

# La formación de competencias profesionales en la universidad. Reflexiones y experiencias desde una perspectiva educativa

*Viviana González Maura*

*Universidad de La Habana*

Fecha de recepción: 15-12-05

Fecha de aceptación: 01-07-06

## *Resumen*

*En el artículo la autora presenta una concepción de la competencia profesional y su educación en la Universidad desde una perspectiva sociohistórica del desarrollo humano. Comenta los principios que sustentan el diseño y aplicación de estrategias educativas curriculares de orientación profesional dirigidas a potenciar el desarrollo de la competencia profesional en el estudiante universitario.*

*Palabras clave: competencia profesional, orientación profesional, universidad, formación.*

## *Summary*

*The author of this work presents a comprehension about professional competitiveness and university education from a social-historical point of view on human development. She comments the basis that support the design and application of curricular educational strategies of professional guidance aimed to empower professional competitiveness development of the university students.*

*Key words: professional competency, professional counseling, university, formation.*

## 1. Introducción

La formación de profesionales competentes y comprometidos con el desarrollo social constituye hoy día una misión esencial de la Educación Superior Contemporánea (UNESCO, 1998). Cada día la sociedad demanda con más fuerza la formación de profesionales capaces no sólo de resolver con eficiencia los problemas de la práctica profesional sino también y fundamentalmente de lograr un desempeño profesional ético y responsable.

La responsabilidad ciudadana y el compromiso social como valores asociados al desempeño profesional y por tanto, vinculados a la competencia del profesional constituyen centro de atención en el proceso de formación que tiene lugar en las universidades en la actualidad que se expresa en la necesidad de transitar de una formación tecnocrática a una formación humanista del profesional (Aldea, 2001; Cortina, 1997; Martínez, 1991,1997, 2001; Martínez, Buxarrais y Esteban, 2002;

Puig Rovira, 1992,1992<sup>a</sup>, 1993,1996; Galdona, 2000; Buxarrais, 1990,1991,1997; Oser, 1992; Ojalvo y otros, 2001; González, 1999, 2000<sup>a</sup>, 2001, 2002b, 2003, 2004<sup>a</sup>; Samaniego, 2001; Esteban y Buxarrais, 2004; Fuensanta y otros, 2005).

La formación humanista del profesional se expresa en la concepción de la formación de la competencia como proceso complejo de desarrollo de la persona que le conduce a un ejercicio profesional autónomo, ético y responsable (Martínez, 2000, 2001; Freire, 1998).

En el artículo se presenta una concepción de la competencia profesional y su educación en la Universidad desde una perspectiva sociohistórica del desarrollo humano y se comentan los principios que sustentan el diseño y aplicación de estrategias educativas curriculares de orientación profesional dirigidas a potenciar el desarrollo de la competencia profesional en el estudiante universitario.

## 2. Diferentes aproximaciones a la conceptualización de la competencia profesional

El concepto de «competencia» en el campo gerencial aparece ante la necesidad de realizar predicciones acerca de la ejecución del sujeto en su desempeño laboral (McClelland, 1973), y es utilizado con fuerza a partir de los años 80 del pasado siglo siempre asociado a las características psicológicas que posibilitan un desempeño superior. Es con esta connotación que los siguientes autores definen la competencia laboral:

«Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo» (Boyatzis, 1982).

«Una característica subyacente de un individuo que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios» (Spencer y Spencer, 1993:9).

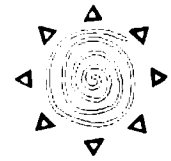
«Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad» (Rodríguez y Feliú, 1996).

«Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento y bajo la cual el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable» (Ansorena Cao, 1996:76).

«Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente» (Wordruffe, 1993).

Vargas (2001) en su artículo «Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización» realiza un interesante análisis acerca de la utilización del término competencia en el ámbito gerencial expresado en las definiciones anteriores y su significación desde una perspectiva psicológica. En este sentido destaca que las competencias:

- Son características permanentes de las personas.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo.
- Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan.
- Pueden ser generalizadas a más de una actividad.
- Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual.



Mertens (1997, 2000) al referirse a la conceptualización de la competencia laboral desde la perspectiva empresarial, distingue la existencia de dos 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. 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. Esta definición permite trascender la concepción de la competencia como dimensión cognitiva y situarla en un contexto personalológico más amplio.

La formación de la competencia laboral en el enfoque estructural, según Mertens, requiere de la aplicación de los atributos personales (conocimientos, habilidades, aptitudes, actitudes), para lograr un desempeño efectivo; de esta forma, la competencia se constituye en una capacidad real cuando las condiciones del proceso formativo exigen al sujeto lograr un resultado destacado en función de las necesidades de la empresa.

