

1ra Jornada científica Virtual
“Julia Añorga Morales, vigencia y continuidad de su legado”

Título:

**Experiencias en la formación de competencias profesionales a partir de los
fundamentos teóricos del Enfoque Histórico Cultural y la Educación
Avanzada**

Autora: Dra. C. Isleg Fernández Pérez. Máster en Didáctica y Diseño Curricular para la Educación Superior en el Minint, Profesora Asistente e Investigadora Agregada.

Institución: Centro de Investigaciones Científicas. Universidad del Ministerio del Interior Eliseo Reyes Rodríguez “Cap. San Luis”

La Habana, 2021

Introducción

La universidad actual se aleja de los conceptos elitistas y arcaicos que hacían la enseñanza repetitiva, carente de base experimental y ajena a las necesidades del desarrollo económico y social de la nación cubana. En la actualidad se convierte en instituciones de ciencia e innovación, donde se fortalece la formación de los educandos, a partir del enfoque Histórico Cultural que aporta nuevos métodos y formas de enseñanza, profundizando en la necesidad de mantener el vínculo con la sociedad y lograr profesionales comprometidos con la búsqueda de las mejores alternativas para responder con calidad ante los problemas que en sus diferentes esferas de actuación se puedan presentar; participando activamente en su proceso de aprendizaje y alejándose de otras tendencias pedagógicas que no unificaron en un solo proceso, tanto la

enseñanza y el aprendizaje como la participación activa del docente y sus estudiantes. Además de fomentar la formación de valores como elemento esencial que debe caracterizar a todo profesional cubano.

El presente estudio se desarrolla dada la necesidad de elaborar nuevas vías para la preparación de profesionales más competentes y comprometidos con la sociedad, una vez egresados. De ahí que también se tuviera en cuenta la teoría de Educación Avanzada de Añorga Morales y la formación en competencias profesionales, como elementos básicos para la elaboración de un instrumento que permita la capacitación y superación de los egresados, en este caso, perfil de investigación.

A partir de lo anterior se definió el siguiente problema científico: ¿Cómo desarrollar la Competencia para el perfil de investigación? Y para dar respuesta al mismo se determinaron los siguientes objetivos:

Objetivo general: Elaborar un programa de entrenamiento de la Competencia para el perfil de investigación.

Objetivos específicos:

1. Elaborar una teoría estructural-funcional de la Competencia para el perfil de investigación.
2. Elaborar un sistema diagnóstico de la Competencia para el perfil de investigación
3. Diagnosticar la Competencia para el perfil de investigación
4. Constatar la efectividad del programa de entrenamiento de la Competencia para el perfil de investigación.

Para dar cumplimiento a los objetivos trazados, se aplicaron como métodos empíricos los siguientes: análisis de documentos; entrevistas y encuestas; discusión grupal; criterio de expertos; observación y estudio de casos. Estos métodos también fueron aplicados a los 42 egresados que recibieron el entrenamiento a través de un experimento sucesional con carácter formativo.

Desarrollo

Las competencias profesionales acentúan su auge en la práctica de las organizaciones de éxito (Levy-Leboyer, 1997; Martínez-Abelda y Castillo, 1998; Herranz y de la Vega, 1999), Goleman (1997) destacó su estudio sobre el desempeño laboral, donde apreció que no necesariamente un alto coeficiente de inteligencia (CI) coincidía con un buen desempeño en el puesto laboral, pues

sólo se medía el CI en la esfera cognitiva y no se evaluaba lo afectivo y motivacional. (Marrero, 2002, p.17, citado por Campo, 2019, p.28).

Al respecto se han realizado varias investigaciones tanto a nivel nacional como internacional y en diferentes sectores, como el pedagógico (Mindreau, 2000; Lozano, 2002; Parra, 2002; Yepis, 2004; Medina, 2011), empresarial (Eguiguren, 2000; Cidral, 2003; Vergara, 2006; Camilotti, 2007; Ieal, 2007; Grillo, 2009; Parra, 2010, Delgado, 2010) y en el Minint (Lovio, 2002; Alemán 2003; Oramas, 2009; Pérez, 2010; Jiménez, 2010; Fernández, 2011; Díaz de Villega, 2012; Ricardo 2012; Departamento de Seguridad Tecnológica, 2017; Araujo, 2017; Suárez, 2019 y Campo, 2019).

Existen otros estudios que, desde la educación superior para la formación de los egresados, pretenden desarrollar competencias que respondan al modo de actuación del profesional, donde se requiere de la flexibilidad, de la capacidad para adaptarse a un mundo tecnologizado y cambiante, para ser un promotor de cambios con una visión y una identidad propia. Resaltan la necesidad y buscan métodos para lograr, desde su punto de vista, eliminar la esquematización y rigidez de la actuación profesional para desarrollar la toma de decisiones en momentos de cambios donde se implique la búsqueda de alternativas, la innovación y la creación según sus patrones de actuación.

