



Tabla de contenidos disponible en [P3-USAL](https://p3.usal.edu.ar)

Revista de Psicología y Psicopedagogía

Página web: <https://p3.usal.edu.ar/index.php/psicol/issue/archive>



Aproximaciones teóricas sobre educación universitaria y competencias para el desempeño en el campo profesional en la actualidad

Theoretical approaches to university education and competencies for performance in the professional field today

María Sandra Libutti¹.

¹ Doctora en Psicología. Facultad de Psicología y Psicopedagogía. Universidad del Salvador. Buenos Aires, Argentina

INFORMACION

Palabras clave:
Educación
Competencias
Profesión
Universidad
Polivalencia

Keywords:

Educatio
Skills
Profession
University
Polyvalence.

RESUMEN

En la actualidad, se evidencian inestabilidades y cambios permanentes a nivel social, político, socioeconómico y cultural; por lo tanto, en este contexto la práctica de enseñanza-aprendizaje en términos significativos constituye un desafío, ello supone la importancia de considerar la articulación entre conceptos nodales como educación universitaria, competencias y desempeño profesional. En esta línea, retomamos algunas perspectivas teóricas de autores paradigmáticos (como Alles 2007; Quiroz, 2007; Ander-Egg, 2012, entre otros), dado que coinciden en reflexionar sobre tales temas desde una mirada integral-relacional y desde el paradigma de la complejidad.

ABSTRACT

At present, instabilities and permanent changes are evident at a social, political, socioeconomic and cultural level. Therefore, in this context, the practice of teaching and learning in meaningful terms constitutes a challenge. This implies the importance of considering the articulation between nodal concepts such as university education, skills and professional performance. In this line, we return to some theoretical perspectives of paradigmatic authors (such as Alles 2007, Quiróz 2007, Ander-Egg 2012, among others) as soon as they agree to reflect on these issues from an integral-relational perspective and from paradigm complexity.

*Dirección de e-mail del autor
maria.libutti@fce.unam.edu.ar

Introducción

De modo general, entre los aspectos que caracterizan al mundo actual puede mencionarse que se vive en una constante aceleración y cambios que impactan en la totalidad de la vida de los individuos, por lo cual se generan sensaciones de inestabilidad y turbulencias permanentes. A nivel sociocultural e institucional, se evidencian nuevas demandas en la educación que atañen al rol psicológico y la atención puesta en los procesos de aprendizaje. Además, esos cambios rápidos y radicales se expresan también en el mercado laboral, dada su incidencia y exigencia de competencias no solo específicas de cada área disciplinar sino también las llamadas competencias “blandas” (cognitivas, motivacionales y afectivas). Por lo tanto, se considera que el campo universitario y profesional es un espacio multidimensional y multimodal, donde es posible indagar no solo la idea de educación ligada al aprendizaje significativo, sino también la construcción profesional en la formación académica.

En este trabajo abordamos esos núcleos de reflexión (educación universitaria, competencias y campo profesional) desde una selección de diversos enfoques teóricos que confluyen en destacar una mirada integral al respecto desde el paradigma de la

complejidad, acorde con el contexto presente (como en Ander-Egg, 2012; Alles, 2007; Quiróz, 2007; Gelvan de Veinstein, Renault y Baeza, 2009, entre otros). Con el objetivo general de comprender la relevancia de la reflexión sobre la articulación entre educación académica, desarrollo de competencias múltiples en el proceso de formación superior y el ejercicio profesional, indagaremos sobre tales dimensiones desde un recorrido teórico selectivo metodológicamente.

