

# LA FORMACIÓN UNIVERSITARIA POR COMPETENCIAS: EXPERIENCIAS EN LA CARRERA DE EDUCACIÓN BÁSICA DE LA UNIVERSIDAD ESTATAL PENÍNSULA DE SANTA ELENA

## COMPETENCY-BASED UNIVERSITY TRAINING IN THE CAREER OF BASIC EDUCACION AT STATE UNIVERSITY OF SANTA ELENA PENINSULA

**Carlos Manuel Cañedo Iglesias, PhD.**

Prometeo SENESCYT - UPSE

ccanedo2013@gmail.com.

Yuri Ruiz Rabasco, Msc, Docente UPSE

Aníbal Javier Puya Lino, Msc, Docente UPSE

Carlota Ordoñez Villao, Msc. Docente UPSE

### RESUMEN

*El objetivo fundamental de este ensayo es socializar con la comunidad científica, las reflexiones y experiencias de resultados investigativos en la Carrera de Educación Básica de la UPSE, el controvertido tema de las competencias en el ámbito de la Educación Superior para el presente siglo XXI, donde se plantea la necesidad de un nuevo proceso educativo, fundamentado en los principios de excelencia, calidad y pertinencia, con una característica especial: la de integrar la educación a los procesos productivos y de los servicios, por lo que se precisa la necesidad de organizar e implementar nuevas formas de aprender, de enseñar y de organizar. En este trabajo se explicitan desde una perspectiva teórica los contenidos de los diseños curriculares que deben contribuir a la formación de competencias profesionales, ya que a través de ellas se promueven el desarrollo de conocimientos, habilidades, valores y actitudes que constituyen el campo del saber, el saber hacer y saber ser. Todos estos planteamientos han suscitado las siguientes interrogantes que se intenta dar respuesta en el presente reporte científico: ¿Qué entendemos por competencia?, ¿Cómo se adquieren?, ¿Qué tiene que hacer la universidad para favorecer su adquisición?, ¿Sugerencias metodológicas para la elaboración de los perfiles profesionales?*

**Palabras clave:** Competencias, formación universitaria, diseño curricular y perfil profesional

### ABSTRACT

*The main objective of this essay is to share with the scientific community, reflections and experiences of research results on the controversial issue of competency in the field of higher education in the XXI century, where the need for a new process arises in education, based on the principles of excellence, quality and relevance, with a special feature to integrate education into production and service processes, therefore, the need to organize and implement new ways of learning, teaching and organizing. In this paper the contents of the curricula that should contribute to the formation of professional skills are explained from a theoretical perspective, because they promote knowledge, skills, values and attitudes that constitute the field of knowledge, the know-how, and the know-how-to-be. All these approaches have raised the questions to be answered in this scientific report: What is meant by competency? How is it achieved?, What must the university do in order to favor its achievement? Are there any methodological tips for the development of professional profiles?.*

**Key words:** Competencies, university training, curriculum design and professional profile

Recibido mayo de 2015  
Aprobado: junio de 2015

## Introducción

Las instituciones formales han dejado de ser los únicos focos y fuentes de formación, el aprendizaje puede producirse en cualquier lugar y momento de nuestra vida, pero al mismo tiempo, se trabaja en el concepto de educación, el aprendizaje de conocimientos deja de ser el objetivo único de la formación, y ante el avance de éstos es más importante “aprender a aprender” que adquirir conocimientos

ya constituidos.

En consecuencia, para poder desenvolvemos en la vida, no sólo son necesarios los conocimientos, se debe aprender a “saber estar con los demás y trabajar en equipo”, aprehender el sentido y valor de las condiciones donde se realiza la acción, en definitiva aprender a ser mejores personas, más cultas y felices. Ya el informe (1) se orientaba en ese orden de pensamiento, cuando establece los cuatro pilares de la educación: aprender a conocer, a hacer, a convivir, vivir juntos y a ser.