Por otra parte el enfoque dinámico permite contextualizar el proceso de formación de las competencias laborales teniendo en cuenta la evolución del mercado que tiende a ser cada vez más abierto, complejo, dinámico, exigente y diferenciado.

En el enfoque dinámico, formar en competencias significa según Mertens, preparar para la competitividad. «La empresa y la persona son competentes no tanto por cumplir con un desempeño mínimo aceptado sino por tener la capacidad de destacarse en el medio»

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), que a la simple enumeración de cualidades o atributos (aptitudes, actitudes, conocimiento, habilidades) que la hacen apta para un eficiente desempeño.

La necesidad de la flexibilidad como cualidad funcional de la competencia profesional del sujeto para lograr un desempeño exitoso en diferentes contextos de actuación es resaltada en la definición de profesional competente que se ofrece en el glosario del documento «Análisis Ocupacional y Funcional del Trabajo» (IBERPROF-OEI, 2000): cuando se plantea: Competente: Persona que posee un repertorio de habilidades, conocimientos y destrezas y la capacidad para aplicarlas en una variedad de contextos y organizaciones laborales.

Es interesante destacar que aunque en esta definición se hace énfasis en la flexibilidad como atributo funcional de la competencia, en el orden estructural aún la limita a atributos cognitivos: habilidades, conocimientos, destrezas, capacidades.

La necesidad de entender la complejidad de la competencia en el orden estructural en el que se incluyen componentes no sólo cognitivos sino también motivacionales y personalológicos es también destacada por otros autores e instituciones:

Lawshe y Balma (1966; citado por Vargas, 2001), plantean que la competencia comprende tres aspectos: la potencialidad para aprender a realizar un trabajo, la capacidad real para llevarlo a cabo y la disposición (motivación o interés) para realizarlo.

Spencer y Spencer (1993) plantean que las competencias están compuestas por características que incluyen la motivación, los rasgos psicofísicos, las formas de comportamiento, el autoconcepto, los conocimientos y destrezas manuales, las destrezas mentales o cognitivas.

INEM (1995) destaca que «las competencias profesionales definen el ejercicio eficaz de las capacidades que permiten el desempeño de una ocupación, respecto a los niveles requeridos en el empleo. Es algo más que el conocimiento técnico

que hace referencia al saber y al saber-hacer». En este sentido el concepto de competencias profesionales planteado por el INEM incluye no sólo capacidades requeridas para el ejercicio de una profesión, sino también cualidades personales relacionadas con la toma de decisiones, el intercambio de información necesarios para un desempeño efectivo.

Gonzci y Athanasou (1996) señalan que «la competencia se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas. Es una compleja combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades): y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones».

Vargas (2001) destaca cómo el carácter multidimensional de las competencias se expresa en la complejidad de su expresión en el desempeño profesional en el que se manifiestan conocimientos, habilidades, motivaciones, valores en múltiples y diferentes relaciones.

El ISFOL (Istituto Italiano Formazione et Lavoro) presenta una concepción de competencia profesional que enfatiza su carácter holístico, complejo, en tanto integración de atributos que posibilitan la adaptación e integración laboral del sujeto en escenarios profesionales heterogeneos y cambiantes y que se expresan en tres tipos de competencias: competencias básicas (necesarias para localizar y acceder a un empleo; técnicas (necesarias para desempeñar funciones propias y específicas de una profesión); y transversales (necesarias para que la persona se adapte e integre a condiciones complejas y cambiantes del entorno laboral) (Aneas, 2003).

Como puede apreciarse a través del análisis de las definiciones anteriores, la concepción de la competencia profesional transita de un enfoque cognitivo-estructural que centra la atención en aspectos cognitivos (conocimientos, habilidades) relacionados con el ejercicio de una profesión determinada en escenarios laborales específicos, a un enfoque personológico-dinámico (González, 2005) que centra la atención en la persona que funciona a partir de la integración de cualidades de orden motivacional y cognitivo, en escenarios laborales complejos, heterogéneos y cambiantes.

El enfoque personológico-dinámico en la concepción de las competencias profesionales se aprecia en el Proyecto Tuning (2002); documento base de las transformaciones en la reforma curricular universitaria que tiene lugar en el proceso de convergencia europea de Educación Superior, en el que se clasifican las competencias profesionales en genéricas (transversales, comunes a todas las profesiones) y específicas (relativas a una profesión determinada). En este sentido en las competencias denominadas genéricas se incluyen elementos tanto de orden cognitivo como motivacional y se expresan a través de las denominadas competencias instrumentales, de orden metodológico o procedimental tales como: la capacidad de análisis y síntesis, la capacidad de organización y planificación, la capacidad de gestión de información; las competencias personales tales como: el trabajo en equipo, las habilidades para las relaciones interpersonales, el compromiso ético y las competencias sistémicas que se manifiestan en el aprendizaje autónomo, la adaptación a nuevas situaciones y el liderazgo.

