

Claves para formar por competencias en la universidad cubana

Javier Pérez Capdevila^{1*} <https://orcid.org/0000-0002-7159-3072>

¹Ministerio de Ciencia, Tecnología y Medio Ambiente, Cuba

*Autor para la correspondencia: capdevila@gtmo.inf.cu

RESUMEN

La formación universitaria por competencias es un proceso cuyo objetivo es la adquisición de competencias profesionales, el cual presenta dificultades que impactan negativamente en el ámbito laboral del egresado. Por ello, este ensayo tiene como propósito destacar la importancia de la formación por competencias y analizar las dificultades latentes y evidentes que la afectan a nivel nacional. Métodos tales como entrevistas en profundidad, análisis de datos, estudio de casos y debate y análisis crítico, permitieron detectar las causas de estas dificultades que afectan la formación de profesionales competentes al momento de egresar de la universidad.

Palabras clave: Formación por competencias; Competencias profesionales; Formación universitaria; Competencias laborales; Desempeño profesional.

Recibido: 12/01/2023

Revisado: 16/02/2023

Aceptado: 08/04/2023

Introducción

La completitud y rigor del manual de publicaciones de la Asociación Americana de Psicología (APA) es consabida y, por ello, es el que más se aplica en las publicaciones científicas y lo he escogido para escribir este ensayo.

Según *American Psychological Association* (2020), con relación al uso de pronombres en primera o tercera personas en los documentos científicos (libros, tesis y artículos entre otros) expresa:

Para evitar la ambigüedad en la atribución, utilice la primera persona en lugar de la tercera cuando describa el trabajo que realizó como parte de su investigación y cuando exprese sus propias opiniones. Si está escribiendo un artículo usted solo, utilice el pronombre "yo"; no utilice el pronombre "nosotros" para referirse a usted mismo si no tiene no tiene coautores. (p. 76)

Aclarado lo anterior y entrando en el tema que me ocupa en este ensayo considero que, actualmente uno de los debates más significativos en el campo de la educación superior es la formación por competencias. Y esto se debe a que las universidades tienen la obligación de egresar individuos muy competentes profesionalmente para servir a la sociedad.

La formación por competencias en las universidades se refiere al enfoque educativo que busca desarrollar habilidades y conocimientos prácticos en los estudiantes, para que estén preparados para enfrentar los desafíos del mundo laboral. En lugar de enfocarse en la transmisión de conocimientos teóricos, se busca además que los estudiantes adquieran habilidades y destrezas para poder aplicar lo aprendido en situaciones reales. Esto se logra a través de metodologías activas de aprendizaje, trabajo en equipo, proyectos y prácticas profesionales, entre otras.

La formación por competencias también se enfoca en el desarrollo de habilidades blandas, como la comunicación, el pensamiento crítico, el liderazgo y la resolución de problemas, las cuales son esenciales para tener éxito en cualquier carrera. Al preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo laboral, la formación por competencias ayuda a mejorar la empleabilidad de los graduados y aumentar su capacidad para adaptarse a los cambios en el mercado laboral.

Las competencias profesionales en particular han sido estudiadas por una gran cantidad de autores (tanto como las competencias laborales en general), sin embargo, no está cuantificado cuánto de negativo y cuánto de positivo ha generado esta práctica, pero, lo que sí es evidente que la proliferación de tantas definiciones ha generado una polisemia

en el *definiendum* basada en deseos de cada autor sin que ninguno fundamente el porqué del *definiens* que propone.

De lo expresado se deduce que para poder escribir sobre las competencias laborales (que en definitiva es la definición más generalizadora y el resto emanan de ella solo adjetivando el término según el contexto) cada autor debe acogerse a una definición específica.

En este ensayo me acojo a la elaborada por Pérez Capdevila (2017) que define las competencias laborales con este enunciado:

Son mezclas obtenidas a partir de la mixtura completa de los conjuntos borrosos almacenes de aptitudes y actitudes que poseen los empleados de manera general o singular. En esas mezclas, el grado de pertenencia expresa la medida en que se poseen esas competencias. (p. 56)

Desde mi posición como autor de la definición anterior explico que, ella generaliza y a su vez sintetiza los elementos aportados por aquellas que le antecedieron y, como elemento singular, aporta un método matemático de la investigación que responde cómo medir las competencias. En este sentido se debe destacar que para construir competencias deben tomarse en cuenta las aptitudes (capacidad para hacer) y las actitudes (disposición para hacer) que deben poseer las personas.

