

## Las capacidades humanas desde la perspectiva personológica del profesional competente

### The human capacities from the personologic perspective of the competent profesional

**Natacha Rivera Michelena**

Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. La Habana, Cuba.

---

#### RESUMEN

La universidad contemporánea tiene un encargo social fundamental, egresar profesionales que resuelvan con integridad, independencia y creadoramente los problemas que se le presenten en el ejercicio de su actividad laboral, de ahí que el proceso de formación profesional en la actualidad exige de una conducción que tenga en cuenta como requisitos básicos; el carácter sistémico y dinámico de la educación y la consideración, como componente curricular rector, de las competencias en la solución de los problemas profesionales que deben ser resueltos por el futuro egresado. Con ese fin se precisan elementos conceptuales de las competencias. Esta realidad impone un reto a la dirección del proceso enseñanza aprendizaje y por tanto a sus actores principales: profesores y estudiantes, ya que la asimilación de los contenidos por el que aprende debe estar en función del desarrollo de las competencias previstas en el perfil profesional, ello exige una gestión docente a partir de métodos formativos innovadores, que propicien el desarrollo del pensamiento teórico-sistémico, crítico y creativo, en íntima relación con los valores y ética de trabajo, como condiciones esenciales en el proceso de la formación y/o consolidación de las competencias profesionales.

**Palabras clave:** perspectiva personológica; personal competente; capacidades humanas.

## ABSTRACT

The contemporary university has a fundamental social aim: graduate professionals who may solve the problems appearing in their working activity with integrity, independence and creatively; therefore, the professional training process currently demands a conduction that considers, as basic requirements: the systemic and dynamic character of education and consideration, as the curricular component governing the competences in professional problems solution as it should be done by the future graduate. With this aim, the conceptual elements of the competences are specified. This reality represents a challenge to the teaching-learning process direction, and thus to its main players: professors and students, since the students' assimilation of contents should be in function of the development of the competences foreseen in the professional profile; this demands a teaching management from innovative training methods that permits the development of the logic-systemic, critic and creative thinking, in close relation with the values and ethics of work, as essential conditions in the process for building and consolidating the professional competences.

**Key words:** personologic perspective; competent profesional; human capacities.

---

## INTRODUCCIÓN

Son muchas las razones por las cuales es preciso estudiar, comprender y aplicar la formación basada en competencias. La primera de ellas viene dada por el hecho de que el enfoque formativo debe sustentar la política educativa que se asuma en una sociedad dada, por lo que los docentes deberán aprender a desempeñarse con la debida suficiencia para ello; porque las competencias son la orientación fundamental de diversos proyectos internacionales actuales de educación, como el Proyecto Tuning de la Unión Europea o el proyecto Alfa Tuning América Latina; y por último y no menos importante porque el enfoque de competencias constituye un referente esencial para orientar el currículo, la enseñanza-aprendizaje y la evaluación a partir de criterios de calidad; además ofrece principios y herramientas para este fin más que cualquier otro enfoque educativo y da respuesta a las exigencias universitarias actuales de formar un profesional competente.<sup>1,2</sup>

Se concuerda con *Zabalza*<sup>3</sup> cuando plantea que "las universidades son centros de toma de decisiones formativas", ello sustenta la importancia de considerar una dirección docente a la altura de la exigencias sociales actuales a las universidades: la formación de competencias profesionales, enfoque este que debe partir de las respuestas a preguntas tales como: ¿qué competencias formar y por qué? ¿hacia dónde orientar la formación de las competencias? Desde esta perspectiva la institución educativa asume el proceso formativo como un asunto básico para el desarrollo socio-económico de un país en particular y de la sociedad contemporánea en general, por lo que indispensable contar con una preparación y un desarrollo tecnológico y académico de los profesores y directivos, así como escenarios docentes para este fin educacional. Sin un sistema de gestión y aseguramiento de la calidad institucional será imposible generar un real impacto en el mejoramiento de la educación de los procesos docentes universitarios. Con este fin se realizan algunos apuntes y reflexiones importantes sobre el tema.