Dimensiones del concepto de competencia en la educación académica y el ejercicio profesional

El término competencia cuenta con diferentes definiciones en la historia del pensamiento a nivel general y acorde con diversos puntos de vista. Aquí nos centraremos en delimitar los sentidos de este concepto en articulación con la temática educación académica. Para Alles (2007) el sentido de “competencias”, en tanto aptitud, habilidad o capacidad para desempeñar una tarea, ocupación o función productiva, aparece como expresión dentro del campo de la psicología en los años 70 del siglo XX, a partir de trabajos como los de Mc Clelland y Bloom (Universidad de Chicago, Estados Unidos). Posteriormente, este surgimiento originó el Modelo de enseñanza basado en competencias, y desde la década del 80 se vincula a la

formación profesional, popularizándose su uso en distintos países de Europa y América Latina. Por su parte, Spencer y Spencer (1993) realizan un rastreo histórico del concepto en el marco de la psicología industrial y organizacional. Definen las competencias como característica de un individuo relacionada con un estándar de efectividad en un determinado trabajo o situación. Es decir, es un término relacionado con el éxito en el desempeño laboral y profesional. A su vez, ambos autores distinguen entre competencias genéricas o transversales (conocimientos y actitudes) y las nucleares (corresponden a áreas específicas).

Respecto a las características profundas que atañen a las competencias, Alles distingue cinco tipos:

1. Motivación: aquellas cosas que una persona considera o desea consistentemente.

2. Rasgos: Características físicas y respuestas consistentes a situaciones o información.

3. Concepto de uno mismo: lo que cada persona considera que es, con respecto a sus valores, características, actitudes e imagen.

4. Conocimiento: la información que una persona tiene sobre áreas específicas.

5. Habilidad: se refiere a la capacidad física de desempeñar adecuadamente ciertas tareas físicas o mentales. (2007, p. 50-60)

Así, según Alles (2007), las competencias como formación crítica —capacidad de compromiso social, madurez personal, rigor científico, ética profesional, creatividad, entre otras— muchas veces no se concretan en el proceso formativo educacional. Desde el enfoque de Levy-Leboyer (1997), existen tres formas de adquirir y desarrollar las competencias que se destacan en la experiencia: en la formación previa, a través de cursos de formación continua y mediante el ejercicio profesional. Las competencias profesionales se manifiestan en la actuación laboral, dado que en ella se expresan los conocimientos empleados (hábitos, habilidades, valores, etcétera). La meta es la eficiencia y la creatividad en dos planos: uno interno (reflexivo-vivencial) y otro externo (conductual), llevados a niveles superiores de desarrollo en el sentir, pensar y hacer, es decir: flexibilidad, dedicación y perseverancia en la resolución de problemas como parte de la práctica profesional.

Por lo tanto, puede afirmarse que orientar la calidad profesional proporciona a la educación superior un desafío científico inter y multidisciplinario. En esta línea, Gelvan de Veinstein, Renault y Baeza (2009) sostienen que es necesario situarnos en las teorías de aprendizaje de grupos, en sus dimensiones de cooperación y colaborativas (estilo constructivista). Esto es: el establecimiento de un vínculo entre el profesor (cooperativo) que conlleva la responsabilidad del estudiante (colaborativo) con el aprendizaje significativo y trascendental.

En los estudios realizados por Quiroz (2007), se confirma que los controles de calidad externos no garantizan la calidad en los procesos internos de las instituciones, debido a que no tienen en cuenta el contexto ni los actores sociales implicados en ellas. Por ende, es necesario considerarlos para lograr un efectivo control de calidad. Respecto a las competencias, la autora define la calidad dentro del contexto laboral como la capacidad productiva de desempeño de un individuo.

En el ámbito de la educación superior se considera a las competencias de manera integradora entre saber, saber hacer y saber ser; buscando que los estudiantes desarrollen aquellas que les permitan insertarse en el mundo laboral. La evaluación de los recursos humanos es vital para que se logre la calidad en cuanto al servicio profesional.

Por su parte, Pérez (2000) plantea que ante el mundo actual y dadas sus exigencias, las universidades enfrentan nuevos desafíos en educación para los años venideros, en donde se destaca que la

calidad educativa superior es un pilar fundamental, como también el fortalecimiento de competencias para atravesar la globalización en contextos cambiantes en la actualidad. En relación con ello, autoevaluación y cooperación interuniversitaria son necesarias para incrementar la calidad del proceso universitario, y es importante definir el concepto de calidad profesional:

La Educación y Formación profesional, independientemente de su tiempo, no garantizan la idoneidad, que es punto de partida de la educación permanente, y para todo el tramo de la vida exige una superación constante, implica un conjunto de procesos de aprendizaje, tendientes al conocimiento y habilidades necesarias y desempeño óptimo de responsabilidades y funciones laborales (Salas Perea, 2000, p. 136).