En este caso predominan investigaciones de competencias específicas como por ejemplo: Lozano, D, (2002); Parra Vigo, I, (2002); Vázquez Gómez, G, (2007); Castellanos, O, (2007); Lucio Quintana, A, (2009), Pérez Sierra, K. (2010), Jiménez Montano, A. C. (2010) y Campo (2019).

Referente a las competencias profesionales, existen múltiples conceptos, y los autores las definen como capacidades, aptitudes, habilidades o conjunto de atributos y, denotan especial atención por los conocimientos que presenten los profesionales. Para el presente estudio se asume la definición de González (2002), quien la entiende 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. (p.51)

Considerar la competencia como una configuración psicológica hace que se contemple la complejidad que emana de la estructura de sus componentes en el orden cognitivo y afectivo-motivacional, los que en su integración matizan los niveles de desarrollo funcional que se alcanzan en el sujeto durante la actividad.

Por otra parte, se reconoce a la Educación Avanzada como la teoría que posibilita la capacitación y superación de los profesionales, teniendo en cuenta las necesidades del país y las diferencias personales de sus recursos humanos, formando y consolidando valores, desarrollando conocimientos, habilidades y comprometiéndolos a presentar propuestas de solución a las problemáticas existentes en sus centros laborales pues, como afirma González, V. (2002), "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, responsable"¹. Con la Educación Avanzada se aspira a satisfacer exigencias sociales y ello precisamente, es lo que se aborda en la presente investigación, cuyos resultados se muestran a continuación:

Principales resultados:

1. Se define la Competencia para el perfil de investigación como una configuración psicológica compleja donde se integran un conjunto de formaciones cognitivas, afectivo-motivacionales y otros recursos personológicos que, conjugados con la experiencia profesional, le permiten al egresado interactuar con distintos sujetos, para obtener la máxima cantidad de información útil y lograr el cumplimiento eficiente de los objetivos trazados, con ética, profesionalidad y apego a la Legalidad Socialista. (Fernández, 2020)
2. La Competencia se estructura por 9 componentes, cada uno de ellos subdivididos en dimensiones e indicadores según su nivel de complejidad. Estos son: pensamiento instrumental, capacidad para la caracterización psicológica, capacidad para la comunicación, competencia para ejercer influencia psicológica, capacidad para desempeñar roles, capacidad de autocontrol emocional, flexibilidad, perseverancia y valor personal.
3. Características del programa para el diagnóstico y entrenamiento de la competencia:
 - Se desarrolla en el escenario laboral real, haciendo uso de sus medios, condiciones técnicas y física-ambientales.

¹González Maura, V. ¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica. En: Revista Cubana de Educación Superior, Vol. XXII No 1. 2002. p. 45- 53.

- Se conforma por 11 sesiones de trabajo directamente con los entrenadores y 15 días en el puesto laboral de los sujetos.
- Se analizan las particularidades del contexto así como la teoría de la competencia, de la que se entrenan sus componentes de forma individual e integrada.
- Incluye un diagnóstico inicial y final que permite evaluar el nivel de desarrollo de la competencia en cada uno de los sujetos que se estudian.
- Tiene evaluaciones frecuentes y una final relacionadas con los casos reales que investigan en el momento del entrenamiento.
- Dentro de los métodos que se emplean se destaca la participación de los expertos.
- Prevalece la actividad práctica, el trabajo en equipo fortaleciendo la dinámica grupal, tanto en las discusiones de los casos como en la preparación de los interrogatorios y discusión de sus resultados.

4. Resultados de la aplicación del programa para el diagnóstico y entrenamiento de la CIIP

Se emplearon cuatro grupos, cuya matrícula se comportó entre 8 y 14 estudiantes cada uno, para un total de 42 egresados. En todos los casos se realizó un diagnóstico inicial para evaluar el nivel de desarrollo en que se encontraba la competencia en cada sujeto y uno final para constatar el cambio después de recibir el entrenamiento.

Resultados del diagnóstico inicial y final de la Competencia

Nivel de desarrollo	Diagnóstico inicial	Diagnóstico final
Alto (A)	10 (23.8%)	28 (66.6%)
Medio alto (MA)	20 (47.6%)	9 (21.4%)
Medio bajo (MB)	10 (23.8%)	3 (7.1%)
Bajo (B)	2 (4.8%)	2 (4.8%)

La tabla muestra que el entrenamiento aplicado tuvo un impacto positivo en la preparación de los egresados, pues predominaron los niveles superiores en 37 sujetos. De los 42; 25 (59.5%) evolucionaron desde el nivel MB transitando a los niveles superiores MA y A, 17 (40.4%) se mantuvieron en los diferentes niveles iniciales de desarrollo.