La conciencia de la necesidad de una transformación de la Universidad tradicional hacia una más abierta a la sociedad y a los cambios sociales que se generan en la actualidad, se impulsa en gran medida por la convergencia de los estudios universitarios entre los países, instalándose un debate en torno a la propia enseñanza universitaria, a tono con la tendencia de la internalización de la Educación Superior emanadas por los organismos internacionales.

Se debe repensar el proceso de enseñanza-aprendizaje desde el estudiante y planificar sus actividades en función de las competencias que van a poner en práctica en escenarios profesionales reales; con el propósito de cambiar una enseñanza transmisora por otra transformadora/activa, y algo muy importante a considerar, es que constituye un proyecto formativo en el que están implicados todos los profesores universitarios.

La incorporación de este concepto al aprendizaje universitario obedece a diversos motivos, uno de los cuales es aproximar la universidad al ámbito laboral y a la sociedad en general. En este sentido, el plantearnos las “Competencias” necesarias a partir, del análisis del perfil profesional de cada carrera o proceso de formación, implica que contrastemos los contenidos de nuestras materias con el quehacer profesional de los estudiantes, hecho que ha dado lugar al convencimiento por parte de los profesores de que esa actividad profesional va más allá de los contenidos.

Otros motivos se derivan del anterior como es proporcionar una enseñanza más práctica y útil a los estudiantes, una formación con un sentido integral, utilizando procedimientos que permitan un aprendizaje para toda la vida, potenciando competencias genéricas, comunes y propias de toda formación superior, no son sólo las específicas de la profesión.

Desde esta perspectiva de pensamiento, todo esto supone una aproximación a la incorporación de las competencias a la formación universitaria. En definitiva, el tener presente el perfil profesional

en la formación universitaria, tiene repercusiones importantes, puesto que el principal criterio para diseñar los planes según este enfoque, es el conjunto de competencias que se pretende adquirir, a partir de las cuales se decidirá la metodología de aprendizaje más adecuada para adquirirlas y la selección de los contenidos necesarios.

Todos estos planteamientos suscitan una serie de cuestiones previas: ¿Qué entendemos por competencia?, ¿Cómo se adquieren?, ¿Qué tiene que hacer la universidad para favorecer su adquisición? ¿Sugerencias metodológicas para la elaboración de los perfiles profesionales?

## Desarrollo

### Las Competencias en la formación universitaria

A la hora de introducir el concepto de competencia en la formación universitaria, se evidencia la relevancia de que se produzca un cambio de orientación en la mencionada formación, encaminada a conseguir profesionales competentes y no sólo a adquirir conocimientos, aunque como ya hemos planteado nos referimos a competencias en un sentido general y no exclusivamente a las específicas, más vinculadas a perfiles profesionales. Antes de seguir adelante, vamos a detenernos y realizar un análisis de las competencias desde una perspectiva psicológica.

En el análisis de la Psicología General, el concepto competencia contiene desde el punto de vista teórico lo relacionado con la formación y desarrollo de capacidades humanas, al entenderlas como particularidades psicológicas individuales 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 altos resultados profesionales. La valoración de estos postulados conllevó la precisión de las siguientes ideas:

1. 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 y afectivos, 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.

2. El desarrollo de las competencias para solucionar los problemas que se presenten en la actividad se corresponde con el referente metodológico constructivista 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.

3. Las competencias se revelan sólo en la actividad y además sólo en aquella actividad que no puede realizarse exitosamente sin su presencia. Esta idea expresa con claridad la interacción de las competencias y el desempeño como expresión externa, concreta, del proceso de integración cognitivo-afectivo en la solución de problemas, al decir que se posibilita la facultad de movilizar un conjunto de recursos cognitivos, como saberes, habilidades e informaciones para solucionar con pertinencia y eficacia una serie de situaciones (2).

## Hacia una aproximación al concepto de competencia

Al indicar que “la competencia es la capacidad para desarrollar de forma idónea una actividad o tarea”(3). Se refiere al conjunto de conocimientos y habilidades esenciales, así como a las actuaciones y actitudes de los profesionales.