Las diferentes aproximaciones a una conceptualización de la competencia profesional revelan la complejidad de su naturaleza y expresión en la actuación profesional del sujeto. En este sentido pudierámos destacar algunos aspectos aún polémicos en los que es necesario continuar trabajando no sólo desde una perspectiva gerencial sino también y fundamentalmente psicológica y educativa. Estos son:

- La estructura y funcionamiento de la competencia profesional.
- La expresión de la competencia profesional en la calidad de la actuación ético-profesional del sujeto.
- La formación y desarrollo de la competencia profesional.



### 3. La naturaleza y desarrollo de la competencia profesional desde una perspectiva sociohistórica del desarrollo humano

En las investigaciones que hemos desarrollado acerca de la Orientación Profesional desde una perspectiva sociohistórica del desarrollo humano en el contexto universitario (González, 1994, 1998<sup>a</sup>, 1998b, 2000, 2002<sup>a</sup>, 2004) concebimos la «competencia profesional» como una expresión del desarrollo de la personalidad y la hemos definido como «una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento formaciones motivacionales, cognitivas y recursos personológicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente».

#### 3.1. La competencia profesional como configuración psicológica compleja

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. Esto quiere decir que un profesional es competente no sólo porque posee conocimientos y habilidades que le permiten resolver eficientemente los problemas profesionales sino también, porque manifiesta una motivación profesional sustentada en intereses y valores profesionales, y dispone de recursos personológicos que le permiten funcionar con flexibilidad, reflexión personalizada, iniciativa, perseverancia, autonomía, perspectiva futura en su actuación profesional de manera tal, que posibilitan un desempeño profesional eficiente, ético y responsable.

En la estructura de la competencia profesional participan, por tanto, formaciones psicológicas cognitivas (hábitos, habilidades), motivacionales (interés profesional, valores, ideales, autovaloración); afectivas (emociones, sentimientos), que en su funcionamiento se integran en la regulación de la actuación profesional del sujeto, en la que participan recursos personológicos tales como: la perspectiva temporal, la perseverancia, la flexibilidad, la reflexión personalizada; y la posición activa, que asume el sujeto en la actuación profesional.

#### 3.2. La competencia profesional se manifiesta en la calidad de la actuación profesional

La competencia profesional se manifiesta en la actuación, en tanto es en la actuación profesional que se expresan los conocimientos, hábitos, habilidades, motivos, valores, sentimientos que de forma integrada regulan la actuación del sujeto en la búsqueda de soluciones a los problemas profesionales.

La complejidad de la integración de los componentes estructurales y funcionales en la regulación de la actuación profesional determina la existencia de diferentes niveles de desarrollo de la competencia profesional que se expresan en la calidad de la actuación profesional del sujeto y que transitan desde una actuación incompetente, parcialmente competente hasta una actuación competente (eficiente, ética y creativa). La actuación profesional del sujeto se manifiesta en dos planos de expresión: un plano interno, (reflexivo, vivencial) y un plano externo (conductual).

La competencia profesional en sus niveles superiores de desarrollo expresa la armonía y la integridad del sentir, el pensar y el hacer del sujeto en la actuación profesional. Quiere decir que un profesional es competente no sólo porque manifieste conductas que expresen la existencia de conocimientos y habilidades

que le permiten resolver adecuadamente los problemas profesionales, sino también, porque siente y reflexiona acerca de la necesidad y el compromiso de actuar en correspondencia con sus conocimientos, habilidades, motivos y valores, con ética, flexibilidad, dedicación y perseverancia, en la solución de los problemas que de él demanda la práctica profesional.

### 3.3. La competencia profesional garantiza un desempeño profesional responsable y eficiente

Para que un profesional se considere competente, desde nuestra concepción, no basta con lograr un desempeño eficiente sino que es necesario además que actúe con compromiso y responda por las consecuencias de las decisiones tomadas. Esto ocurre justamente porque la competencia profesional como configuración psicológica compleja integra en su estructura y funcionamiento elementos de orden cognitivo y motivacional que se expresan como una unidad reguladora en la actuación profesional.

