

ARTÍCULO

HACIA UNA FUNDAMENTACIÓN DE LA CONFIGURACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Dr. Pedro R. Sánchez del Toro, Universidad de Holguín

E-mail: psanchez@ict.uho.edu.cu

Dr. Eleanne Aguilera Pupo, Universidad de Holguín

E-mail: eleanne@ict.uho.edu.cu

RESUMEN

El propósito esencial de este artículo es brindar una fundamentación teórica de las competencias profesionales como cualidad configurable en el sujeto. Se presenta una definición de competencia profesional y se hace un análisis de los diferentes términos involucrados en la misma desde los puntos de vista etimológico y teórico. Desde una perspectiva psicológica se valora su carácter complejo y holístico, así como su relación con la personalidad del sujeto, se define la Zona de Desarrollo Próximo de Configuración (ZDPC) y se proponen algunos elementos a tener en cuenta para favorecer el tratamiento de la misma sin perder de vistas el necesario acercamiento entre lo que se enseña y los requerimientos planteados por el mundo laboral.

Palabras clave:

competencias profesionales, cualidad, configuración psicológica, zona de desarrollo próximo.

ABSTRACT

The essential purpose of this article is to offer a theoretical foundation of the professional competitions as quality configurable in the fellow. A definition of professional competition is presented and an analysis of the different terms is made involved in the same one from the etymological and theoretical points of view. From a psychological perspective their complex and holistic character is valued, as well as its relationship with the fellow's personality, is defined the Area of Next Development of Configuration and they intend some elements to keep in mind to favour the treatment of the same one without losing of views the necessary approach among what becomes trained and the requirements outlined by the labor world.

Key words:

professional competitions, quality, psychological configuration, area of next development.

DESARROLLO

A partir de la propuesta hecha por el lingüista norteamericano Noam Chomsky, antes de la década de los años 60, se asumió que las competencias estaban relacionadas con las actitudes y que al igual que estas se construyen; pues no se nace siendo un sujeto competente, las competencias profesionales se van configurando en cada sujeto de acuerdo a las necesidades y exigencias formativas del contexto socioprofesional donde se desenvuelva y en correspondencia con la motivación profesional e intereses profesionales de estos, ya sea en el proceso de formación inicial (pregrado) o permanente (postgrado).

En la estructura de la competencia profesional se ven involucradas formaciones psicológicas cognitivas y afectivo motivacionales, que se integran y sintetizan de manera dialéctica para erigirse como elemento regulador de la actuación profesional, siempre marcada por los recursos personológicos, elementos estos que son reconocidos indistintamente por diversos autores (J. Athanasou, 1996; J. Vargas, 2001; V. González, 2002; A. M. Fernández, B. Castellanos y M. Llivina, 2003).

A partir de la definición que se propone del término competencia profesional, se hace necesario exponer algunos elementos que se consideran fundamentales para sostener desde una concepción histórico cultural del desarrollo humano, esta propuesta.

El concepto de competencia profesional. Esclareciendo algunos términos

El concepto de competencia profesional ha sido ampliamente tratado por la comunidad científica (N. Chomsky, 1957; H. Roth, 1971; D. Hymes, 1972; D. C. McClelland, 1973; R. Boyatzis, 1982; M. Canale, 1983; L. M. Spencer, 1993; L. Mertens, 1996, 2000, 2001; J. Tejada, 1999; V. González, 1999, 2000, 2001, 2002; E. Cejas, 2000; P. Rychen & L. M. Salganik, 2000; H. Ovejero, 2001; A. Roca, 2001; J. M. Peiro, 2003; A. M. Fernández, B. Castellanos y M. Llivina, 2003; M. Irigoin & F. Vargas, 2000, 2003; H. C. Fuentes, 2003; Proyecto Tuning (2004); S. Tobón, 2004; J. Tejada, 2005; M. Miguel, 2006; S. Tobón, 2006; Iñigo, Sosa y Vega, 2006; A. Villa & M. Pobrete, 2007; J. Campos & A. Chinchilla, 2009; R. Tejada & P. Sánchez, 2010), y por tal razón abundan las definiciones del mismo, a pesar de ello y de las diferencias teóricas que puedan existir, la mayoría de los autores reconocen el carácter complejo e integrador de las competencias en el orden estructural, con lo que se coincide.