Otra de las definiciones en torno al concepto de competencias es el cual refiere que el nivel de competencia profesional es la medida en que una persona puede utilizar sus conocimientos, actitudes, aptitudes y buen juicio asociados a su profesión para poder desempeñarse de manera eficaz en todas las situaciones que correspondan al campo de su práctica profesional (4).

El concepto de competencias es flexible, dirigido a superar la brecha entre el trabajo intelectual y manual (5). Es un concepto bastante amplio, integra conocimientos, habilidades, destrezas prácticas y acciones de diversa índole (personales, colectivas, afectivas, sociales, culturales) en los diferentes escenarios de aprendizaje y desempeño.

Las competencias son “capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social”(6). Son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y de participación activa en los procesos sociales. Agrega la autora que toda competencia es una “síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el

marco de su entorno”.

Al reflexionar acerca de que el desarrollo de una competencia es una actividad cognitiva compleja que exige a la persona establecer relaciones entre la práctica y la teoría, transferir el aprendizaje a diferentes situaciones, aprender a aprender, plantear y resolver problemas y actuar de manera inteligente en una situación (7).

En el proyecto Tuning (8) se precisa que las competencias representan una combinación dinámica de atributos (con respecto al conocimiento y su aplicación, a las actitudes y responsabilidades) que describen los resultados de aprendizaje de un determinado programa, o cómo los estudiantes serán capaces de desenvolverse al finalizar el proceso educativo. Para Tuning, este concepto trata de seguir un enfoque integrador, considerando las capacidades por medio de una dinámica combinación de atributos que juntos permiten un desempeño competente como parte del producto final de un proceso educativo, lo cual enlaza con el trabajo realizado en la educación superior.

Los autores de este reporte científico se posicionan en definir que “El “saber hacer” requiere de conocimientos (teóricos, prácticos y teórico-prácticos), afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento, todo lo cual se expresa en el desempeño. Por tanto, el “saber hacer en un contexto” es el núcleo central de una competencia en torno al cual gravitan los otros saberes: conocer, pensar, ser, convivir, sentir, compartir”.

En consecuencia podríamos considerar que una competencia incluye:

- Una serie de características personales
- Una caracterización de funciones y tareas en las que se pondrán en acción esas cualidades
- Una serie de condiciones de realización.

Así, la persona competente se conoce a sí misma, conoce las funciones que tiene que cumplir y las condiciones en las que debe hacerlo, en cada caso, regulando el proceso de cumplimiento de las funciones.

Por tanto, el trabajo por competencias no puede desarrollarse a través de la mera transmisión de conocimientos, el profesorado deberá generar situaciones reales o simuladas de la producción y los servicios, que permitan a los estudiantes reflexionar con ellos y entre los propios estudiantes sobre aspectos y materiales importantes para su desarrollo profesional.

## EL diseño curricular basado en competencias

La enseñanza basada en competencias surge en la década de los 70, este movimiento se fundamentaba en cinco principios:

- Todo aprendizaje es individual
- El individuo, al igual que cualquier sistema, se orienta por las metas a lograr
- El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el individuo sabe qué es exactamente lo que se espera de él
- El conocimiento preciso de los resultados también facilita el aprendizaje
- Es más probable que un alumno haga lo que se espera de él y lo que él mismo desea, si tiene la responsabilidad de las tareas de aprendizaje.

En el caso de la Educación Basada en Competencias, es importante conceptualizar a las competencias académicas, laborales y profesionales.

Las competencias académicas, están relacionadas con la actividad académica y se están utilizando para cualificar dos actores de dicha actividad humana: el profesor y el estudiante.

Las competencias laborales, son aquellas que permiten a un sujeto desempeñar con éxito una ocupación plenamente identificada, definida la ocupación como las acciones que realiza un trabajador en el desempeño de las tareas relacionadas con un determinado tipo de empleo.