Siguiendo la idea anterior, las universidades deben identificar los conjuntos de aptitudes y actitudes que deben desarrollarse en los futuros profesionales como garantía de que se gradúen como personas competentes para la profesión que han sido formados y que deberán llevar a cabo con efectividad. Es por ello que este ensayo pretende destacar la necesidad de formar por competencias y analizar las dificultades tanto latentes como evidentes que afectan esa formación.

Desarrollo

La formación por competencias en la universidad es un proceso de enseñanza y aprendizaje que está orientado a la adquisición de habilidades, conocimientos y destrezas necesarias para alcanzar los fines de la organización o institución. Estas competencias exigen actitudes para formular diagnósticos y hacer propuestas de mejora

en todos los niveles, exigirán autonomía, independencia de espíritu y capacidades de análisis basadas en el saber.

Por otra parte, este tipo de formación implica el desarrollo de 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, es necesario que la universidad incorpore la formación por competencias para preparar a los estudiantes para el desempeño laboral. La universidad también debe ofrecer programas flexibles para que los estudiantes puedan adquirir competencias específicas a través de la formación por competencias. Esto permitirá a los estudiantes adquirir nuevas habilidades de manera rápida y eficiente para que puedan desempeñar su trabajo de manera exitosa.

La universidad presenta varias dificultades con relación a la formación por competencias. Una de las principales es la implementación incompleta de metodologías activas de aprendizaje, ya que requieren una gran cantidad de tiempo y recursos para ser efectivas. Además, los profesores suelen tener dificultades para adaptar su enseñanza a este enfoque, ya que generalmente están acostumbrados a enseñar de manera tradicional. También se les hace difícil medir el éxito de la formación por competencias, dado que los objetivos de aprendizaje pueden ser más complejos de evaluar que los acostumbrados objetivos de aprendizaje.

Otra dificultad es la falta de recursos para la implementación de proyectos y prácticas profesionales, ya que estos en las condiciones socio económicas actuales requieren un gran esfuerzo para ser organizados y supervisados. También se hace difícil para los estudiantes adaptarse a esta forma de aprendizaje, especialmente porque están acostumbrados a un enfoque de aprendizaje más tradicional. Por último, la evaluación y la medición de las competencias puede ser complicada, ya que puede ser difícil medir habilidades blandas y competencias transversales.

La falta de competencias profesionales en los egresados de la universidad es un problema recurrente que afecta a muchas carreras y profesiones. A menudo, los estudiantes se enfocan en adquirir conocimientos teóricos mínimos y no desarrollan entre sus habilidades aquellas prácticas que son esenciales para tener éxito en el mundo laboral. Esto responde a un enfoque educativo tradicional que se centra en la transmisión de conocimientos y no en la formación de competencias profesionales.

A tal efecto, los estudiantes no tienen la oportunidad de aplicar todo lo aprendido en un entorno laboral real, lo que dificulta su capacidad para adaptarse al mundo laboral una

vez graduados. Esto afecta negativamente su nivel de empleabilidad y su capacidad para desempeñar un papel efectivo en el mundo laboral.

Cada vez es más difícil ignorar las dudas manifiestas por la población acerca de las competencias profesionales de los graduados universitarios, lo cual en el contexto mundial se ha convertido en un aspecto central de dudas sobre el cómo será la sociedad futura. De ahí la importancia del tema a tratar en este ensayo, que se propone evidenciar las dificultades en la formación por competencias a partir de la identificación aptitudes y actitudes que deben formarse y la ausencia de métodos para desarrollarlas desde la educación superior. Todo ello bajo la hipótesis de que esa identificación y el conocimiento de los métodos mencionados, tendrán impactos positivos directos sobre ese tipo de formación.

En las últimas tres décadas, muchos investigadores han tratado de construir y aplicar modelos de formación por competencias, acentuando el contexto de la educación superior, donde una considerable cantidad de literatura científica ha sido publicada en torno al tema como evidencia de la importancia que se le confiere; sin embargo, la práctica demuestra las deficiencias de estos modelos a través de la habitual percepción de la falta de conocimientos, comportamientos inadecuados en el ejercicio de la profesión, déficit cultural o, en definitiva, mediocridad manifiesta en una cantidad significativa de egresados universitarios.