Entre los trabajos de los autores antes mencionados podemos destacar los de V. González y A. M. Fernández et al.; González, aborda el problema de la conceptualización de la competencia

profesional desde una perspectiva psicológica sustentada en el enfoque histórico-cultural del desarrollo humano y entiende por competencia: "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" (González, 2002: 43-53), Fernández y colaboradores un año después, sintetizan esta definición y plantean que las competencias son: "(...) configuraciones que integran diferentes componentes personológicos, autorregulando el desempeño eficiente en una esfera específica de la actividad" (Fernández et al., 2003: Material impreso, 1-8).

A pesar de valorar ambas definiciones como muy atinadas y coincidir con los presupuestos que están implícitos en ellas, creemos posible aportar algunas consideraciones al respecto partiendo de lo que entendemos por competencia profesional.

La *competencia profesional* es entendida como: *cualidad del sujeto que se configura en el plano psicológico como síntesis dialéctica en la integración funcional del saber (conocimientos diversos), saber hacer (habilidades, destrezas y capacidades) y saber ser (valores y actitudes) que son movilizados en un desempeño idóneo a partir de los recursos personológicos del sujeto (iniciativa, autonomía, reflexión personalizada, perspectiva de su actuación profesional, entre otros), que le permiten saber estar en un contexto socioprofesional acorde con las características y exigencias de las situaciones que enfrenta relativas a la profesión.*

Esclarezcamos algunos términos que resultan esenciales para la mejor comprensión del concepto de competencia profesional propuesto y comencemos por que se entiende por cualidad.

Etimológicamente, esta palabra procede del latín *qualitas*-atis, a través del latín vulgar *qualitate*. Alude a aquellos hechos que tienen la característica de ser verídicos (vera en latín), cualidad se refiere al mismo hecho de tener una determinada característica o forma de ser.

Según el Diccionario de lengua española (2006), cualidad significa: "característica natural o adquirida que tiene alguien o algo, que lo hace tal como es y que lo distingue de los demás de su serie. Característica importante, buena y útil de alguien o algo".

Su tratamiento en función de la educación es entendida por investigadores del Centro de Estudios "Manuel F. Gran" de la Universidad de Oriente en Cuba, como la expresión del resultado de un movimiento o transformación que se ha suscitado en el proceso, que también permite caracterizar éste, pero que se constituye en una expresión más interna del mismo.

Estos criterios sistematizados e interpretados, permiten expresar que la cualidad es la expresión sintética que da significación a las transformaciones que se producen a través de las relaciones y movimientos entre los componentes o elementos esenciales de un proceso u objeto que connotan su trascendencia.

Considerar la competencia como una cualidad del sujeto, establece su distinción personal en la formación como proceso, a través de las relaciones esenciales que se producen entre los diversos saberes, los cuales son adquiridos y se configuran en su integración como una síntesis dialéctica que se connota a partir de los recursos psicológicos que posee, utiliza y actualiza el sujeto y que lo hacen más o menos competente que otros. Estos recursos psicológicos son expresión de la personalidad del sujeto como nivel de organización más complejo de la unidad cognitivo-afectiva.

Otro término que desde nuestro punto de vista es necesario esclarecer es el de configuración y en relación con este, los términos configuración psicológica y configuración como síntesis dialéctica.

El Diccionario en librosvivos.net (2008) y el Diccionario Océano (1999) difieren poco al plasmar el significado de la palabra configuración y se pudiera sintetizar como disposición de partes o elementos que componen un cuerpo u objeto y le dan su forma peculiar.

Un tratamiento más especializado aparece en el Diccionario de Psicología, de Dorsch, F. (1985) y expresa, configuración: forma, ordenamiento espacial. Trama de relación en el contenido de una percepción.

González Rey, F. (1995 citado en Sánchez, M. 2009), al referirse a la configuración psicológica plantea: "(...) es un sistema dinámico que expresa un sentido psicológico particular y, simultáneamente aparece extendida y articulada con configuraciones que entran en otros sistemas de sentido de personalidad."

Asumiendo lo planteado por González Rey y a tono con la definición que proponemos de competencia profesional entendemos que esta al ser identificada como configuración psicológica es reconocida como una formación psicológica de menor orden de complejidad estructural, si se le compara con la personalidad, pero de orden superior de complejidad si se compara con las formaciones psicológicas que intervienen en su configuración, ya que resulta de las relaciones y nexos establecidos entre las diversas formaciones psicológicas de menor orden (se denomina de esta forma a las formaciones psicológicas reconocidas y establecidas como categorías dentro de la psicología, como son habilidades, capacidades, actitudes, aptitudes, las que son denominadas

como: "(...) unidades psicológicas primarias (...) Son contenidos parciales, estables, portadores de determinado valor emocional expresados en diferentes formas definidas conductual y psicológicamente. Entre estas encontramos las necesidades, motivos, rasgos del carácter, y otras." Fernández, L. (citada en Bello & Casales, 2002: 76-90)

Esta manera de concebir la competencia profesional da la posibilidad de integrar en ella como síntesis dialéctica las diferentes formaciones psicológicas y las relaciones entre estas, favoreciendo de este modo el logro de un desempeño profesional idóneo.