## 4. La formación de la competencia profesional

En las investigaciones que hemos desarrollado, hemos partido de la concepción de la educación del profesional desde una perspectiva sociohistórica del desarrollo humano, en virtud de la cual entendemos que la competencia profesional es el resultado de un proceso de educación de la personalidad para el desempeño profesional eficiente y responsable que no culmina con el egreso del estudiante de un centro de formación profesional, sino que lo acompaña durante el proceso de su desarrollo profesional en el ejercicio de la profesión (González, 2000, 2000a, 2001, 2002).

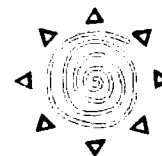
De esta manera, la competencia profesional como configuración psicológica de la personalidad que expresa la calidad de la actuación profesional, se construye de forma individual por los sujetos en el proceso de su formación y desarrollo profesional durante el tránsito por la Universidad y su posterior desempeño en la profesión.

La concepción del desarrollo profesional como proceso de formación permanente de la persona en un contexto histórico social determinado, nos permite comprender cómo la competencia profesional se construye y se desarrolla de forma gradual y continua durante el proceso de formación y posterior desempeño del sujeto en la profesión y lo conduce a una actuación profesional autónoma, ética, responsable y eficiente.

## 5. Exigencias para la formación y desarrollo de la competencia profesional en la Universidad

### 5.1. Atención tutorial diferenciada en el desarrollo profesional del estudiante

La competencia profesional, por constituir una configuración psicológica compleja, no nace con el sujeto sino que es construida por él en el proceso de su formación y desarrollo profesional. Esto no niega la participación de componentes innatos, tales como las aptitudes, características temperamentales, que pueden constituir premisas sobre las cuales el sujeto construye su competencia profesional. Por ello, la construcción de la competencia es individual aún cuando siempre se



realiza en condiciones sociales. Ello implica la necesidad de lograr por parte del docente y los tutores una atención diferenciada en el proceso de educación de la competencia profesional en los centros de formación profesional y en los centros laborales.

## 5.2. Reconocimiento del estudiante como sujeto de su formación profesional y del profesor como orientador y modelo educativo en el proceso de formación y desarrollo de la competencia profesional del estudiante

En el proceso de educación de la competencia profesional tanto en los centros universitarios como en los centros laborales, los docentes y tutores asumen un rol orientador y de modelo educativo y profesional en el aprendizaje de los estudiantes mientras que los estudiantes y profesionales asumen un rol de sujeto de su formación y desarrollo profesional.

## 5.3. Concepción participativa y dialógica del proceso de enseñanza-aprendizaje

Teniendo en cuenta el carácter protagónico de sujeto que asumen estudiantes y profesionales en el proceso de construcción de su competencia profesional es necesario tener en cuenta que la educación de la competencia profesional debe sustentarse en una metodología participativa de enseñanza-aprendizaje y en una comunicación dialógica entre docentes y estudiantes, tutores y profesionales.

## 5.4. Concepción formativa de la evaluación del aprendizaje

La evaluación se concibe en su dimensión formativa, centrada en el proceso de construcción y desarrollo de la competencia profesional a través de la autoevaluación y la heteroevaluación en el desempeño de tareas profesionales.

## 6. Experiencias en el diseño y aplicación de estrategias educativas curriculares de orientación profesional dirigidas a potenciar el desarrollo de la competencia profesional en el estudiante universitario

En las investigaciones que hemos realizado acerca de la orientación profesional en Cuba desde una perspectiva educativa (enfoque sociohistórico del desarrollo humano; González, 1999), hemos definido la Orientación Profesional como «la relación de ayuda que establece el Orientador Profesional (psicólogo, pedagogo, maestro): con el Orientado (el estudiante): en el contexto de su educación (como parte del proceso educativo que se desarrolla en la escuela, la familia, la comunidad): con el objetivo de propiciar las condiciones de aprendizaje necesarias para el desarrollo de las potencialidades de la personalidad del estudiante que le posibiliten asumir una actuación autodeterminada en el proceso de elección, formación y desempeño profesional». El objetivo, por tanto, de la orientación profesional, es la formación de un profesional competente.

¿Qué características asume la Orientación Profesional en la Universidad como estrategia educativa dirigida a potenciar la formación y desarrollo de la

competencia profesional del estudiante? Formar un profesional competente significa diseñar situaciones de aprendizaje que propicien la construcción por parte del sujeto de intereses, conocimientos, habilidades, valores profesionales y recursos personales que le posibiliten desempeñarse en la profesión con ética, eficiencia y responsabilidad.

La orientación profesional en el centro universitario debe concebirse de manera tal que propicie la formación de profesionales competentes a través de la vinculación progresiva de la teoría y la práctica en el proceso de formación profesional que permita el desarrollo de:

- Un Interés profesional.
- Una autovaloración adecuada del desempeño profesional.
- Valores asociados al desempeño profesional.
- Conocimientos y habilidades profesionales.
- Recursos personales que propician el desarrollo de la autodeterminación profesional.

