

LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL DISEÑO CURRICULAR DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Herlinda Guevara López

En la actualidad, a nivel mundial se están viviendo fenómenos que marcan el comportamiento de las sociedades, modifican la cultura y las exigencias del mercado laboral y educativo. Mario Díaz sostiene que aspectos como la globalización, el marcado uso de las nuevas tecnologías, la sociedad del conocimiento, obligan a que las instituciones educativas modifiquen la forma de enseñar, se flexibilicen y formen individuos en competencias que abarquen los conocimientos, las habilidades, actitudes y los valores que respondan a las necesidades del medio (cf. Díaz 2002).

Ante este nuevo contexto, la formación profesional propuesta en el diseño curricular de las carreras profesionales impartidas por las instituciones de educación han tenido que implementar respuestas efectivas y oportunas a las cambiantes demandas del mundo laboral. Como resultado de ello, se han estrechado aún más las relaciones Universidad-Empresa y se ha hecho cada vez más importante la participación de la institución académica en la definición del perfil profesional y del egresado, así como en la incorporación de competencias al diseño curricular a fin de garantizar una adecuada formación profesional.

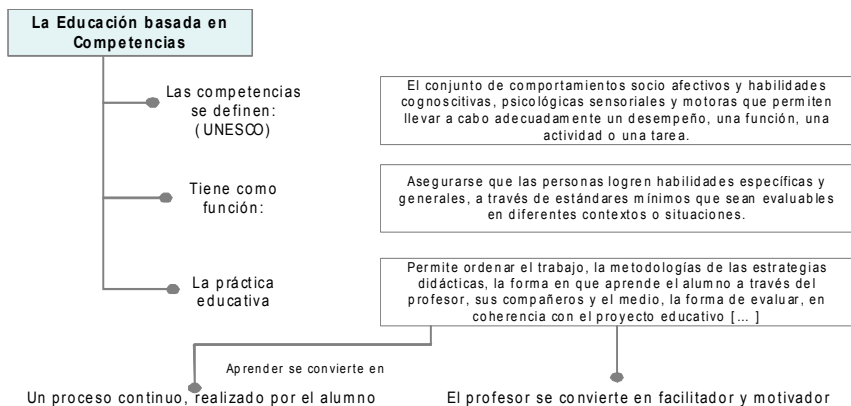
LA FORMACIÓN POR COMPETENCIAS

La actual orientación de la formación profesional basada en competencias hacen referencia al desempeño, entendido como una expresión concreta de los recursos que utiliza una persona cuando realiza una actividad específica, enfatizado en el uso o manejo que los sujetos deben realizar de lo que saben y no en el uso de conocimientos aislados, en condiciones en las que el desempeño sea relevante a las actividades propias de una determinada actividad profesional. Consiguientemente, lo importante no es la posesión de determinados conocimientos, sino la utilización de los mismos. La implementación de esta orientación conlleva la necesidad de reestructurar el proceso de formación, concordamos con Huerta y otros (2000) en la necesidad que las instituciones educativas replanteen lo que comúnmente se ha considerado como formación. En este sentido la determinación si un individuo es competente o no lo es, debe tomar en cuenta las condiciones reales en las que el desempeño se ejecuta, en lugar del cumplimiento formal de una serie de objetivos de aprendizaje que en ocasiones no tienen relación con el contexto.

El logro de las competencias se verifica en la práctica mediante el cumplimiento de criterios de desempeño, claramente establecidos como los resultados esperados en términos de productos de aprendizaje (evidencias) que establecen las condiciones para inferir el desempeño; ambos elementos (criterios y evidencias) son la base para evaluar y determinar si se alcanzó la competencia. Por lo mismo, los criterios de evaluación están estrechamente relacionados con las características de las competencias establecidas.

Una conceptualización adecuada de competencia le otorga a ésta un significado de unidad e implica que los elementos del conocimiento tienen sentido sólo en función del conjunto, de tal manera que, aunque se pueden fragmentar sus componentes, estos por separado no constituyen la competencia: ser competente implica el dominio de la totalidad de elementos y no sólo de alguna de las partes.

LAS COMPETENCIAS LABORALES EN EL DISEÑO CURRICULAR



Salas (2005) al analizar el papel de las competencias en la educación superior deduce que la formación profesional por competencias presenta una dualidad; por un lado, se entiende como la elaboración de programas de formación que tienen a la competencia como elemento central, mientras que por otro se habla de un proceso instruccional que sirve para mejorar la enseñanza y el aprendizaje, y que tiene como elemento central la habilidad de aprender a aprender. En este sentido, cita a Gómez quien señala que:

la primera implicación curricular es la revisión de los propósitos de formación del currículo; su respuesta lleva necesariamente a una evaluación de la pertinencia del mismo, y se constituye en el insumo requerido para replantear la organización de los contenidos del plan de estudios, dada tradicionalmente en asignaturas o materias. (2005: 7)

Así queda claro que diseñar un currículo por competencias implica construirlo sobre núcleos problemáticos al que se integran varias disciplinas, llamadas currículo integrado, y se trabaja sobre procesos y no sobre contenidos. Por ejemplo, los estudiantes ya no tienen que cursar las asignaturas de Biología y Química para comprender la organización y el funcionamiento celular, sino estudiar un curso de organización y funcionamiento celular

al que se integran las disciplinas antes mencionadas, pues lo importante es la comprensión del proceso biológico y no la acumulación de todos los conocimientos de la Biología.