## ¿QUE SON LAS COMPETENCIAS?

Es importante diferenciar cuatro aspectos en las competencias: el *término*, el *concepto*, los *enfoques* y el *currículo*. El *término* "competencias" tiene una larga historia pues ha sido utilizado con diferentes definiciones que provienen esencialmente de la competitividad en el campo laboral. En español viene del latín "competentia" (competente) que significa lo que le incumbe o corresponde hacer a una persona con idoneidad. En la Grecia Antigua, el término empleado era "Ikanotis", para dar cuenta de la idoneidad, mientras que el término "agon" era para describir la rivalidad o competitividad.<sup>4</sup>

La Real Academia Española de la Lengua establece dos líneas diferentes de significación de las competencias: las competencias como referencia a la idoneidad integral y a la incumbencia, y la significación de la rivalidad (competir). Así pues, el término "competencias" no tiene en su estructura la competición, como tantas veces se señala por parte de los críticos.<sup>4,5</sup>

Como *concepto*, las competencias tienen cuatro momentos relevantes en su construcción. El primer momento fue la elaboración de sus bases realizada por pedagogos e investigadores en el siglo XIX y primeras décadas del XX (por ejemplo, la metodología educativa desarrollada por Montessori). El segundo momento, corresponde a las primeras elaboraciones teóricas, aplicándose de forma explícito el concepto, como *Chomsky* en el área del lenguaje (décadas de los años 50 y 60) y *McClelland* en el ámbito de la psicología organizacional (década de los años 70).

El tercer momento es la aplicación del concepto en procesos organizacionales y educativos a finales de los años 80 y 90. Por último el cuarto momento, que es la articulación del concepto con lo social a través de las competencias ciudadanas a finales de los años 90 y su consolidación en la década del 2000.<sup>4</sup>

Se coincide en este trabajo con *S. Tobón* acerca de que el concepto de competencias "no viene del mundo laboral, sino que fue estableciéndose con base en contribuciones de diversas fuentes que han tenido su aplicación tanto en las organizaciones socio laborales como en la educación y en la sociedad, y también la meta de tener una tierra patria en la cual vivamos, la unidad como seres humanos para encontrar soluciones conjuntas a los problemas, y a la vez se respete la identidad de las comunidades (la diferencia)".<sup>4</sup> Para el autor referido con anterioridad, en este ámbito hay muchos *enfoques* en todo el mundo de los cuales resaltan cuatro: el funcionalista (enfatisa en la descripción detallada de las actividades en las competencias), el conductual (se enfoca en las estrategias organizacionales), el constructivista (se centra en resolver problemas) y el socioformativo (asume la ética como la esencia de la idoneidad y de la actuación). En la práctica, los enfoques no se dan puros, sino que tienen ciertas combinaciones de acuerdo con su empleo.<sup>4</sup> En esta línea de análisis se enfatiza que un enfoque constructivista desde la perspectiva de la Teoría Histórico Cultural de *L.S. Vigotsky* rebasa los límites que *Tobón* considera para el enfoque constructivista, ya que una posición socioconstructivista entiende al proceso de formación de competencias como postura formativa que concibe al estudiante en una *doble condición, objeto de la enseñanza y sujeto de su propio aprendizaje*, lo que le permitirá lograr el dominio de las habilidades y la asimilación de los sistemas de conocimientos, todo lo cual será esencial para el desarrollo de las capacidades necesarias y suficientes según las competencias consideradas en el perfil profesional previsto, y al mismo tiempo el alumno pondrá de manifiesto la defensa de sus lógicas personales y un desarrollo pleno como ser humano en el futuro ejercicio de su profesión. El socioconstructivismo se expresa como óptica educativa que plantea que el desarrollo del individuo es una construcción propia que tiene lugar producto de las

relaciones sociales -en este caso las didácticas- que distinguen a la actividad humana, lo que garantiza la asimilación de un tipo particular de experiencia, la histórico-social.<sup>6</sup>

En el *currículo*, es decir la puesta en acción de las competencias profesionales en los procesos formativos en una determinada institución educativa (con su equivalente organizacional en los procesos de los puestos de trabajo), confluye el concepto de competencias con uno o varios enfoques para abordar los retos de una determinada filosofía institucional y del contexto social, económico, laboral y político.<sup>4</sup>

Se concuerda con *Tobón* cuando expresa que, a pesar de los avances en la conceptualización de las competencias y el auge de publicaciones en esta área durante la última década, hay vacíos en este enfoque que dificultan de forma importante su empleo en la educación (formal, no formal e informal), a saber:

- Las competencias tienden a ser conceptualizadas de una manera reduccionista y fragmentada, motivo por el cual prima el abordaje de estas desde la búsqueda de la eficacia y la eficiencia al servicio de intereses económicos, sin tenerse en cuenta su integralidad e interdependencia con la construcción del tejido social.
- El enfoque de competencias ha entrado a la educación como una *moda*, desde el marco de un pensamiento acrítico y descontextualizado, desconociéndose los determinantes socioeconómicos que han influido en su surgimiento y los aportes de diversos escenarios a la construcción del concepto (disciplinares y sociales).
- Hay inconsistencia y falta de claridad en la estructura conceptual del término *competencias*, por lo cual se confunde con otros conceptos similares tales como inteligencia, funciones, *capacidades*, calificaciones, habilidades, actitudes, destrezas, indicadores de logro y estándares.
- Los proyectos educativos continúan bajo una estructura rígida basada en asignaturas compartimentadas. Faltan metodologías que orienten a los maestros como diseñar el currículo por competencias teniéndose como base el saber acumulado, la experiencia docente y paradigmas, centrados en el que aprende, como es el caso del pensamiento complejo.<sup>7</sup>