Las competencias profesionales, son las que permiten a un individuo desempeñar con éxito una profesión, que es en sí una actividad laboral amplia, compuesta por diversas funciones ocupacionales. Este tipo de competencias que corresponden a profesiones tipificadas en los sistemas educativos formales se están definiendo, evaluando y certificando.

Las competencias profesionales se incluyen dentro de las competencias laborales, son consideradas como capacidades asociadas a la realización eficaz de tareas determinadas, de tipo profesional. Constituyen una configuración didáctica que sintetiza la riqueza de la profesión y del profesional, siendo expresión totalizadora de las cualidades que debe poseer el egresado para su desempeño profesional y social en un contexto histórico concreto, permitiendo generar el proceso de desarrollo del micro diseño curricular de la carrera.

### Indicadores para el diseño curricular por competencia

A partir de las reflexiones teóricas ofrecidas an-

teriormente se considera pertinente precisar los indicadores que los encargados de diseñar el currículo deben tener presente:

**La competencia como principio organizador de la formación.-** Se considera la adquisición de un conjunto de competencias como el objetivo principal de la formación. Se trata de un cambio de perspectiva en comparación con los modos de enfocar tradicionalmente los currículos, que tenían la tendencia a considerar el campo disciplinario como el principio organizador de la formación.

**La descripción de las competencias en términos de resultados.-** Es necesario definir, lo más exactamente posible, cada una de las competencias de un programa, de manera que queden bien delimitadas. Por ello para cada competencia debe estructurarse haciendo referencia a: acción, objeto y condición (que es parte del contexto en que se ejerce la competencia).

**Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de elaboración.-** Conociendo que las competencias definen las necesidades de formación, las personas relacionadas con los sectores industriales o de servicios, deben poder intervenir en el proceso de elaboración de los programas. Esta participación es generalmente solicitada en el momento de la identificación, descripción y la evaluación de las competencias.

**La evaluación centrada en las competencias.-** Es evaluar la capacidad de realizar las actividades y cumplir las funciones técnicas, más que saber el estado de los conocimientos de los estudiantes. Este principio tiene un impacto sobre los medios de evaluación, privilegiando todas las formas de control, que van a permitir al estudiante demostrar lo que realiza de forma independiente. Los resultados asociados a la demostración de una competencia son evaluados a partir de criterios que se establecen por el mundo del trabajo y los profesores. Este indicador implica finalmente que un programa de formación por competencias, tiene necesariamente que establecer relaciones con los clientes (organismos empleadores) a fin de recibir la información que le permita poner al día o desarrollar nuevas competencias. La evaluación de los programas de formación se hace generalmente de común acuerdo con el medio al cual se sirve.

**El aprendizaje orientado a la práctica.-** Dado que las competencias se refieren a situaciones reales, los profesores tienen que reproducir las mismas lo más posible, o poner al estudiante directamente en contacto con la realidad en la producción o los servicios. Las actividades de aprendizaje son más importantes que las actividades de



enseñanza. Es por ello que toda la organización pedagógica relacionada con las actividades de enseñanza y aprendizaje, está definida en función de este último objetivo: la adquisición de competencias. De ahí por tanto, la importancia suprema del vínculo de la colaboración de la industria al proceso docente (esencia del método de formación por la vía de competencias: es la vinculación Universidad - Empresa).

A partir de las reflexiones anteriores se puede inferir que el modelo pedagógico por competencia centrado en el aprendizaje reclama del claustro universitario mayor capacitación en el orden psicodidáctico, para poder asumir el quehacer docente. Exige además, la comprensión de que no es suficiente solo su preparación académica, sino también que su competencia profesional incluya:

1. El conocimiento de las características psicológicas y socioculturales de sus estudiantes.
2. Su preparación metodológica que le permita concebir efectivas estrategias de aprendizaje que tributen al desarrollo de las competencias profesionales.
3. El dominio de las exigencias del currículo para desarrollarlo y cumplir con las aspiraciones planteadas en el perfil profesional.
4. Transformar el proceso pedagógico profesional, que sitúe al estudiante en el núcleo del mismo, promover la resolución de problemas, potenciar los métodos activos de enseñanza y formas organizativas que permitan desplegar todas las potencialidades de los estudiantes que desarrolle su independencia cognoscitiva y la búsqueda científica, para lograr que el sujeto sea responsable de su propio aprendizaje.
5. Transformar los diferentes tipos de prácticas que los estudiantes realizan en la producción o los servicios, de modo que incrementen cualitativamente su papel, para el desarrollo de competencias, que sólo es posible adquirir en ese ámbito.
6. Desarrollar un trabajo serio con las habilidades y capacidades rectoras de la especialidad.

