en cuenta para ello los criterios hacia el logro de las acciones formativas entre las que se destacan:

- a. Relevancia, la cual hace referencia que los objetivos que se pretenden conseguir y merezcan los esfuerzos que se invertirán en su logro.
- b. Claridad, la cual hace referencia a la claridad de formulación, que no debe vincularse a la exclusiva concepción conductual de los objetivos.
- c. Posibilidad de evaluación, la cual se refiere a la aplicación de pruebas inmediatas y objetivas.

Es de recordar que los objetivos del proceso formativo por competencias estipula claramente los logros que se desean alcanzar, y que son los motivos por los que se diseña el plan de formación. Los objetivos deben basarse en la productividad, calidad, planificación de los recursos humanos, moral, compensación indirecta, salud, seguridad, presencia y desarrollo personal.

3. LA FORMACIÓN PROFESIONAL COMO INSTRUMENTO CLAVE DE LAS COMPETENCIAS EN EL CAMPO LABORAL

Los esquemas organizativos y conceptuales de la formación profesional han sido rebasados por las nuevas tendencias de la organización del trabajo, así como el surgimiento de las nuevas demandas hacia los trabajadores más cualificados y aquellos que requieren ser reconvertidos profesionalmente y que se hacen más evidente en el mundo laboral. Partiendo de la recomendación 117 de la OIT (1963), la cual establece que la formación profesional es un proceso que permite preparar o readaptar al individuo para que ejerza un empleo, inicial o no, en una rama cualquiera de la actividad económica, destacando algunas consideraciones que, a modo de ver de otros tratadistas del tema de la formación versus el empleo, identifican su alcance e incidencia en ambas condiciones. Igualmente, la recomendación 195 de la OIT (2004), la cual hace énfasis en la educación, formación y aprendizaje permanente.

Para Tobón (2012), la formación profesional por competencia es concebida como aquella acción de suministrar a una persona o grupo, información y entrenamiento preciso para conocer-aprender a realizar y desempeñar una determinada actividad laboral. También es posible comprenderla como aquellas acciones formativas que van dirigidas a la mejora del desempeño, comprendido como aquel proceso que permite la preparación de una persona para ejercer una determinada actividad o profesión, garantizando el desarrollo continuo desde la educación inicial hasta el nivel profesional, permitiendo a los desocupados adquirir un empleo para ingresar al campo de trabajo.

Es posible comprender desde esta perspectiva, que hoy se exigen trabajadores de alto desempeño, considerados como aquellos cuyo puesto de trabajo demuestra el desarrollo de sus competencias y ejecutan su actividad laboral efectivamente.

Las sociedades del conocimiento cada vez más fundamentan su éxito no en el capital financiero sino en el capital humano, los puestos de trabajo demandan de las personas una mayor capacidad de innovación y diferenciación. Esta capacidad de diferenciación depende en gran medida de los componentes profundos de las capacidades, aptitudes emocionales, y una educación por competencias, cuyo valor agregado es precisamente garantizar el desempeño y la mejora en los procesos de aprendizajes.

La mayoría de las veces, la práctica de la formación por competencias se percibe solo en el ámbito de cursos; sin embargo, luego de ser éstos dictados y/o ofrecidos no se le da seguimiento sistemático al instruido, por lo tanto, la acción no se divisa, debilitando así el proceso. Para corresponder al saber ser, el saber conocer y el saber hacer, es necesario concebir las experiencias diversas tanto en lo empírico como en lo novedoso del sistema por competencias, teniendo en cuenta los objetivos estratégicos, planes y las capacidades que puedan demostrar las personas en su puesto de trabajo.

Igualmente, a través de la formación por competencia se apuesta por una mayor producción con mayores resultados y en consecuencia asociada a la formación, probando así incrementar la eficiencia, obteniendo de la persona un alto grado de satisfacción en base a su desempeño.