En las investigaciones que hemos desarrollado hemos diseñado estrategias curriculares de orientación profesional en diferentes niveles del curriculum universitario (carrera, año académico, asignatura), que han permitido potenciar la formación y desarrollo de la competencia profesional del estudiante durante el proceso de formación profesional (González, 1998, 1999, 2000, 2003, 2004).

El diseño de las estrategias de orientación profesional universitaria se han sustentado en los siguientes principios:

### 6.1. El enfoque profesional del proceso de enseñanza-aprendizaje

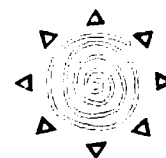
El proceso de enseñanza-aprendizaje en el centro universitario debe concebirse en función de la profesión. Todas las actividades académicas, investigativas y laborales han de diseñarse teniendo en cuenta su contribución a la formación profesional. El enfoque profesional del proceso de enseñanza-aprendizaje en el centro universitario implica necesariamente la consideración de la Orientación Profesional como eje transversal del curriculum.

Así, por ejemplo, las asignaturas referidas a idiomas extranjeros han de preparar al profesional no para leer y traducir cualquier tipo de material sino fundamentalmente materiales relativos a su profesión. La Psicología como Ciencia es una, pero los contenidos de la Psicología como asignatura en el curriculum de carreras tales como Medicina, Comunicación, Derecho, Pedagogía se estructuran de manera diferente en dependencia de las necesidades de cada profesión. De esta manera todas las asignaturas del curriculum de una carrera universitaria, sean de formación básica como el Idioma Extranjero, la Computación o de formación específica como la Historia de la Pedagogía en la Licenciatura en Educación, por ejemplo, deben diseñarse teniendo en cuenta su contribución a la formación profesional del estudiante.

La unidad de la teoría y la práctica en el diseño de las actividades académicas, investigativas y laborales que realiza el estudiante universitario constituye otro aspecto en el que se expresa el enfoque profesional del proceso de enseñanza-aprendizaje en tanto permite al estudiante la aplicación de conocimientos a la solución científica de problemas de la práctica profesional.

El enfoque profesional del proceso de enseñanza-aprendizaje permite desde los primeros años de la carrera el contacto del estudiante con el objeto de su profesión facilitando de esta manera el proceso de formación y desarrollo progresivo a lo largo del curriculum de intereses, habilidades profesionales y sobre todo de una actuación profesional ética y responsable.





## 6.2. El reconocimiento del estudiante como sujeto de su formación profesional

El reconocimiento del estudiante como sujeto de su formación profesional es un principio importante a tener en cuenta en la formación de un profesional competente. En virtud de este principio se plantea la necesidad de entender que el estudiante universitario asuma una posición activa y comprometida en la construcción de sus conocimientos, intereses, valores, habilidades profesionales y por supuesto, en la formación de una actuación profesional ética y responsable. Ello significa reconocer la necesidad de diseñar situaciones de aprendizaje en el proceso de formación profesional que estimulen la autodeterminación del estudiante en el desarrollo de tareas de contenido profesional.

## 6.3. El reconocimiento del profesor como orientador profesional

El profesor universitario constituye un elemento rector dentro del sistema de influencias educativas que propician el desarrollo profesional del estudiante universitario en tanto es el responsable de diseñar y conducir las actividades académicas, investigativas y laborales que constituyen situaciones de aprendizaje potenciadoras de la competencia profesional del estudiante, en colaboración con psicólogos, pedagogos y otros agentes educativos tales como profesores de niveles de enseñanza precedentes, profesionales en ejercicio, familia etc.

## 6.4. El reconocimiento del año académico como nivel curricular esencial para el trabajo de Orientación Profesional Universitario

Independientemente de que el trabajo de Orientación Profesional como eje transversal del curriculum se realice a lo largo del proceso de formación profesional, el nivel de año académico es fundamental para la integración de las influencias educativas dirigidas a la formación y desarrollo de intereses, valores, habilidades profesionales y de la actuación profesional ética y responsable del estudiante universitario. Es en el año que se integran los componentes académico, investigativo y laboral en el proceso de acercamiento progresivo del estudiante al objeto de la profesión, para ello es necesario el trabajo metodológico de los profesores del año dirigido a diseñar las asignaturas, la práctica laboral e investigativa y las actividades extracurriculares que se realicen dirigidas a potenciar el desarrollo profesional del estudiante.