Por tanto, las diversas propuestas de educación basada en competencias suponen una unificación o articulación curricular en la formación de profesionales, siempre que la finalidad sea cumplir con estándares de calidad, obtener la acreditación de los egresados y facilitar su acomodo en el versátil contexto laboral nacional e internacional, más aún si se considera la necesidad del reconocimiento o equivalencia profesional en un ámbito enmarcado por la globalización de mercados, la libre circulación profesional y las recomendaciones de organismos internacionales.

Un currículo basado en competencias profesionales se define como un currículo aplicado a la solución de problemas de manera integral, que articula los conocimientos generales, los conocimientos profesionales y las experiencias de trabajo. Se desarrolla sobre el esquema general de analizar las necesidades, establecer las competencias y desarrollar el currículo.

Las competencias se relacionan desde el punto de vista profesional, con los modos de actuación, con las funciones y tareas a cumplir por el profesional contenidas en el perfil profesional de cada carrera. Elaborar un diseño curricular basado en competencias supone definir las competencias que deberán integrar el plan de estudios destinado a formar buenos profesionales. Estas definen el output resultados esperados. Los objetivos educativos quedan, por tanto, expresados en términos de competencias curriculares, es decir, competencias a lograr durante el proceso de enseñanza aprendizaje.

## **Clasificación general de las competencias. Su identificación**

Se puede encontrar en la literatura sobre el tema diferentes tipos de competencias que son clasificadas de distinta forma por diversos autores. Las que concitan el mayor grado de consenso son: Competencias Básicas, Competencias Genéricas y las Competencias Específicas.

- **Competencias Básicas.** Son aquellas asociadas a conocimientos fundamentales que, normalmente se adquieren en la formación general y permiten el ingreso al trabajo. Ejemplo: Habilidad para la lecto-escritura, comunicación oral, cálculo matemático.
- **Competencias Genéricas.** Se relacionan con los comportamientos y actitudes de labores propias de diferentes ámbitos de producción. Ejemplo: Capacidad para trabajar en equipo; saber planificar, habilidad para negociar.
- **Competencias Específicas.** Se relacionan con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Ejemplo: Operación de maquinarias especializadas, formulación de proyectos de infraestructura.

Según el Proyecto Tuning, el currículo universitario debe incluir dos tipos de competencias:

- a).- **Las competencias genéricas.** (Asociadas a diversas situaciones)

- Instrumentales: nos sirven como herramienta para conseguir algo. Tienen una función instrumental.
- Interpersonales: Facilitan los procesos de interacción social y cooperación. Pueden ser individuales y sociales.
- Sistémicas: Son integradoras y relacionan las diversas partes de un sistema. Pueden ser organizativas y emprendedoras.

b).- Las competencias específicas de un área profesional.- Caracterizan el perfil del profesional, es decir, varían de un perfil a otro. Indudablemente, perfiles próximos compartirán entre sí más competencias técnicas que perfiles pertenecientes a áreas profesionales distantes entre sí. Las mismas sintetizan en el ser, el saber y el hacer del profesional en el objeto de la profesión.

Existen distintos procesos o modos de identificar y definir modelos de competencias. En el ámbito educativo, concretamente para el diseño del currículo por competencias dado que las competencias curriculares poseen un carácter más genérico, deben identificarse a partir de las funciones y tareas que el profesional en formación realizará en un futuro más o menos próximo y que caracterizan al perfil profesional de cada carrera.

