



Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado"
Vicerrectorado Académico
Comisión Central de Currículo
Barquisimeto



Directrices para la Formulación del Perfil Profesional bajo el Enfoque de Competencias

Enero, 2005

DIRECTRICES PARA LA FORMULACIÓN DEL PERFIL PROFESIONAL BAJO EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS

INTRODUCCIÓN

La Universidad Centroccidental “Lisandro Alvarado” (UCLA), en el marco de las exigencias curriculares formuladas tanto al nivel mundial como por la nación venezolana, decide orientar su curricula hacia la formación integral de un profesional con sensibilidad social y ambiental, basado en el enfoque de competencias, humanista y ecológico, con sentido crítico, conciencia de comunidad, de tolerancia, de respeto, de flexibilidad, para lo cual asume la formación de sus alumnos desde las dimensiones axiológica, personal y profesional (Políticas de Docencia, aprobadas en Consejo Universitario, sesión ordinaria N° 1522, efectuado el 14-04-2004).

Desde las consideraciones anteriores, resulta obvio que la comunidad universitaria se pregunte **¿Por qué se está hablando de competencias?** En los siguientes párrafos se intenta responder a la interrogante formulada, enfatizando en los aspectos legales e institucionales, para lo cual citaremos los referentes al nivel mundial y en el ámbito de la nación venezolana.

Escenario mundial:

➤ **Declaración de la Conferencia Mundial sobre Educación Superior (Paris, 1998), bajo el patrocinio de la UNESCO**, en la cual se establece la urgente necesidad de repensar la Educación Superior, mencionando, entre otros aspectos, la necesidad de “cultivar en sus alumnos las competencias y formular el plan de acción que les permita insertarse prontamente en el paradigma de la educación para toda la vida”, en concordancia con los postulados de Jack Delors (UNESCO, 1998).

➤ **Proyecto TUNING (2003)**: el cual recoge los puntos de vista de la Universidades Europeas para responder al reto de la Declaración de Bolonia y del Comunicado de Praga. En la Declaración de Bolonia se plantea, entre otras cosas, el proceso de transformación de los sistemas educativos, muy específicamente de sus universidades, orientándose hacia las competencias genéricas y específicas de cada Carrera.

➤ **Comunidad Andina de Naciones (CAN, 2004)**: compromiso de la nación venezolana, conjuntamente con Bolivia, Ecuador, Colombia y Perú, para el reconocimiento de títulos para fines académicos y para el ejercicio profesional. En consecuencia, se establecen algunos estándares de formación profesional, siendo uno de ellos, la formación por competencias.

Escenario nacional:

- **Políticas y Estrategias para el Desarrollo de la Educación Superior en Venezuela (MECD, 2001)**, en el cual se acuerda la formación en competencias.
- **Criterio de Acreditación del Sistema de Evaluación y Acreditación (SEA, 2004)**, aprobado por el CNU, el 21-05-2004, acta N° 420, Resolución 3, donde se señala la formulación de las competencias genéricas y específicas.
- **Políticas de Docencia UCLA** (aprobadas en Consejo Universitario, sesión ordinaria 1522 del 14-04-2004).
- **Núcleos de Decanos**, de Ingeniería, de Ciencias del Agro y del Mar y de las Ciencias de la Salud; instancias que están trabajando en la elaboración de las competencias genéricas y específicas de cada área.

En el contexto anterior, el presente documento se estructura con base a una serie interrogantes sobre la formulación de perfiles profesionales por competencias y se orienta a establecer las directrices para “guiar” el proceso de reestructuración en el cual están inmersos los diferentes

Decanatos. No pretende ser un producto acabado, puesto que al tratarse de un proceso estará en continua retroalimentación.

¿Qué cambios ha experimentado la palabra “Competencia”?

Según el Profesor Edmund Short (citado en Peñaloza, 1999), los cambios fundamentales experimentados en el vocablo “competencia” se pueden englobar en los siguientes cuatro significados:

- a. **Primer significado:** Las competencias son las conductas. Corresponde al enfoque conductista.
- b. **Segundo significado:** Las competencias exteriorizan un control de los conocimientos sobre las acciones. Una competencia no es simplemente una conducta. Implica escoger una acción y saber por qué uno la selecciona. Este significado de “competencia” incluye, como es fácil observar, además de la conducta (la acción a realizar), el propósito o la intención de la misma y el conocimiento que le es apropiado.
- c. **Tercer significado:** Las competencias son acciones con un grado tal de realización que se muestran eficaces al materializarse. O sea, no son acciones cualesquiera, sino acciones con un nivel que resulta adecuado para lograr lo que el profesional se propone. Es decir (juntando los sentidos b y c) “competencia” es la acción + el conocimiento + la intención + la suficiencia para alcanzar lo deseado.
- d. **Cuarto significado:** Una competencia es la totalidad y la integración de conductas, habilidades, destrezas, conocimientos y nivel de eficiencia y eficacia. Esta, como se comprende, es una **visión holística de lo que es “competencia”**.