Sin embargo, aquí es donde nos encontramos ante la disyuntiva de cómo determinar efectivamente las competencias apropiadas al perfil de una determinada carrera profesional de manera eficiente, de tal manera que contribuya a la adquisición de habilidades y capacidades que garanticen un adecuado desempeño profesional.

COMPETENCIAS LABORALES

Catalano y otros señalan que las «competencias laborales pueden ser definidas como un conjunto identificable y evaluable de capacidades que permiten desempeños satisfactorios en situaciones reales de trabajo, de acuerdo a los estándares históricos y tecnológicos vigentes» (2004: 39).

El enfoque de competencia laboral permite la definición de programas de capacitación flexibles y modulares, y no solamente con carreras basadas en especialidades o disciplinas, sino vinculados con lo que realmente se da en el mundo del trabajo; esto es la integración de competencias de distinta naturaleza. Además, no sólo facilita la formación de los individuos, sino que también la estimula a lo largo de toda su vida, alternando la capacitación con el trabajo, permitiendo la acumulación de su capital intelectual, el desarrollo de estándares comparables, y la generación de información oportuna y confiable para el mercado de trabajo sobre lo que los individuos saben hacer.

En ese sentido, toma especial relevancia el concepto de competencia laboral, entendida como la capacidad productiva de un individuo, que se define y mide en términos del desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el «saber», el «saber hacer» y el «saber ser» (cf. Orpina Romero 2006).

La delimitación de las competencias profesionales debe ser responsabilidad de un sistema nacional debidamente articulado como

ocurre en Inglaterra, Canadá, Brasil, República Dominicana entre otros países. Estos sistemas nacionales de formación profesional actúan como una instancia organizativa donde concurren los diferentes actores de los sectores productivos y empresariales a fin de contrastar sus reales demandas laborales con las ofertas de formación en cuanto a su pertinencia, contenido, nivel y calidad; de modo que, en conjunto, logren un efecto mayor en el desarrollo de las capacidades laborales de los futuros profesionales.

A diferencia de la orientación tradicionalmente academicista[□] que pueden tener muchos programas formativos, los de formación basados en competencias deben caracterizarse al menos por:

- Enfocar el desempeño laboral y no los contenidos de los cursos.
- Mejorar la relevancia de lo que se aprende.
- Evitar la fragmentación tradicional de programas academicistas.
- Facilitar la integración de contenidos aplicables al trabajo.
- Generar aprendizajes aplicables a situaciones complejas.
- Favorecer la autonomía de los individuos.
- Transformar el papel de los docentes hacia una concepción de facilitar y provocar el aprendizaje.

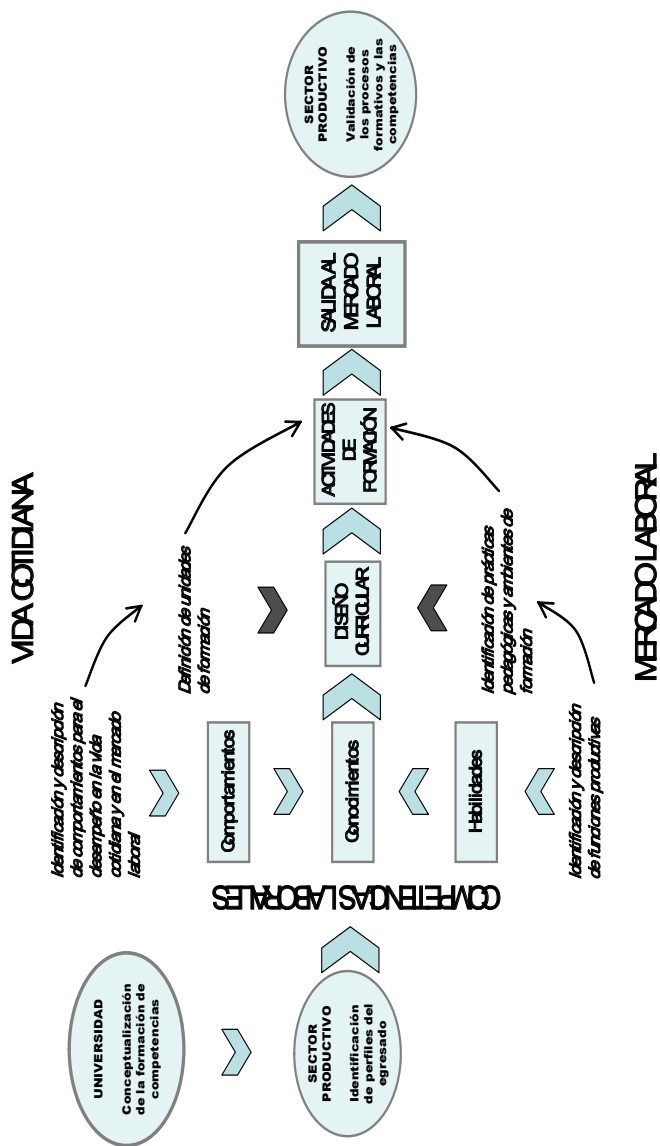
Mertens (1997) transcribió algunas características propuestas para los programas de formación basados en competencias:

- Competencias cuidadosamente identificadas, verificadas y de conocimiento público.
- Instrucción dirigida al desarrollo de cada competencia y una evaluación individual por cada competencia.
- La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño como principales fuentes de evidencia.
- El progreso de los alumnos en el programa, dependen del ritmo de cada uno.
- La instrucción es individualizada al máximo posible.

- Énfasis puesto en los resultados.
- Requiere la participación de los trabajadores en la elaboración de la estrategia de aprendizaje.
- Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una permanente retroalimentación.

La incorporación de las capacidades contenidas en el conjunto de competencias laborales de una carrera en el currículo de formación profesional respectivo no es un proceso lineal o automático. De manera general, este proceso se inicia con un proceso que se denomina «derivación de contenidos formativos a partir de los perfiles profesionales». El perfil profesional se define a partir de insumos como el análisis de las ocupaciones, la revisión prospectiva ocupacional que culmina en la determinación de áreas profesionales, grandes grupos de ocupaciones afines a un proceso o actividad productiva y que pueden tener contenidos profesionales comunes.

Figura 2. Currículo basado en Competencias Laborales



Una vez determinado el perfil profesional se elaboran los contenidos formativos estableciendo los conocimientos profesionales teóricos y prácticos requeridos para un desempeño competente de las unidades. Para hacerlo se toma como base de análisis a la unidad de competencia, a partir de la cual se establecen los objetivos específicos de las asignaturas, los contenidos, y los resultados del aprendizaje se establecen a partir del análisis de las evidencias de desempeño, los criterios de desempeño, los conocimientos requeridos y el campo de aplicación.

Se puede concluir que las competencias laborales proporcionan información sobre el capital intelectual que adquieren los egresados de un determinado programa de formación profesional, de tal manera que aseguran si realmente estos cumplen con el estándar de calidad establecido para la carrera de formación profesional, determinando sus niveles de desempeño de manera objetiva. Asimismo, las competencias laborales permiten a los egresados que se reconozcan los conocimientos y habilidades adquiridas y acumularlas a lo largo de su proceso formativo, además de facilitar la eliminación de barreras de entrada al mercado laboral y, por lo tanto, hacerlo más equitativo.

BIBLIOGRAFÍA

BUSTAMANTE, Guillermo

2002 *El concepto de competencia II. Una mirada interdisciplinar*. Santa fe de Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía- Alejandría libros.

CATALANO, Ana María et ál.

2004 *Diseño curricular basado en normas de competencia laboral. Conceptos y orientaciones metodológicas*. Buenos Aires: Programa de Formación y Certificación de Competencias Laborales-Banco Interamericano de Desarrollo.

DIAZ VILLA, Mario

2002 *Flexibilidad y educación superior en Colombia*. Bogotá: Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior.

GÓMEZ E., Jairo

2002 *Lineamientos pedagógicos para una educación por competencias. El concepto de competencia II. Una mirada interdisciplinar*. Santa Fe de Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.

HUERTA AMEZOLA, J. Jesús et ál.

2000 «Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales». *Educar*. <<http://educar.jalisco.gob.mx/13/13Huerta.html>> Secretaría de Educación. Gobierno Jalisco, N.º 13, abril-junio. Consulta hecha en 27/09/2009.

2000 *Diseño curricular por competencias curriculares integrales*. Bucaramanga: Universidad Industrial de Santander. Vicerrectoría Académica.

IBARRA ALMADA, Agustín

2000 *Formación de los recursos humanos y competencia laboral*. En Boletín CINTERFOR. Montevideo: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento de la Formación Profesional, N.º 149, mayo-agosto 2000.

MERTENS, Leonard

1997 *Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo: Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento de la Formación Profesional (Cinterfor)-Organización Internacional del Trabajo (OIT).

OSPINA ROMERO, Angélica María

2006 «Currículo por competencias en la Universidad de la Sabana». *Aquichan*, año 6, vol. 6, N.º 1, octubre. Chía-Cundinamarca, Universidad de La Sabana.

SALAS ZAPATA, Walter Alfredo

2005 «Formación por competencias en educación superior. Una aproximación conceptual al caso colombiano». En *Revista Iberoamericana de Educación. De los lectores*. <<http://www.rieoei.org/deloslectores/1036Salas.PDF>>. Consultado hecha en 27/09/2009.