Los que se mantuvieron en los niveles A y MA, adquirieron mayores conocimientos y perfeccionaron sus modos de actuación. En el caso de los sujetos en los niveles B y MB, influyeron características de personalidad como el miedo escénico y la inseguridad. Sin embargo, mejoraron en el orden cognitivo, identificaron sus dificultades y elevaron su motivación profesional, aspectos que se consideran importantes para mejorar en el desempeño.

La autopercepción fue adecuada en 38 (90.4%) sujetos e inadecuada en 4 (9,5%), pero posterior al diagnóstico de la competencia, fueron más autocríticos, al reconocer con mayor profundidad las dificultades que presentaban y las facilidades que sus características de personalidad le brindaban y no explotaban con anterioridad por no haberlas descubierto.

Consideraciones generales sobre la aplicación del programa para el diagnóstico y entrenamiento de la competencia para el perfil de investigación.

I. Respecto a la competencia y su diagnóstico:

- Favoreció que los sujetos logaran una percepción consciente de las cualidades que poseen para interrogar y sus niveles de desarrollo.
- Por las propias características del contexto y el desarrollo de sus etapas, no siempre se manifiestan todos los componentes de la competencia ni sus indicadores en el mismo momento.
- Se demostró que algunos sujetos sabían qué hacer, pero en la práctica tenían dificultades.

II. En relación con la implementación del entrenamiento:

- Se elevó la motivación profesional intrínseca en su práctica real.
- Posibilitó el desarrollo de la iniciativa y pensamiento creador.
- Se confirmó la concepción teórica de la competencia, así como la posibilidad de su entrenamiento y evolución a niveles superiores.
- Confirmación de que la competencia se manifiesta a nivel de sujeto, donde cada uno asume un estilo propio.
- Cumplió una función movilizadora al permitir que los sujetos trabajaran conscientemente en el desarrollo de sus cualidades, al reconocer las dificultades y potencialidades ocultas y por tanto no explotadas que presentaban.
- La segunda etapa del entrenamiento demostró que es más efectivo el trabajo en grupo para la observación, análisis y discusión de la ejecución en casos reales.

- A pesar de que existen jóvenes que, con sus habilidades naturales y el entrenamiento, puedan ser eficientes y alcanzar los objetivos; la experiencia profesional es un factor importante para ser competente, pues enriquece, fortalece y perfecciona el desempeño.
- Los métodos más efectivos fueron:

Métodos más efectivos		
Juego de roles	Intercambio con expertos	Entrenamiento en el puesto de trabajo real
Favorecieron:		
▪ El ensayo conductual. ▪ La reflexión y autorreflexión de los sujetos. ▪ La formación de valores ajustados al interrogatorio.		

Los expertos se implicaron en los juegos de roles donde explicaron y demostraron modos de actuación y en la observación tanto con dinámicas como con casos reales, al realizar correcciones y brindar nuevas alternativas para su ejecución.

También fueron importantes las emociones que afloraron en expertos y estudiantes al tratar temas como el esfuerzo que hay que realizar, la dedicación, la comprensión de la familia, la imperiosa necesidad de garantizar un relevo preparado.

A juicio de la autora, combinar la teoría con la práctica y luego contextualizarlo en el escenario donde realmente laboran, se considera una fortaleza de este programa de entrenamiento que, aunque puede perfeccionarse y modificarse, revela cambios positivos en el desempeño de quienes lo recibieron.

III. Constatación de la estabilidad del cambio durante el desempeño profesional.

Posterior al entrenamiento, se realizaron dos re-diagnósticos a una muestra de 25 sujetos (60% del total) para constatar la permanencia del cambio. En el primer momento se estudió a los 25 sujetos y en el segundo momento, a 11 de ellos. Se emplearon como métodos y técnicas: la observación en el desempeño laboral, encuesta, discusión grupal y situaciones diagnósticas a los sujetos estudiados y entrevistas. Los principales resultados fueron:

- Mostraron un mayor nivel en el componente cognitivo.
- Mostraron más objetividad y precisión para análisis de las informaciones y modos de emplearlas.
- Mostraron mayor motivación, sentido de pertenencia y compromiso con la profesión.
- Se evidenció mayor optimismo, necesidad de superación y reconocimiento profesional.
- Pérdida de la práctica y el aprendizaje por desempeñarse en otras funciones.