Con relación a lo anterior, puede pensarse el tema del vínculo entre competencias, educación académica y ejercicio profesional también desde el enfoque de la neurobiología (Flores y Solís-Otrovsky, 2008), dado que acentúa en los individuos la idea de polivalencia de capacidades con las características que se detallan a continuación:

1. Capacidad para el cambio (flexibilidad cognitiva, también llamada flexibilidad mental): consiste en la capacidad para cambiar la forma en que se concibe la solución de un problema en la medida que esta no muestra ser suficiente (implica la capacidad de inhibir respuestas, elegir otras y cambiar de estrategia).

2. Capacidad de conexión con el entorno o cognición social: implica que el sujeto inmerso en la sociedad debe recurrir a diferentes procesos cognitivos para tomar decisiones personales en diversos aspectos. Requiere que el sujeto posea autoconocimiento, que permitirá plantear su rol en la sociedad y evaluar las posibilidades para satisfacer sus necesidades.

3. Habilidad de anticipación (planificación o ensayos mentales antes de ejecutar una acción). Considerada como una de las más importantes características humanas, consiste en la capacidad de secuenciar e integrar información, desarrollándola de modo tal que pueda cumplir con metas (a corto, mediano o largo plazo).

Además, con el ejercicio de la metacognición, el individuo posee la capacidad de percibir y conocer sus propios conocimientos (Ander-Egg, 2012). La metacognición, entonces, se encuentra ligada a los procesos de enseñanza-aprendizaje, ya que su comprensión favorecería un mejor entendimiento del propio aprendizaje.

En la actualidad, la exigencia del mercado laboral ha aumentado en cuanto a las competencias de los trabajadores. Se espera de ellos que puedan integrar rasgos de personalidad, aptitudes, actitudes y conocimientos; a lo que el Consejo Federal de Cultura y Educación Argentina agrega valores en un conjunto de relaciones que permitan desempeños satisfactorios, de acuerdo con los estándares de cada área laboral.

Cuando de competencias se trata, se demanda a los empleados que, a medida que aumentan su jerarquía y responsabilidad directiva, puedan fomentar actitudes de flexibilidad y potencial creatividad. Dentro del ámbito empresarial, los requerimientos aumentan en función de la jerarquía, de modo que es vital que la empresa fomente innovaciones en el área de desarrollo de la inteligencia emocional (comprender a los otros y a sí mismos) y la empatía, según el enfoque de la neurobiología, como parte fundamental de la cognición social, para de este modo establecer buenas relaciones intra e interpersonales, que llevarán a trabajar cooperativamente y enlazar motivaciones. Por lo tanto, habría que unir competencias generales (comunes a los estratos de una organización), técnicas (puesta en práctica de conocimientos técnicos en la ejecución de una tarea) y específicas.

En el modelo antropológico de empresa, Pérez López (1998) señala que hay que tener en cuenta las capacidades estratégicas e intratégicas. Las primeras unen las misiones de los empleados con los empleadores y los de la empresa en tanto negocio y servicio; las segundas refieren a las relaciones humanas (capacidad ejecutiva y de liderazgo, en las que se mencionan la eficiente comunicación, la empatía y el trabajo en equipo como algunos de los recursos necesarios).

Por lo tanto, teniendo como eje de reflexión la relación entre formación superior y desarrollo de la carrera profesional, se pretende conocer las capacidades válidas que permiten el autoconocimiento en los sujetos, en cuanto a la posibilidad de direccionar hacia la excelencia, desde la inclusión de las habilidades llamadas "blandas". Se trata de reconocer una configuración psicológica compleja que incorpora formaciones psicológicas cognitivas (hábitos-habilidades), motivaciones (valores, ideales, autovaloración) y afectivas (emociones y sentimientos) que integran y conforman recursos personales como: perseverancia, flexibilidad, posición activa ante las tareas. Se contempla entonces la capacidad de la formación educativa y desarrollo de niveles o destrezas necesarias para su obtención.