4. METODOLOGÍA

Tomando en cuenta los aportes de Namakforoosh (2014); Vieytes (2014); Paramo (2016) y Samaja (2016), se asume el método de la explicación (o comprensión) científica, que se deriva de la teoría consultada en una investigación de tipo documental. En este sentido, se sostiene que toda investigación científica espera que produzca no solo una descripción de aspectos particulares del objetivo de estudio, sino además la explicación y/o comprensión de aspectos que conlleva al abordaje sistemático de lo que se ha tratado.

Se inscribe y se desarrolla el estudio develando a través de la tipología de investigación documental, los conocimientos que fueron el resultado de las técnicas que giran en torno a la revisión bibliográfica, pertinente y actualizada, estableciéndose con ello una interpretación del tema, adecuándose al contexto base del propósito que se planteó.

De esta manera se desarrolló un marco teórico/epistémico con teorías que describen y explican al objeto de investigación en el sistema de relaciones, presentados en torno a la formación por competencia, atendiendo con ello el acercamiento a las teorías de los autores clásicos del área de conocimiento, que al mismo tiempo sustentaron en el estudio los planteamientos de los autores contemporáneos.

5. RESULTADOS

Desde la comprensión de los elementos para una teoría de investigación científica y en torno a los métodos y técnicas documentales (lectura, análisis y comprensión) empleados en el desarrollo del trabajo, cabe señalar como resultado que la formación por competencia es generada en base a la determinación y pertinencia de

los componentes que hacen posible su propósito fundamental /ser /saber/hacer, para ello, la modernización del campo de la educación superior, permite identificar las distintas instancias bajo la mirada sistémica de los procesos educativos, que van en consonancia con los cambiantes objetivos políticos y estructuras socio económicas, que proceden de las medidas gubernamentales, no obstante identificar desde los actores educativos y laborales los conocimientos, actitudes y los rasgos de personalidad, hace posible proveer a los sistemas institucionales de personas con desempeños eficaces e idóneo que ayudan ampliamente a la sociedad en general.

En función a ello, las instituciones de educación superior cada vez más se han interesado en la formalización de sus propias estructuras normativas y de profesionalización, generando en sus graduados una visión holística en torno a su preparación y mejora continua. En todo esto, habrá que considerar las exigencias del mercado laboral y las competencias que se requieran en términos genéricos, es decir, aquellas que proveen en el ambiente educativo conocimientos, habilidades y destrezas; como aquellas que han permitido la identificación y definición de un profesional apto para el mercado laboral.

CONCLUSIONES

En el desarrollo del proceso investigativo que gira en torno a las competencias laborales, es necesario destacar el interés que ha tenido esta temática en el campo de la educación superior, no obstante, la mayoría de las veces, en la práctica, la formación por competencia es comprendida como un proceso de adiestramiento y/o capacitación que solo genera un determinado conocimiento; sin embargo, estos procesos formativos en el campo profesional y educativo si bien genera un valor agregado a la persona que reviste de su formación inicial (tercer nivel o cuarto nivel), no son suficientes para considerar la certificación que se deriva de la formación por competencias.

Desde esta perspectiva cabe señalar que el objetivo de esta investigación se propuso analizar la formación por competencias a partir de diversos especialistas, caracterizando los factores que hacen posible garantizar a las personas un desempeño idóneo en el marco de su formación profesional.

En este sentido, estos factores apuntan al saber ser, el saber conocer y el saber hacer, teniendo en cuenta en primer lugar, la necesidad de un equilibrio entre la formación y el trabajo, lo cual determina una mejora considerable del desempeño; en segundo lugar, la comprensión y búsqueda para ser competitivo ante el alto grado de competencia, generando soluciones de éxito; en un tercer aspecto, la demostración de una mayor productividad de los resultados desde la universidad hasta el medio laboral, lo que finalmente, determina que la formación por competencia lleva implícito el desarrollo personal y profesional, facilitando enormemente las posibilidades de desarrollarse de forma efectiva y además idónea.