Por consiguiente, en toda competencia se consigue:

- La captación de una situación o de un problema de la realidad, que exige solución.
- El examen de las características que ostenta la situación, así como de sus dificultades o de los obstáculos que la rodean.
- La actitud serena y seria con que se afronta la situación o el problema (no se cae, por tanto, en la indiferencia, ni se asume una actitud frívola, ni precipitada). Y se aúna a esto el empeño firme de hacer las cosas bien.
- La movilización de los conocimientos y/o de las experiencias que se poseen, pertinentes al caso o problema presentado.
- La posesión de las habilidades y destrezas que se han adquirido y que se tiene la seguridad de poseer en el nivel suficiente (se trata de experticia y no de conductas torpes).
- La percepción de acciones alternativas, si las hay, para afrontar el caso presentado.
- La decisión acerca de la alternativa de acción o acciones más apropiadas frente a la situación de trabajo.
- La ejecución de la conducta o conductas, o de las operaciones, expresión de todo lo anterior, y que se aplican a la situación o al problema y que, además, lo satisfacen o resuelven cumplidamente. **Este es el “hacer” idóneo, que constituye el meollo de la competencia,** pero que se halla respaldado por todo lo anterior que es interno: tal “hacer” idóneo expresa aquellos hechos internos, que son los que dan su sustento a las acciones.

¿Qué se entiende por Competencia?

De las diferentes definiciones y clasificaciones sobre las competencias encontradas en la literatura revisada, se ha decidido asumir lo establecido por el Sistema de Evaluación y Acreditación (SEA) dado que se enmarcan en la Política del Estado Venezolano y, en lo específico, en las Políticas y Estrategias para el Desarrollo de la Educación Superior en Venezuela (MECD, 2001).

Competencia: “Desempeño social complejo que expresa los conocimientos, habilidades, aptitudes y desarrollo global de una persona dentro de una actividad específica, sea esta especializada, de carácter técnico o profesional” (SEA, 2004).

Desarrollo global: Conjunto de conocimientos, habilidades y aptitudes que evidencian en la personalidad del individuo la integración de las culturas intelectual, física y estética (SEA, 2004).

Más específicamente, en la competencia se integran los cuatro pilares, saberes, aprendizajes o principios de la educación para el siglo XXI, recomendados por la UNESCO:

- ✚ **El saber aprender o conocer:** Conjunto de conocimientos que intervienen en la realización de tareas.
- ✚ **El saber hacer o emprender:** Conjunto de habilidades y destrezas que se ponen en acción para realizar la tarea. Capacidad para poner en práctica el conjunto de comportamientos adecuados, en función de las demandas específicas de la situación.
- ✚ **El saber estar o convivir:** Capacidad de integrarse en un grupo, aceptando y cumpliendo las normas.
- ✚ **El querer hacer o ser:** Mostrar el interés, y la motivación precisa para poner en juego el saber conocer, emprender y convivir.

Esta definición de competencia encierra un funcionamiento integrado y complejo, que podría representarse con la figura que se muestra en el anexo 1.

Es conveniente resaltar que las competencias deben estar enlazadas con los valores institucionales (ver Filosofía de Gestión), así como aquellas más específicas según la naturaleza de cada carrera.

¿Cómo se clasifican las competencias?

Así
co

mo existen diferentes definiciones de Competencias, también se han señalado diferentes tipologías de las competencias en función del grado de generalidad de las mismas o de la naturaleza de la competencia respecto a distintos campos o dominios. Para efectos de la UCLA, se consideran dos tipos: **Las Competencias Genéricas y las Específicas**, según los lineamientos del SEA y del Proyecto Tuning, 2003.