De acuerdo con los razonamientos que he venido realizando, cabe señalar que existe un notable crecimiento de pseudociencia en la literatura científica, lo cual es expresión de las debilidades existentes en las competencias profesionales.

Una causa del raquitismo profesional al que me refiero, está en las exigencias al profesor de la universidad del cumplimiento de determinados indicadores para tener una evaluación satisfactoria de su labor docente, las que se conocen como eficacia y eficiencia del proceso de enseñanza-aprendizaje. La primera es el por ciento de aprobados con respecto a matrícula inicial del curso, es decir, promoción contra matrícula; y la segunda es el promedio de las calificaciones de todos los estudiantes.

Otra causa es la correlación favorable que se desea obtener entre los resultados de los estudiantes y la evaluación al trabajo del profesor, sin poner ojos a que el profesor es uno y los estudiantes son otros, es decir, en la realidad son personas con diferentes motivaciones, gustos sentimientos y valores; no basta con que el profesor quiera enseñar sino que se necesita además que el estudiante quiera aprender, no es suficiente que el profesor sepa enseñar sino también que el estudiante sepa aprender. Todo lo anterior,

sin dejar de reconocer que los profesores no están dotados de todos los instrumentos para una formación por competencias profesionales.

Y una última causa que referiré es que en los últimos años ha surgido una tendencia preocupante en la que los estudiantes reciben cada vez menos contenidos durante su carrera. Esto puede deberse a diversos factores, como la falta de recursos en las instituciones educativas, la precarización de la educación y la creciente demanda de títulos universitarios.

Cuando los estudiantes son víctimas de lo explicado en el párrafo anterior, se ven afectados en múltiples aspectos. Por un lado, su formación académica se ve reducida, lo cual puede afectar negativamente su capacidad para enfrentar los desafíos del mercado laboral. Además, los estudiantes pueden experimentar una disminución en su motivación y compromiso con la educación, ya que no ven un retorno a su inversión de tiempo dedicado a sus estudios universitarios.

En última instancia, la reducción de contenidos en la educación universitaria puede tener un impacto negativo en el desarrollo económico y social de la nación. Si los estudiantes no reciben una formación adecuada, proliferarán problemas en la calidad de los profesionales y la capacidad de innovación en los diferentes sectores del país. Por tanto, es importante que las instituciones educativas, los gobiernos y la sociedad en general trabajen juntos para garantizar una educación universitaria de calidad y accesible para todos.

Conclusiones

La implementación de la formación por competencias en el sistema educativo nacional presenta algunas dificultades latentes y evidentes. Entre las latentes, se encuentran la resistencia al cambio por parte de algunos docentes y la falta de recursos y capacitación para implementar este enfoque de manera efectiva. Entre las evidentes, se encuentran la falta de coherencia entre los planes de estudio y los perfiles de competencias requeridos por el mercado laboral, así como la falta de evaluación rigurosa de los resultados de aprendizaje.

La formación por competencias es un enfoque educativo importante para preparar a los estudiantes para enfrentar los desafíos del mundo actual. Sin embargo, su

implementación requiere un esfuerzo conjunto y coordinado para superar las dificultades latentes y evidentes que la afectan a nivel nacional. Solo así se podrá garantizar que los estudiantes adquieran las habilidades y capacidades necesarias para tener éxito en el mundo laboral y social actual.

Para superar estas dificultades, es necesario un esfuerzo conjunto de los diferentes actores del sistema educativo: los docentes, los directivos, los estudiantes y sus familias, así como el sector empresarial y las autoridades gubernamentales. Es necesario brindar capacitación y recursos adecuados a los docentes para que puedan implementar la formación por competencias de manera efectiva, y también es necesario establecer una mayor coordinación entre los diferentes niveles educativos y el mundo laboral para garantizar que los perfiles de competencias sean coherentes con las necesidades del mercado.

Referencias bibliográficas

- American Psychological Association. (2020). *Publication manual of the American Psychological Association (7th ed.)*. <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Pérez Capdevila, J. (2017). *Definición, medición y mapas de competencias laborales*. Editorial Universitaria, ProQuest.