La definición de objetivos de la orientación profesional para los diferentes años en los que se expresan las intenciones educativas para la estimulación gradual y progresiva de la competencia profesional a partir de la integración de actividades académicas, investigativas y laborales constituye un elemento importante en la concepción de un curriculum potenciador del desarrollo profesional del estudiante.

## 6.5. El trabajo colegiado de la Universidad con los niveles precedentes de enseñanza y los centros laborales para la Orientación Profesional

La Orientación Profesional en la Universidad debe atender tres momentos esenciales: el ingreso, el tránsito por la carrera y el egreso. Para ello es necesario articular e integrar el trabajo de orientación profesional que se realiza antes, durante y después de egresar el estudiante del centro universitario.

La articulación con los niveles precedentes de enseñanza contribuirá a elevar la calidad del ingreso en tanto se trabaje para potenciar el desarrollo de la autodeterminación del estudiante en la toma de decisiones profesionales que se manifieste en una elección profesional responsable.

El trabajo coordinado con los centros laborales, futuros empleadores, durante el proceso de formación profesional y en los primeros años de inserción del egresado al mundo laboral, propiciará el desarrollo de la autodeterminación profesional del estudiante expresada en una actuación profesional competente.

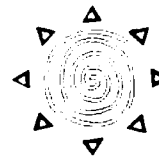
La aplicación de las estrategias de orientación profesional integradas en el curriculum universitario y sustentadas en los principios anteriormente referidos han permitido constatar su efectividad en la potenciación del desarrollo de la competencia profesional del estudiante en tanto han propiciado no sólo el desarrollo de conocimientos y habilidades profesionales sino también del interés profesional, de la autovaloración adecuada y de valores asociados al desempeño profesional así como de recursos personalológicos que permiten al sujeto una actuación profesional ética, responsable y autodeterminada.

## 6. Conclusiones

- La formación humanista del profesional se expresa en la concepción de la educación de la competencia como proceso complejo de desarrollo de la persona que le conduce a un ejercicio profesional autónomo, ético y responsable.
- La competencia profesional desde un enfoque sociohistórico del desarrollo humano la concebimos como una expresión del desarrollo de la personalidad en el contexto de actuación profesional.
- La competencia profesional como configuración psicológica de la personalidad que expresa la calidad de la actuación profesional se construye de forma individual por los sujetos en el proceso de su formación y desarrollo profesional durante el tránsito por la Universidad y su posterior desempeño en la profesión.
- La concepción del desarrollo profesional, como proceso de formación permanente de la persona en un contexto sociohistórico determinado, nos permite comprender cómo la competencia profesional se construye y se desarrolla de forma gradual y continua durante el proceso de formación y posterior desempeño del sujeto en la profesión y lo conduce a una actuación profesional autónoma, ética, responsable y eficiente.
- Las investigaciones realizadas en las que se han diseñado y aplicado estrategias de orientación profesional en diferentes niveles curriculares en la Universidad (carrera, año académico y asignatura), a partir del reconocimiento de principios tales como el enfoque profesional del proceso de enseñanza-aprendizaje, la asunción del estudiante como sujeto de su formación profesional y el profesor como orientador del aprendizaje y modelo educativo y profesional, el año académico como nivel curricular esencial para la orientación profesional y la necesaria articulación entre la Universidad, los niveles precedentes de enseñanza, los centros laborales y la comunidad, han permitido constatar su efectividad en la potenciación de la formación y desarrollo de la competencia profesional del estudiante universitario.

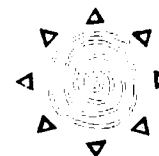
## Referencias

- ALDEA, E. (2001): «Estrategias educativas para trabajar en valores». *Programa Educación en Valores*. Madrid. OEI. Boletín 13. <http://www.oei.es>