La utilización del perfil profesional tiene la ventaja de permitir la formación de profesionales que podrán ejercer cualquier puesto relacionado con su profesión o especialidad y no sólo en un puesto determinado. Por ello se aconseja partir de la información incluida en la descripción del perfil profesional o de los resultados obtenidos mediante el análisis funcional del puesto de trabajo

## Metodologías para la identificación de competencias

En la metodología para el proceso de identificación de competencias curriculares se comienza analizando un planteamiento teórico basado en consulta bibliográfica y documental, de informes de investigaciones previas, de entrevistas, encuestas entre otras. A partir de esa información se propone un modelo de competencias asociadas al perfil profesional. Por último, mediante juicio de expertos (académicos con experiencias, empresarios, empleadores y egresados entre otros), se evalúan las competencias identificadas para la carrera.

El análisis ocupacional es otra de las metodologías que se utiliza con mayor frecuencia para el diseño curricular basado en competencias. “Es la

acción que consiste en identificar, por la observación y el estudio, las actividades y factores técnicos que constituyen una ocupación. Este proceso comprende la descripción de las tareas que hay que cumplir, así como los conocimientos y calificaciones requeridas para desempeñarse con eficacia y éxito en una ocupación determinada”. Dentro del análisis ocupacional existen diferentes metodologías de identificación de competencias entre las cuales mencionamos la familia: SCID (Desarrollo Sistemático e Instruccional de un Currículo) y DACUM (Desarrollo del Currículo) Su enfoque es el de identificar las grandes funciones que componen un puesto de trabajo y desagregar las tareas necesarias para ejecutar cada una de ellas.

Para la identificación de competencias profesionales a partir del análisis del perfil profesional elaborado en cada carrera, se sugiere asumir la metodología DACUM (Desarrollo del Currículo), porque constituye una evolución del análisis ocupacional que, centra su análisis en describir tareas y procesos. Se usa para orientar el diseño rápido de programas de formación. Mediante el DACUM (Desarrollo del Currículo) se analizan ocupaciones en los diferentes niveles, desde el nivel profesional y directivo, hasta el técnico y operativo. Es útil para ser aplicado por las instituciones de formación, pues acerca la distancia entre la formación y las necesidades de las empresas.

Las principales características del DACUM (Desarrollo del Currículo) son:

1. Se realiza un análisis ocupacional en forma rápida y con costos bajos.
2. El análisis está a cargo de grupos académicos con experiencia en la profesión que se analiza, quienes trabajan con un facilitador.
3. El resultado del trabajo de los grupos se traslada a una matriz DACUM o mapa DACUM, en la que constan: la carrera profesional, las competencias y las unidades de competencias.
4. La metodología es altamente participativa, pues el grupo de trabajo define los contenidos, identifica los procesos de las competencias y unidades de competencias definiendo los conocimientos, habilidades, actitudes y valores requeridos para su desempeño, así como los equipos, herramientas y materiales necesarios.

La matriz DACUM incluye: los conocimientos, habilidades, actitudes, valores, equipos, herramientas y materiales a usar.

## Fases para la realización del análisis por medio del DACUM

1. Diagnóstico inicial. Se realiza con el propósito de determinar necesidades de formación del profesional, a partir del análisis del campo ocupacional, campo profesional y las características que definen la profesión en un contexto determinado. Existen diversas metodologías que nos permiten realizar el diagnóstico inicial (trabajos en grupo con académicos de experiencia, entrevistas y encuestas a empresarios, académicos, egresados y graduados. La metodología que se decida aplicar, es conveniente que estén representados todos los actores implicados en el proceso

2. Realización de la metodología DACUM.

- Seleccionar un facilitador por grupo que conduzca el análisis.
- Utilizando la técnica de lluvias de ideas los participantes opinan y discuten sobre las competencias que son necesarias formar en la carrera a partir del análisis del perfil profesional. Mientras tanto, el facilitador tomara los apuntes correspondientes, para precisar posteriormente las competencias tanto generales como específicas.