1. **LAS COMPETENCIAS GENÉRICAS**, (también denominadas *transversales* por el Sistema Mexicano, *centrales o de núcleo* en Estados Unidos.) se refieren a aquellos atributos compartidos que pudieran generarse en cualquier titulación y que son considerados importantes por ciertos grupos sociales tales como sectores de la sociedad, empleadores, graduandos. Las competencias

genéricas permiten la adquisición de futuros conocimientos para el crecimiento personal y profesional con el propósito de garantizar la mejor adaptación en los diversos contextos profesionales. Suelen ser decisivas para determinar el éxito del futuro egresado en actividades básicas y trabajos complejos. Se clasifican en tres grupos:

1.1 Competencias instrumentales: concebidas como aquellas que tienen una función instrumental:

- Habilidades cognoscitivas: la capacidad de comprender y manipular ideas y pensamientos.
- Capacidades metodológicas para manipular el ambiente: ser capaz de organizar el tiempo y las estrategias para el aprendizaje, tomar decisiones o resolver problemas
- Destrezas tecnológicas relacionadas con el uso de maquinaria, destrezas de computación y gerencia de la información.
- Destrezas lingüísticas tales como la comunicación oral y escrita o conocimiento de una segunda lengua.

1.2 Competencias interpersonales: las cuales tienden a facilitar los procesos de interacción y cooperación.

- Capacidades individuales relativas a la capacidad de expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y autocrítica.
- Destrezas sociales relacionadas con las habilidades interpersonales, la capacidad de trabajar en equipo o la expresión de compromiso social o ético.

1.3 Competencias Sistémicas: son las destrezas o habilidades que conciernen a los sistemas como totalidad y requieren como base la adquisición previa de competencias instrumentales e interpersonales. Supone una combinación de la comprensión, la sensibilidad y el conocimiento que permiten al individuo ver como las partes de un todo se relacionan y se agrupan. Estas capacidades incluyen la habilidad de planificar los cambios de manera que puedan hacerse mejoras en los sistemas como un todo y diseñar nuevos sistemas.

En el Proyecto Tuning aparece un conjunto de atributos por cada competencia que se transcriben a continuación:

Competencias Instrumentales:

- | | |
|--|---|
| ➤ Capacidad de análisis y síntesis | ➤ Conocimientos generales básicos |
| ➤ Capacidad de organizar y planificar | ➤ Resolución de problemas |
| ➤ Habilidades de gestión de la profesión (buscar y analizar información) | ➤ Toma de decisiones |
| ➤ Conocimientos generales de la profesión | ➤ Conocimiento de una segunda lengua |
| ➤ Habilidades básicas del manejo de un ordenador | ➤ Comunicación oral y escrita en la propia lengua |

Competencias Interpersonales:

- | | |
|---|--|
| ➤ Capacidad crítica y autocrítica | ➤ Compromiso ético |
| ➤ Trabajo en equipo | ➤ Apreciación de la diversidad y multiculturalidad |
| ➤ Habilidades interpersonales | ➤ Habilidad de trabajar en un contexto internacional |
| ➤ Capacidad para trabajar en un equipo interdisciplinar | ➤ Capacidad para comunicarse con expertos de otras áreas |

Competencias Sistémicas:

- | | |
|---|---|
| ➤ Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica | ➤ Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad) |
| ➤ Habilidades de investigación | ➤ Liderazgo |

- Capacidad de aprender
- Capacidad de adaptarse a nuevas situaciones
- Diseños y gestión de proyectos
- Iniciativa y espíritu emprendedor
- Conocimientos de culturas y costumbres de otros países
- Habilidad para trabajar de forma autónoma
- Preocupación por la calidad.
- Motivación de logro

2. **LAS COMPETENCIAS ESPECÍFICAS** son los elementos básicos o esenciales de un Programa compartidos con los otros Programas de una misma carrera. Se relacionan con cada área temática, son cruciales porque están específicamente relacionadas con el conocimiento concreto de una profesión.



¿Cómo iniciar el trabajo para la construcción de las Competencias?

Así como es necesario precisar los aspectos teóricos del método por competencias, es igualmente importante, trabajar paralelamente, en los siguientes aspectos:

1. Realización del diagnóstico institucional (consiste en realizar un inventario de la situación institucional, a fin de valorar con qué recursos humanos y materiales se cuenta para enfrentar el proyecto).
2. Realización del diagnóstico laboral (AST), (se puede realizar a partir de una encuesta que nos permita recoger la información del sector en el que van a trabajar los futuros profesionales).
3. Análisis de la situación laboral, (consiste en realizar reuniones con los egresados, ONG's, sociedad civil, industrias, representantes de las organizaciones de trabajo que reciben a los egresados. Sirve para determinar que competencias requieren adquirir los futuros profesionales).
4. Elaboración del informe del AST (registra toda la información obtenida).
5. Determinación de las competencias profesionales.
6. Validación de las competencias por criterio de expertos de la industria, servicios, organismos, instituciones y de los docentes.
7. Confección de la matriz de competencias.