- ANEAS, A. (2003): «Competencias profesionales. Análisis conceptual y aplicación profesional». *Conferencia ofrecida en el Seminario Permanente de Orientación Profesional*. Universidad de Barcelona. 5 de noviembre.
- ANSORENA CAO, A. (1996): *15 casos para la selección de personal con éxito*. Barcelona, Paidós.
- BOYATZIS, R. (1982): *The competent manager*. New York, Wiley and Sons.
- BUXARRAIS, M.R. y OTROS. (1990): *Ètica i escola: El tractament pedagògic de la diferència*. Barcelona, Edicions 62.
- BUXARRAIS, M.R. y OTROS. (1991): *L'interculturalisme en el currículum. El racisme*. Barcelona, Rosa Sensat.
- BUXARRAIS, M.R. (1997): *La formación del profesorado en educación en valores. Propuestas y materiales*. Bilbao, Desclee de Brouwer.
- CORTINA, A. (1997): *Ciudadanos del mundo. Hacia una teoría de la ciudadanía*. Madrid, Alianza.
- CORTINA, A. (1998): *El mundo de los valores. Ètica mínima y educación*. Sta. Fé de Bogotá, El Buho.
- ESTEBAN, F. y BUXARRAIS, M.R. (2004): «El aprendizaje ético y la formación universitaria. Más allá de la casualidad». *Revista Internuniversitaria: Teoría de la Educación*. Vol. 16, 91-108. Universidad de Salamanca.
- FELIÚ SALAZAR, P. y RODRÍGUEZ TRUJILLO, N. (1996): *Manual descriptivo y de aplicación de la prueba de estilo gerencial (PEG01)*: PsicoConsult.
- FREIRE, P. (1998): *Pedagogía de la Autonomía*. Méjico, Siglo XXI.
- FUENSANTA, P.; MARTÍNEZ, P.; DA FONSECA, P.; y RUBIO, M. (2005): *Aprendizaje, Competencias y rendimiento en Educación Superior*. Madrid, La Muralla.
- GALDONA, J. (2000): «La transversalidad en el currículo. La formación de la estructura ética de la persona». *Programa Educación en Valores. OEI. Boletín 10*. <http://www.oei.es>
- GONCZI, A. y ATHANASAU, J. (1996): *Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia*. Limusa.
- GONZÁLEZ, V. (1994): *Motivación profesional y personalidad*. Editorial universitaria, Sucre.
- GONZÁLEZ, V. (1998<sup>a</sup>): «El interés profesional como formación motivacional de la personalidad». *Revista Cubana de Educación Superior*. No. 2. Vol. XVIII; 21-37.
- GONZÁLEZ, V. (1998<sup>b</sup>): «La orientación profesional en la educación superior». *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. XXIII N.º 3; 13-28.
- GONZÁLEZ, V. (1999): «La educación de valores en el currículum universitario. Un enfoque psicopedagógico para su estudio. Ciudad de la Habana». *Revista Cubana de Educación Superior* Vol. XIX. N.º 2; 27-36. Y en: <http://www.campus-oei.org/valores/boletin19.htm> Programa Educación en valores Boletín 19. Noviembre 2001.
- GONZÁLEZ, V. (1999a): «El profesor universitario ¿un facilitador o un orientador en la educación de valores?» *Revista Cubana de Educación Superior*. Vol. XIX. N.º 3; 39-48 y en <http://www.campus-oei.org/valores/boletin18.htm>
- GONZÁLEZ, V. (2000): *La orientación profesional como estrategia educativa para el desarrollo de intereses profesionales y de la responsabilidad del estudiante universitario*. Informe de investigación. CEPES. Universidad de la Habana.
- GONZÁLEZ, V. (2000a): «Educación de valores y desarrollo profesional». *Revista Cubana de educación Superior*. Vol. XX N.º 3; 78-84.