3. Identificación de las competencias

Para identificar y definir las competencias, se sigue el siguiente proceso.

**Tabla 1.**  
**Clasificación de los recursos identificado en las distintas modalidades en que funcionan los Centros de Autoaprendizaje.**

Verbo de desempeño	Objeto de conocimiento	Condición
(Se hace con un verbo de acción observable, indica una habilidad procedimental)	(Ámbito o ámbitos en los cuales recae la acción, contenido disciplinar: conceptual, actitudinal o procedimental)	(Especificación) contexto de realización, conjunto de parámetros que buscan asegurar la calidad de la acción o actuación)
<b>Ejemplo</b>		
Planear	Un proyecto productivo o social	-Para satisfacer una necesidad de la comunidad. -Para obtener ingresos económicos
La competencia se describiría así: Planear un proyecto productivo para satisfacer una necesidad de la comunidad y obtener ingresos económicos a partir de determinadas normas, siguiendo los criterios establecidos con énfasis en su viabilidad.		

## 4. Determinación de las unidades de competencias

Criterios para determinar una unidad de competencia:

- Implica una acción que modifica un objeto observando condiciones dadas.
- Mientras la competencia se centra en el qué se hace: la unidad de competencia refiere usualmente cómo se hace.
- Está conformada por un conjunto de pasos (estos son operaciones elementales).
- Es observable, verificable, repetible, medible en tiempo.

La pregunta para determinar las unidades de competencias es: ¿Qué tienes que hacer para poder cumplir con la competencia? La respuesta es: «El trabajador debe ser capaz de...», Asimismo, se formulan comenzando con un verbo de acción, lo que indica que son observables. En la definición de las unidades de competencia los verbos que se utilizan son más específicos, mientras que en la competencia, son más genéricos.

### Sugerencias metodológicas para la elaboración del perfil profesional.

La elaboración del perfil profesional constituye el punto de partida para poder identificar las competencias en cada carrera, para lo cual se expresa lo que hacen las personas al enfrentar y resolver situaciones y problemas característicos de una determinada profesión, así como, establece que es lo que los estudiantes requieren saber, saber hacer y saber actuar para su adecuada realización. Además, constituye el soporte para proceder a la selección de los contenidos de un programa de formación por competencias.

Las sugerencias metodológicas que se proponen para la elaboración del Perfil Profesional se concretan en las siguientes tareas:

**A. Analizar a modo de un diagnóstico inicial,** como punto de partida, para la elaboración del Perfil Profesional en cada carrera, el marco de referencia teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- El Perfil Profesional existente y otros documentos relativos al currículo, sobre la base de las características generales del Modelo Pedagógico por Competencias en que se sustenta el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- Las opiniones de los académicos, egresados y empresarios en relación a la formación profesional, en función de las nuevas exigencias y necesidades sociales.

- El campo profesional, teniendo en cuenta que éste se define como el sector o los sectores económico-productivos donde el profesional puede desarrollar sus competencias en actividades de trabajo afines. Tiene como soporte la actividad productiva que resulta de la aplicación de los conocimientos científicos y técnicos que utiliza el hombre combinando los recursos de capital, mano de obra, energía e insumos.

- El campo ocupacional, definido como el conjunto de diferentes situaciones de empleo en las cuales por su afinidad de técnicas, métodos y procedimientos de trabajo pueden ser desarrolladas las competencias de ocupaciones reconocidas laboralmente. Permite definir el ámbito profesional donde puede ser ejercida una profesión u ocupación concreta.

## **B. Analizar la misión y la visión de la Universidad.**

### **C. Definir la misión y la visión en cada carrera,** teniendo en cuenta el análisis realizado anteriormente, las exigencias generales que el Modelo Pedagógico por Competencias le imponen al proceso de formación profesional, así como, los presupuestos teóricos que se refieren a continuación:

- La visión, es la especificación de los logros del programa en un futuro próximo. Es la manera de ver un futuro deseable: la imagen que el programa desea poseer, considerando las condiciones económicas, culturales, científicas y tecnológicas que se presentarán en un futuro.