## **LAS CAPACIDADES COMPONENTE ESTRUCTURAL DE LAS COMPETENCIAS**

Resulta muy importante reiterar la inconsistencia y falta de claridad en la estructura conceptual del término competencias y la confusión con otros conceptos que "pueden resultar similares," tal es el caso de las capacidades. Esta insuficiencia es señalada también por otros autores, como *Calzada Josefina* y *Addine Fátima* al analizar término capacidades; en este sentido argumentan que las capacidades pueden ser definidas como particularidades de la personalidad que resultan indispensables para la realización con éxito de una actividad. En su libro "Ensayo sobre la psicología de la actividad del maestro", *NV Kuzmina* (1987) concuerda con las definiciones dadas por *SL Rubistein*, *K Platonov* y *PA Rustia*, que no difieren de los planteamientos dados por estas autoras acerca de las capacidades.<sup>8</sup>

Estos argumentos coinciden con lo expresado por *A Petrovski*<sup>9</sup> cuando considera que las capacidades son particularidades psicológicas de la persona de las cuales

depende el adquirir conocimientos, habilidades y hábitos, pero no se reducen a estos proceso cognitivos; estas se tornan una posibilidad para el logro de los mismos donde el rol fundamental, entre otras condiciones, está en el proceso docente, es decir en cómo se enseña. Resalta *Petrovski* que existe *una unidad funcional entre conocimientos, habilidades, hábitos y capacidades (generales o específicas) en el comportamiento cognitivo del ser humano*, las mismas no se expresan de forma aislada sino en la relación cognitivo-afectiva-volitiva que distingue a la personalidad.

Las capacidades humanas son entonces resultado del desarrollo histórico social pues se forman en la actividad que lleva a cabo el hombre en las distintas formaciones económico-sociales por las que ha atravesado la humanidad. Dependen de cómo cada sujeto se apropia de los logros de la cultura a través de la actividad y la comunicación. En la medida en que la actividad del hombre sea más amplia y variada, más se enriquecerán sus capacidades.<sup>8</sup>

Es por eso que el proceso formativo universitario constituye un ámbito propicio para el desarrollo de capacidades como componente estructural de las competencias profesionales a lograr.

Las capacidades no son innatas, pueden ser adquiridas, pero en ellas se puede poner de manifiesto su interacción con las *aptitudes*. Las *aptitudes* son premisas naturales determinadas por la estructura anatomofisiológica de los analizadores y de la actividad analítico - sintética del cerebro humano, son potencialidades que sólo a través de la actividad favorecen el desarrollo de las capacidades; estas se forman en la realización de actividades para las que resultan indispensables.<sup>8</sup>

Es oportuno señalar que el desarrollo de las capacidades como particularidades de la personalidad no está favorecido solo por las aptitudes, este puede tener lugar producto de una gestión docente centrada en el que aprende y en el caso de Educación Superior, en función del perfil profesional que debe ser logrado.

Las capacidades integran estructuralmente a las competencias profesionales, ya que los procesos cognitivos que distinguen al profesional competente se caracterizan por ser unitarios, no funcionan de manera aislada sino en el contexto de su armónica relación con los procesos afectivos-volitivos.

De los muchos conceptos y definiciones que sobre competencia se han declarado, ello ha propiciado de manera general que a la hora de definir qué son las competencias, existen componentes estructurales que se repiten en la literatura especializada, estos son:<sup>10</sup>

- Sistemas de conocimientos.
- Sistemas de hábitos y habilidades.
- Capacidades
- Actitudes.
- Aptitudes
- Expectativas.
- Relación con la actividad.
- Solución de problemas.
- Toma de decisiones.