REFERENCIAS

- Alavi, Maryam y Leidner, Dorothy (2001). "Review: Knowledge management and knowledge management systems: Conceptual foundation and research issues". *MIS Quarterly*. Vol. 25, No. 1. Minnesota. Pp. 107-136.
- Benavides Espíndola, Olga (2016). *Competencias y competitividad. Diseño para organizaciones latinoamericanas*. Colombia. Ediciones McGraw-Hill Interamericana de Colombia. Pp. 210.
- Bustamante, Claudio H.; Oyarzún, Maderline L.; Grandón y Abarza, Caroline G. (2012). "Fundamentos de la enseñanza por competencias a nivel de postgrado en dos universidades públicas chilenas". *Formación Universitaria* Vol. 8, No. 6. Chile. Pp. 23-30.
- Castro de Moura, Claudio (2014). *Nuevos enfoques para la formación profesional desde la perspectiva del BID. Informes del Banco Interamericano de Desarrollo*. Madrid, España. Disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/artef/cmoura/index.htm> Consulta realizada el 04 de octubre de 2018.

- Cejas, Magda y Grau, Carlos (2008). La formación como factor estratégico en las organizaciones. Caracas, Venezuela. Editorial Tropikos. P. 195.
- Cejas, Magda; Chirinos, Nilda y Vásquez, Galo (2017). La administración de recursos humanos. Quito, Ecuador. Editorial Espe. Colección de textos didácticos de ESPE. Pp. 120.
- Cuesta Santos (2018). Gestión del talento humano y del conocimiento. Bogotá, Colombia. Editorial ECOE. Pp. 539.
- Delors Jacques (1996). La educación encierra un tesoro. Pp. 46. Disponible en: http://www.unesco.org/education/pdf/DELORS_S.PDF. Consulta realizada el 04 de diciembre de 2018.
- Friesl, Martin; Sackmann, Sonja y Kremser, Sebastian (2011). "Knowledge sharing in new organizational entities: The impact of hierarchy, organizational context, micropolitics and suspicion". Cross Cultural Management: An International Journal. Vol. 18, No. 1. Pp. 71-86.
- Gutiérrez, Tobar (2014). Competencias gerenciales. Bogotá. Ediciones Ecoe. Pp.165.
- Levy-Leboyer, Claude (1997). Gestión de las competencias. Barcelona, España. Gestión 2000. Pp. 120.
- Martínez, Boom (2010). De la escuela expansiva a la escuela competitiva. Madrid, España. Editorial Anthropos. Pp. 456.
- Namakforoosh, Mohammad (2014). Metodología de la investigación. Segunda Edición. Madrid, España. Editorial Limusa. Pp. 534.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (1963). Recomendación 117 de la OIT. Pp. 30. Disponible en: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:55:0::55:P55_TYPE,P55_LANG,P55_DOCUMENT,P55_NODE:REC,es,R117,/Document. Consulta realizada el 04 de octubre de 2018.
- Oficina Internacional del Trabajo (OIT) (2004). Recomendación 195. Oficina Internacional del Trabajo. Pp. 30. Disponible en: <https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>. Consulta realizada el 04 de octubre de 2018.
- Paramo, Bernal (2016). La investigación en ciencias sociales. Bogotá, Colombia. Universidad Piloto de Colombia. Pp. 120.
- Pérez Efrain (2014) Como evaluar aprendizajes por competencias. Valencia, Venezuela. Editorial Universidad de Carabobo, UC. Pp. 108.
- Samaja, Juan (2016). Epistemología y metodología. Buenos Aires, Argentina. Ediciones Eudeba.
- Tobón, Sergio (2012). Formación basada en competencias. Colombia. Ediciones ECO. Pp. 200.
- Unión Europea (1993). Crecimiento, competitividad y empleo. Retos y pistas para entrar en el siglo XXI. Libro Blanco. Madrid, España. Editorial Civitas. Pp. 172.
- Vieytes, Rut (2014). Metodología de la investigación. Mercado y sociedad. Argentina. Editorial de las Ciencias. Pp. 345.