- La misión, es la razón de ser del plan de estudio de la carrera; es decir, establece lo que se hace, lo que se debe hacer y para que se hace debe ser significativa para todos los participantes, estar formulada en términos suficientemente claros y no debe manifestarse como factible sino como deseable.

### **D. Describir las características generales del profesional que se quiere formar a partir del análisis de los siguientes elementos:**

- Los problemas profesionales de la carrera, teniendo en cuenta que son aquellos que se presentan en la actividad del profesional; dado por las necesidades que tiene la sociedad y que requieren de la actuación del profesional para satisfacerlas. Son situaciones objetivas presentes en la sociedad, pero que son analizadas, caracterizadas, valoradas como problemas por aquel sujeto que siente dicha necesidad para su solución.

- La sistematización de esos problemas, agrupados de acuerdo con ciertos criterios de afinidad, va determinando un objeto de la profesión en que se manifiestan esos problemas y de manera crítica, pueda plantear alternativas y contribuir a la solución de los problemas con la finalidad de

mejorar la calidad de vida de la sociedad.

### **E. Definir el Perfil Profesional de la carrera de manera que las características personales genéricas que debe adquirir el estudiante en formación, identifiquen y distingan al profesional de acuerdo con las competencias que debe poseer al concluir sus estudios universitarios**

En este apartado se concreta el Perfil Profesional de la carrera, teniendo en cuenta el análisis y la reflexión que se ha realizado en las tareas propuestas anteriormente.

## **Conclusiones**

Todos los presupuestos teóricos explicitados en el reporte científico, contribuyen a elevar los niveles de desempeño y la proyección hacia el futuro en el perfil del egresado. Por tanto una vez que el modelo por competencia y el perfil del profesional, se ha diseñado necesita ser ejecutado y validado. Estos se diseñan y elaboran para darle solución a una serie de necesidades que la práctica plantea, por lo cual parte de un objeto que se relaciona con uno o más problemas, que son los que crean las necesidades señaladas. Pero estas cambian con el transcurso del tiempo, las disciplinas se transforman, el mercado ocupacional se modifica y las actividades profesionales varían. La elaboración del modelo y el perfil no termina entonces cuando este ha quedado estructurado, pues debe ir adaptándose según se modifican los elementos que lo definen y lo perfeccionan. Esta metodología que se muestra en el trabajo, ha sido contextualizada en el arduo trabajo que realiza la Universidad Estatal Península Santa Elena en el rediseño curricular de todas las Carreras que se estudian en esta institución de educación superior, cumpliendo con las normativas e indicaciones de los organismos de control en la República del Ecuador.

## **Bibliografía**

1. Dellors, J. La educación encierra un tesoro. Madrid. Santillana. Ediciones UNESCO; (1996)
2. Perrenoud Philippe. Construir las competencias desde la escuela: Brasil UNESCO (1998) "La Educación Superior en el Siglo XXI: Visión y Acción". Conferencia Mundial sobre la Educación Superior. París, 5 - 9 de octubre (2000)
3. Salas Perea. Perfeccionamiento de la organización y funciones de las áreas de salud de los Municipios. Red Telemática de Salud en Cuba; (1999)
4. Kane Mt. "The assessment of professional competence". Education and the Health Professions;



15:163-182; (1992)

5. Masseilot, Héctor. "Competencias laborales y procesos de certificación ocupacional". En: CINTERFOR-OIT. Competencias laborales en la formación profesional. Boletín Técnico Interamericano de Formación Profesional. N° 149, mayo-agosto de (2000), p. 79.

6. Sladona, M. Una Mirada a la construcción de las competencias desde el sistema; (2000)

7. Gonzi, A. Instrumentación de la educación basada en competencias. Perspectiva de la teoría y la práctica en Australia. Ed. Limusa; (1996)

8. Gonzalez, J. Y Wagenaar. R. Tuning Educational Structures in Europe. Final Report. Phase One. Bilbao. Universidad de Deusto; (2003)