¿Cuáles son las técnicas más empleadas para elaborar el Perfil Profesional por Competencias?

En cuanto a las metodologías para construir las competencias, la literatura refiere fundamentalmente las siguientes:

-  Análisis Funcional.
-  Diseño Curricular (DACUM)

¿Qué es el Análisis Funcional?

Técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales inherentes a una función productiva. Tal función puede estar relacionada con una empresa, un grupo de empresa o todo un sector de la producción o los servicios.

El análisis funcional no es, en modo alguno, un método exacto. Es un enfoque de trabajo para acercarse a las competencias requeridas mediante una estrategia deductiva. Se inicia estableciendo el **propósito principal** de la función productiva o de servicios bajo análisis y se pregunta sucesivamente que **funciones** hay que llevar a cabo para permitir que la función precedente se logre.

El método funcional es un método comparativo; en términos de competencias, analiza las relaciones que existen en las empresas entre resultados y habilidades, conocimientos y aptitudes de los trabajadores, comparando unas con otras.

¿Qué es el método DACUM?

El
DAC

UM (desarrollo del Currículum) es un método de análisis ocupacional orientado a obtener resultados de aplicación inmediata en el desarrollo de currículum de formación. Se puede definir como una metodología de análisis ocupacional que permite determinar de forma rápida y reducido costo, las tareas que deben realizar los trabajadores en un área ocupacional.

Utiliza la técnica de trabajo en grupos, los cuales son conformados por trabajadores experimentados en la ocupación bajo análisis. Para hacer un taller utilizando el DACUM se conforman grupos de entre cinco y doce personas quienes, orientados por un facilitador, describen lo que se debe saber y saber-hacer en el puesto de trabajo de manera clara y precisa.

En este punto se puede establecer una notable diferencia entre el concepto de competencia con el que se aborda el **análisis funcional** y el que utiliza el **DACUM**. Para este, una competencia es la descripción de grandes tareas, y es a la vez, la suma de pequeñas tareas llamadas subcompetencias. La totalidad de las competencias, son la descripción total de las tareas en un puesto de trabajo. Entre tanto, en el análisis funcional no se describen las tareas; se identifican los resultados que son necesarios alcanzar para lograr el propósito clave. Entre los proceso básico del DACUM se mencionan: a. Análisis de funciones y tareas, b. Mapa DACUM (matriz de funciones y tareas asociadas que el trabajador debe realizar complementada con conocimientos y habilidades que debe poseer el trabajador y actitudes sociales requeridas), c. Verificación de tareas identificadas en el taller, d. Análisis de tendencias y perspectivas del trabajo o roles de la ocupación, en un futuro inmediato.

Es conveniente precisar que cada Decanato está en libertad de seleccionar la técnica para elaborar el Perfil Profesional por Competencias, que mejor se adapte a las características propias de cada carrera.

¿Cuál es el siguiente paso?

La reestructuración del **Diseño Curricular**, según lo establecido en la normativa correspondiente. En la figura que se encuentra en el anexo 2 se muestra el Esquema de Pasos para Definir y Formular Perfiles por Competencias.

La Comisión Central de Currículo reitera su disposición de suministrar a los interesados toda la información requerida, así como el asesoramiento y el apoyo para la consecución de los recursos necesarios.

REFERENCIAS

Delors, J. 1996. **La Educación Encierra un Tesoro**. Publicaciones UNESCO. Librería México.

Camperos, Mercedes. 2004. **Perfiles de Formación por Competencias, vinculadas al Conocer, Hacer, Convivir y Ser**. Memorias de la VI Reunión Nacional de Currículo, 20 al 22 de octubre de 2004. Universidad Centroccidental "Lisandro Alvarado". Barquisimeto, Estado Lara. Venezuela.

Ministerio de Educación Cultura y Deporte 2001. **Políticas y Estrategias para el Desarrollo de la Educación Superior en Venezuela 2000-2006**. Caracas.

Peñaloza, W. 1999. **El Problema de las Competencias**. Universidad del Zulia. Material mimeográfico. Maracaibo, Venezuela.

Proyecto Tuning. 2003. **Informe Final, Proyecto Piloto, Fase 1**. Universidad de Deusto. Bilbao. España.

Sistema de Evaluación y Acreditación. 2004. **Normas para la Tramitación y Evaluación de Proyectos de Creación de Instituciones y Carreras de Pregrado**. Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Caracas, Venezuela.