Se entiende a la realidad actual como una unidad compleja y dinámica con partes (Morín, 1998), aunque, como señala Ander-Egg, "la dificultad que hoy enfrentamos es que estamos inmersos en la cultura de la fragmentación" (2009, p. 105). De allí que el paradigma de la complejidad involucra la transdisciplina, en tanto que cualquier aspecto de la naturaleza humana puede ser entendido en forma multifacética. Se trata de una apertura al descubrimiento de nosotros mismos, nuestros límites y posibilidades, esto es: aprender a pensar la complejidad de lo real.

Conclusión

En este artículo se plasmaron algunos aspectos centrales enfocados en la relación entre una educación ligada al aprendizaje significativo, basado en el desarrollo de capacidades (transversales y nucleares) en la formación académica universitaria, y el ejercicio profesional, como aporte reflexivo para plasmar una visión de futuro en estos términos. Se considera a las competencias de manera integradora entre saber, saber hacer y saber ser. Ello implica, en el proceso educativo de enseñanza-aprendizaje, atender al desarrollo de capacidades específicas y técnicas de cada área disciplinar en forma integral, así como las afectivas, como la gestión del conocimiento para la transformación e innovación de saberes y prácticas, compromiso, creatividad, participación activa, generación de ideas, empatía, trabajo en equipo, entre otras. Así entendidas, las competencias en el ámbito de la educación superior apuntan a consolidar la calidad profesional polivalente en un futuro laboral cuya misión esencial estriba en el despliegue de compromiso social con la comunidad en la que se desempeñan los sujetos. El paradigma de la complejidad, a su vez, permite complementar estas perspectivas teóricas dado que apuntan a destacar el desarrollo de una actitud de continua articulación e integración de enfoques multi e interdisciplinarios para analizar, comprender y accionar con la realidad. También subrayamos el punto de vista neurobiológico centrado en la cognición social, responsable de las relaciones inter e intrapersonales desde la motivación y disposición para la acción (entre otros rasgos).

Consideramos que en un mundo como el actual, en constante cambio, desde el trinomio querer, creer y crear es necesario enfatizar el saber en su diversidad múltiple para estar atentos a enfrentar desafíos que contribuyan al despliegue de una educación significativa e integradora de capacidades y saberes en las prácticas de enseñanza-aprendizaje, como fortalezas posibles, necesarias y relevantes para una inserción profesional de calidad en el mercado de trabajo.

Referencias bibliográficas

Alles, M. (2007). La influencia de las competencias en la empleabilidad [tesis doctoral no publicada]. Facultad de Ciencias Económicas. Universidad Nacional de Buenos Aires.

Ander-Egg, E. (2009). La actitud científica como estilo de vida. Brujas.

Ander-Egg, E. (2012). Metodología del trabajo social. El Ateneo.

Flores, L. & Otrosky-Solís, F. (2008). Neuropsicología de lóbulos frontales, funciones ejecutivas y conducta humana. Revista de Neuropsicología, Neuropsiquiatría y Neurociencias, 8(1), 47-58.

Gelvan de Veinstein, S. Renault, G. & Baeza, S. (comp.). (2009). Aportes para la educación: orientación y re-orientación en el siglo XXI. USAL.

Levy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Ediciones Gestión.

Morín, E. (1998). Introducción al pensamiento complejo. Gedisa.

Pérez López, A. (1998). Liderazgo y ética en la dirección de empresas: la nueva empresa del siglo XXI. Deusto.

Quiroz, E. (2007). Competencias profesionales y calidad en la educación superior. UNAM.

Salas Perea, R. (2000). La calidad en el desarrollo profesional: avances y desafíos. Educación Media-Superior, 14(2), 136-147. Spencer, L. & Spencer, S. (1993). Evaluación de competencias en el trabajo. Modelos para un desempeño superior. Jhon Wiley & Sons.