Se identificaron como factores externos que influyeron en el desarrollo de la competencia:

- Más experiencia en el puesto de trabajo.
- Influencia y apoyo externo.

Conclusiones

1. La aplicación del programa de entrenamiento permitió desarrollar la competencia para el perfil de investigación en los 42 sujetos estudiados, alcanzando niveles superiores 37 de ellos (88%) con una permanencia en el tiempo, lo que demuestra su efectividad teórico-práctica y la necesidad de su generalización.
2. Se incorporaron los resultados de la investigación en dos asignaturas del perfil profesional.
3. Los expertos consideraron que el programa para el diagnóstico y entrenamiento de la competencia es importante y útil para la preparación de los egresados, pues se enriquecieron los conocimientos y los aspectos psicológicos de la competencia, lo que tuvo un impacto positivo en su desempeño profesional.

Bibliografía

- Baldán, N. N., Vásquez, J. R. y Carpio, A. (2013). *Propuesta de entrenamiento socio-psicológico para mejorar las habilidades directivas en profesores de la Misión Sucre. Pedagogía y Sociedad.* 16(38), 11-20. Recuperado el 20 de mayo de 2015 de <http://revistas.uniss.edu.cu/index.php/pedagogia-y-sociedad/article/view/211>
- Bermúdez, R. & Pérez, L. (2006). *La Teoría Histórico Cultural de L. S. Vigostky. Algunas ideas básicas acerca de la educación y el desarrollo psíquico.* Artículo en formato digital. Biblioteca de la Maestría en Ciencias de la Educación. Módulo Comunicación Educativa.
- Campo Pérez, D. (2019) *Tecnología integral para la formación y desarrollo de los investigadores de las Entidades de Ciencia Tecnología e Innovación.* Tesis presentada en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Técnicas.
- Capote Obregón, R. M. (2000). *El glosario de términos. Un instrumento de la Educación Avanzada.* Tesis en opción al título de master en Educación Avanzada, Centro de Posgrado en Ciencias Pedagógicas. La Habana.
- Castro Lamas J. (2004) *Diagnóstico y Perspectiva de los Estudios de Posgrado en Cuba.* Recuperado de www.iesalc.unesco.org.ve
- Cejas, E. (s/f). *Formación por competencias: una experiencia cubana.* (En formato digital)
- Delgado, A.M & otros (s/f). *Competencias y diseño de la evaluación continua y final en el espacio europeo de educación superior.* Dirección General de Universidades.
- Fernández, L. (2005 c) *El enfoque histórico-cultural. Intentando la integración.* En Pensando en la personalidad. Tomo 1. La Habana: Félix Varela. pp 210-230.
- Georg Zulauf, R. (2001) *Sistema de Educación Avanzada para profesores y gestores en Educación Ambiental. Tesis presentada en opción al título académico de Doctor en Ciencias de la Educación. Centro de estudios de postgrados e investigación, Bolivia. Pág. 36-37.*
- González, M. L. (1996). *El entrenamiento socio-psicológico para elevar la competencia comunicativa en dirigentes.* (Resumen de tesis presentado en opción al grado científico de Doctor en Ciencias Psicológicas). Universidad Central de las Villas, Santa Clara, Cuba.
- González M. V. (2002) *¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica,* 22, No 1, pp. 45- 53.
- McClelland, D.C. (1973). *Testing for Competence rather than for Intelligence. American Psychologist.* (En formato difgital)

- Ortiz Torres E. (2008) *Competencias y valores profesionales*. Revista pedagogía universitaria, vol. 6 no. 2, pp. 59-64
- Parra, I.B. (2002) *Modelo Didáctico para contribuir a la dirección del desarrollo de la competencia didáctica del profesional de la educación en formación inicial*. Memoria presentada en opción al grado de Doctor en Ciencias Pedagógicas, ISP "Enrique José Varona", La Habana.
- Pranguishvili A: S (1975) *El aprendizaje y la disposición (set) Tbilisi*. En: *En Antología de la Psicología Pedagógica y de las edades*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Vigotsky, L.S. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*, Editorial Científico Técnica, La Habana.
- Vigotsky, L.S. (1987). *Imaginación y creación en la edad infantil*. Editorial Pueblo y Educación, La Habana.
- Zaldívar, D. (2008). *Competencia y habilidades sociales*. Recuperado el 12 de enero de 2015, de <http://saludparalavida.sld.cu/modules.php?name=News&file=article&sid=186>
- Zaldívar, D. (2011). *Competencias comunicativas y relaciones interpersonales*. Recuperado el 12 de enero de 2015, de <http://saludparalavida.sld.cu/modules.php?name=News&file=article&sid=25>