En el análisis de la Psicología General, el concepto competencias contiene desde el punto de vista teórico, lo relacionado con la formación y desarrollo de las capacidades humanas, (particularidades psicológicas de la personalidad, que son condiciones para realizar con éxito una actividad dada y revelan las diferencias en el dominio de los conocimientos, habilidades y hábitos necesarios para ello) es decir, que el ser humano tiene la potencialidad de combinar características psicológicas de su personalidad, como condición necesaria y suficiente para el logro de "buenos" resultados profesionales. La valoración de estos postulados conllevó la precisión de las siguientes ideas:

- Las competencias poseen un fuerte fundamento teórico-psicológico, a partir del enfoque sistémico de la categoría personalidad, que implica su concepción integral, es decir que su desarrollo tiene lugar en la interacción de los procesos cognitivos-afectivos-volitivos, lo que significa que toda adquisición psicológica es un proceso que involucra la motivación, y la adquisición de competencias no es ajena a este fundamento.
- El desarrollo de las competencias como posibilidad de la personalidad para solucionar los problemas que se presenten en la actividad, se corresponde con el referente metodológico socioconstructivista, asumido en este trabajo y niega dialécticamente las posiciones conductistas y funcionalistas, al considerar los procesos motivacionales íntimamente vinculados a los cognitivos en la formación y desarrollo de las competencias.
- Las competencias se revelan sólo en la actividad y además, sólo en aquella actividad que no puede realizarse con éxito sin su presencia. Esta idea expresa con claridad la interacción de las competencias y el desempeño como expresión externa, concreta, de la expresión integral de la personalidad en la solución de problemas, al decir de *Perrenoud*, las competencias posibilitan la facultad de movilizar un conjunto de recursos cognitivos, como saberes, habilidades e informaciones para solucionar con pertinencia y eficacia una serie de situaciones.<sup>10</sup>

En este trabajo no se asume una definición acabada de competencia, se ofrece entonces, un concepto operacional que sirva de instrumento para su formación y desarrollo. Por ello se considera que las competencias constituyen:

La posibilidad real que tiene el ser humano de integrar y movilizar sistemas de conocimientos, habilidades, hábitos, capacidades, aptitudes, actitudes, motivaciones y valores para la solución exitosa de aquellas actividades vinculadas a la satisfacción de sus necesidades cognitivo-profesionales, demostradas en su desempeño, al tomar decisiones y solucionar las situaciones que se presenten en su esfera de trabajo.<sup>10</sup>

## LA COMPETENCIA PROFESIONAL

*Mertens L* (1997, 2000) citado por *González V*, al referirse a la conceptualización de la competencia laboral desde la perspectiva empresarial, distingue la existencia de 2 enfoques: estructural y dinámico, que considera complementarios en tanto abordan la conceptualización de la competencia laboral y su formación desde diferentes ángulos que pueden ser combinados en su aplicación.<sup>10</sup>

Señala que, aunque la definición de competencia laboral en el enfoque estructural es ahistórica en tanto no tiene en cuenta los contextos de actuación profesional del sujeto, resulta interesante toda vez que incluye no sólo el conjunto de conocimientos, aptitudes y habilidades sino también de actitudes requeridas para lograr un determinado resultado de trabajo.<sup>10</sup>

El valor de estos postulados está dado porque permite trascender la concepción de la competencia solo como dimensión cognitiva y situarla en un contexto personalógico más amplio, ya que según este autor la formación de la competencia laboral en el enfoque estructural requiere de la aplicación de los atributos personales, (conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes) para lograr un desempeño efectivo.<sup>10</sup>

Por otra parte, el enfoque dinámico permite contextualizar el proceso de formación de las competencias laborales teniéndose en cuenta la evolución del mercado que tiende a ser cada vez más abierto, complejo, dinámico, exigente y diferenciado, expresa en este sentido: "La empresa y la persona son competentes no tanto por cumplir con un desempeño mínimo aceptado sino por tener la posibilidad de destacarse en el medio". En el enfoque dinámico formar competencias significa, según *Mertens*, preparar para la competitividad.<sup>10</sup>

El enfoque dinámico exige, por tanto, una concepción de competencia más vinculada al funcionamiento de la persona en el contexto de su actuación profesional (perseverancia, flexibilidad, autonomía, responsabilidad) cualidades éstas que están relacionadas con atributos tales como aptitudes, actitudes, conocimiento, habilidades<sup>11</sup> a lo cual se pudiera añadir que junto a otros procesos cognitivo-afectivos como hábitos, capacidades, motivaciones, valores profesionales y humanos la hacen apta para un eficiente desempeño.<sup>10</sup>

La necesidad de entender la complejidad de la competencia en el orden estructural y dinámico en el que se incluyen componentes no sólo cognitivos sino también motivacionales y personalógicos permite definir la *competencia profesional* como:

*"Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personalógicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente".*  
*González V (1994, 1998<sup>a</sup>, 1998<sup>b</sup>, 2000 y 2002).*<sup>10</sup>

En coincidencia con lo referido, se puede entender que la competencia profesional es una configuración psicológica compleja, en tanto incluye en su estructura componentes de orden motivacional e intelectual que se integran en diferentes niveles de desarrollo funcional en la regulación de la actuación profesional del sujeto.