- GONZÁLEZ, V. (2001): *La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes*. Monografía. CEPES. Universidad de la Habana.
- GONZÁLEZ, V. (2002): «La orientación profesional en la educación superior. Una alternativa teórico-metodológica para la formación de profesionales competentes». Ponencia. *Tercera Convención Internacional de Educación Superior*. Universidad 2002, La Habana.
- GONZÁLEZ, V. (2002a): «La profesionalidad del docente universitario desde una perspectiva humanista de la educación». *Boletín 22. Programa de Educación en Valores*. OEI. <http://www.campus-oei.org/valores/boletin22.htm>
- GONZÁLEZ, V. (2002b): «¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica». *Revista Cubana de Educación Superior Vol. XXII. Nº. 2*: 45-53.
- GONZÁLEZ, V. (2003): «Educar en valores en la Universidad. Reflexiones desde una perspectiva psicológica». *Revista Cubana de Psicología. Vol. 20. Nº. 1*: 50-58.
- GONZÁLEZ, V. (2003a): «La orientación profesional desde la perspectiva histórico-cultural del desarrollo humano». *Revista Cubana de Psicología. Vol. 20 No. 3*.
- GONZÁLEZ, V. (2004): *La orientación profesional y curriculum universitario. Una estrategia educativa para el desarrollo profesional responsable*. Barcelona, Laertes.
- GONZÁLEZ, V. (2004<sup>a</sup>): «El profesorado universitario: Su concepción y formación como modelo de actuación ética y profesional». *Revista Iberoamericana de Educación (versión electrónica): Sección "De los lectores". Agosto 2004*. [www.campus-oei.org/revista/deloslectores/741Gonzaaez258.PDF](http://www.campus-oei.org/revista/deloslectores/741Gonzaaez258.PDF)
- GONZÁLEZ, V. (2005): «La educación de competencias profesionales en la Universidad. Su comprensión desde una perspectiva sociohistórica del desarrollo humano». Ponencia presentada al *V Taller de Pedagogía de la Educación Superior*. Evento Base del *Congreso Internacional de Universidades*. Universidad 2006. La Habana.
- GONZÁLEZ, V.; BLANDEZ, J.; LÓPEZ, A. y SIERRA, M.A. (2003): *Estrategia educativa y formación docente para el desarrollo del valor responsabilidad en el alumnado de Educación Física*. Informe de investigación. Facultad de Educación. Universidad Complutense de Madrid.
- GONZÁLEZ, V.; BLANDEZ, J.; LÓPEZ, A. y SIERRA, M.A. (2004): «La educación de valores en la práctica profesional: Una experiencia en la formación del estudiante de Educación Física en la Universidad Complutense de Madrid y el Instituto de Cultura Física de La Habana». *Revista Cubana de Educación Superior. Vol. XXIV Nº. 3*: 85-101.
- IBERPROF (2000): *Análisis ocupacional y funcional del trabajo*. Madrid, OEI.
- INEM (1995): *Metodología para la ordenación de la Formación profesional ocupacional*. Madrid, Subdirección general de gestión de formación ocupacional.
- LAWSHE, C.H. y BALMA, MICHAEL, J. (1966): *Principles of personal testing*. New York, McGraw Hill.
- MCCLELLAND, D.C. (1973): *Testing for competencies rather than intelligence*. *American Psychologist*.
- MARTÍNEZ, M. (1991): *La enseñanza de los valores en la escuela: La educación ética*. Seminario de Valores y Educación en España. Madrid, MEC.
- MARTÍNEZ, M. (1997): «La Educación Moral en el currículum». En ORTEGA, P. (coord): *Educación Moral*. Murcia, Caja Murcia.



- MARTÍNEZ, M. (2001): *El contrato moral del profesorado. Condiciones para una nueva escuela*. Bilbao, Desclee de Brouwer. (3ª ed.).
- MARTÍNEZ, M.; BUXARRAIS, M.R. y ESTEBAN F. (2002): «Ética y formación universitaria». *Revista Iberoamericana de Educación*, 29; 17-43.
- MERTENS, L. (1997): *Competencia laboral: Sistemas, surgimiento y modelos*. Montevideo, CINTERFOR.
- MERTENS, L. (2000): *La gestión por Competencia laboral en la empresa y la formación profesional*. Madrid, OEI.
- OJALVO, V. y OTROS (2001): *La educación de valores en el contexto universitario*. La Habana, Felix Varela.
- OSER, F. (1992): «Futuras perspectivas de la educación moral». En Sala de lecturas. *Programa de Educación en Valores. OEI* <http://www.oei.es>
- PROYECTO TUNING EDUCATIONAL STRUCTURES IN EUROPE (2002): [www.relint.deusto.es/TUNINGProyect/index.htm](http://www.relint.deusto.es/TUNINGProyect/index.htm)
- PUIG, J.M. (1992): *Educación moral y cívica*. Madrid, MEC.
- PUIG, J.M. (1992a): «Criterios para educar moralmente en una sociedad democrática y plural». *Comunicación, Lenguaje y Educación*, 15.
- PUIG, J.M. (1993): *Toma de conciencia de las habilidades para el diálogo*. Madrid, CLE. Didáctica 1.
- PUIG, J.M. (1996): *La construcción de la personalidad moral*. Barcelona, Editorial Paidós.
- SAMANIEGO, J. (2001): «Cambiar la institución educativa para formar en valores». En Sala de lecturas. *Educación en Valores*. <http://www.oei.es>
- SPENCER, L.M. y SPENCER, L.M. (1993): *Competence and Work*. New York, Wiley and Sons.
- UNESCO (1998): «La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción». *Conferencia Mundial sobre la Educación Superior*. París, 5 -9 de octubre.
- VARGAS, J. (2001): «Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización». *Revista Iberoamericana de Educación. OEI. Biblioteca Digital*. <http://www.oei.es>
- WORDRUFFE, C. (1993): «What is meant by a competency?». *Leadership and Organization Development Journal*. Vol. 14; 29-36.

Viviana González Maura  
es docente e investigadora del Centro de Estudios para el Perfeccionamiento  
de la Educación Superior (CEPES) de la Universidad de La Habana (Cuba).  
Correo electrónico: [viviana@cepes.uh.cu](mailto:viviana@cepes.uh.cu)  
[viglez@yahoo.com](mailto:viglez@yahoo.com)