Un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos, habilidades y capacidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales, sino también porque manifiesta una motivación profesional sustentada en intereses y valores además de disponer de recursos personalógicos que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, y perspectiva futura en su actuación profesional.

## CONSIDERACIONES FINALES

Una gestión docente universitaria a partir de métodos educativos innovadores, centrados en el estudiante que propicien el desarrollo del pensamiento sistémico, crítico e independiente, constituyen condiciones esenciales en el proceso de la formación y/o consolidación de las competencias profesionales del que aprende. Ello exige reformas didácticas esenciales, sustentadas en una renovación y concepción sistémica de los objetivos, contenidos, métodos, medios, formas de enseñanza y evaluación, en función de la orientación de los saberes científico-técnico y humanos que tributen al proceso de formación de los estudiantes y en última instancia al desarrollo de las competencias profesionales que deben ser logradas por los mismos.

Alguien es competente, cuando *sabe, sabe hacer y sabe ser*, lo que significa en la práctica que se integran y movilizan sistemas de conocimientos, habilidades, hábitos, capacidades, aptitudes, actitudes, motivaciones y valores para la solución exitosa de aquellas actividades vinculadas a las satisfacción de sus necesidades profesionales y demostradas en su desempeño al tomar decisiones y solucionar las situaciones que se presenten en su esfera de trabajo y es capaz de estar preparado con la debida suficiencia, para concurrir con otros en la realización de la actividad profesional en la cual participa; *competencia*, entonces, aglutina, concurre *con*, significa también hacer con otros; y poder *hacer con los otros* porque cada uno está preparado para aportar en ese hacer conjunto.

## CONFLICTO DE INTERESES

La autora declara no tener conflictos de intereses.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Proyecto Tuning América Latina. Innovación Educativa y Social. 2011-2013 [Consultado octubre de 2014]. Disponible en: <http://tuning.unideusto.org/tuningal/index.php?option=content&task=view&id=168&Itemid=196>
2. Montañó AM. Educación Superior en América Latina: Reflexiones y perspectivas en educación. Proyecto Tuning América Latina. España: Publicaciones de la Universidad de Deusto; 2013.
3. Zabalza MA. Competencias docentes del profesorado universitarias. Calidad y desarrollo profesional. Cuba: Material docente de la Maestría en Educación Médica; 2013-2014.
4. Tobón S. La formación por competencias y la calidad de la educación. Centro de Investigación y Desarrollo (CID) / Fundación Universitaria de Área Andina. Revista Teoría y Praxis Investigativa. 2010 [Consultado octubre de 2014];5(1). Disponible en: [dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3701429.pdf](http://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/3701429.pdf)
5. Diccionario de la Lengua Española. Real Academia Española. 23ª Edición. Madrid, España: Libros S.L.U. 2014 [Consultado 20 Nov 2014]. Disponible en: <http://www.rae.es/recursos/diccionarios/>



6. Tobón S. Formación Basada en Competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica. Madrid, España: Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid; 2014.
7. Calzada J, Addine F. La formación de la competencia de dirección del proceso pedagógico en la formación inicial del profesor. Fundamentos teóricos de un modelo didáctico. Centro Universitario "Jesús Montané Oropesa" ISP "Enrique José Varona" Revista Pedagogía Universitaria. 2007 [Consultado 15 Dic 2014];XII(1). Disponible en: <http://cvi.mes.edu.cu/peduniv/index.php/peduniv/article/viewFile/391/382>
8. Petrovki A. Psicología General. Manual didáctico para los institutos de Pedagogía. Moscú: Editorial Progreso; 1980.
9. Nogueira M, Rivera N, Blanco F. Desarrollo de competencias para la gestión docente en la educación médica superior. Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. Facultad "Julio Trigo López". Revista Educación Medica Superior. 2003 [Consultado 15 Dic 2014];17(3) . Disponible en: [http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol17\\_3\\_03/ems04303.htm](http://www.bvs.sld.cu/revistas/ems/vol17_3_03/ems04303.htm)
10. González M. Viviana. ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. Revista Cubana de Educación Superior. 2002;XXII(1):45-53.

Recibido: 21 de marzo de 2016.

Aprobado: 25 de marzo de 2016.

*Natacha Rivera Michelena.* Universidad de Ciencias Médicas de La Habana. La Habana, Cuba.  
Correo electrónico: [natyrm@infomed.sld.cu](mailto:natyrm@infomed.sld.cu)