Las relaciones y nexos que se establecen en el proceso de configuración de las competencias son cada vez más complejos y estables en la medida en que estas se aproximan al estándar establecido para ellas o sea al modo en que están configuradas, que tienen su expresión en el desempeño.

Los sentidos personales adquieren mayor intensidad en la medida en que articulan entre sí, para formar reales configuraciones. Se produce aquí una fuerte organicidad entre los procesos psicológicos de naturaleza afectiva y cognitiva "(...) así finalmente la personalidad aparece integrada por formaciones psicológicas, procesos, propiedades que caracterizan con cierta estabilidad la personalidad del sujeto en sus funciones reguladoras y autorreguladoras (...)" (Ibid.)

Esto le confiere a las competencias un carácter complejo, al concebirlas en su configuración como una estructura de estructuras, solo superadas en complejidad por la personalidad.

Las competencias son expresión de la personalidad del sujeto y además de su carácter complejo, tienen un carácter holístico, fundamentado en el principio hologramático de la teoría de la complejidad.

Fariñas, G. plantea que: "(...) en la parte se expresa el todo. (...) asumiendo a la personalidad como el todo y a la habilidad como la parte." (Fariñas, 2005: 152-173). Sustituyendo el término habilidad por el de competencia profesional y parafraseando lo expresado por Fariñas, podemos plantear que en la parte (entiéndase competencia profesional), se da la expresión del todo (entiéndase personalidad), lo que es expresión del carácter holístico de esta cualidad configurada en el sujeto.

A diferencia de lo que se plantea respecto a las formaciones psicológicas de menor orden, que pueden caracterizarse como predominantemente inductoras o ejecutoras y tener diferentes grados de complejidad que permite clasificarlas en generalizadoras o particulares, las competencias profesionales tienen desde nuestra percepción una dualidad existencial, como potencial

(intrapersonal) y como real (interpersonal, desempeño), esta idea no es totalmente nueva, pues haciendo una simplificación del concepto pudiéramos considerar que ya en el 1966, Lawshe, C. H. & Balma, M. J., hacen referencia a estos dos aspectos al hablar de la potencialidad para aprender a realizar y para llevar a cabo un trabajo.

El origen de la existencia como potencial de las competencias profesionales está signado por una de las componentes que intervienen en su configuración, las capacidades, al hablar de ellas tanto Rubinstein como Leontiev, y así es reconocido por Fernández et al. (Op. Cit.), apuntan a una noción de potencialidad, al presuponerlas como condicionantes del éxito. Esto no significa de ninguna manera que identifiquemos las competencias profesionales como capacidades, sino que reconocemos la transferencia del carácter como expresión de potencialidad de estas en la configuración de las competencias como estructuras psicológicas de mayor complejidad. Es importante destacar que el aspecto potencial de la competencia está marcado, además, por las aptitudes como factor biológico, por el estadio de desarrollo en que estas se encuentran como resultado del proceso de formación y por los requerimientos del contexto socioprofesional, que determinan su obsolescencia.

En lo referente al desempeño (lo fáctico), está signado por las habilidades entendidas como el "saber hacer", pero tampoco significa que identifiquemos con estas a las competencias profesionales.

Esto no significa que existan competencias potenciales y reales, sino que una misma competencia tiene esa dualidad existencial intrínseca, en un sentido lo potencial condiciona lo real, la manera en que se manifiesta en el plano externo (desempeño) la competencia configurada en el sujeto, pero al mismo tiempo en sentido contrario la interacción con otros sujetos en el contexto socioprofesional y el propio contexto, inciden en la configuración como potencial de la competencia.

Todos estos factores hacen que tanto la configuración de las competencias en el plano interno como resultado de la dinámica entre subjetivación y enculturación, como su objetivación a través del desempeño, tengan un carácter personalológico, que matiza las competencias en cada sujeto, aun cuando el proceso en el cual se han configurado y se manifiestan estas, sea de manera ideal, el mismo.

Esto nos ayuda a comprender el carácter holístico de las competencias, pues ellas como formaciones psicológicas de orden superior (existen en el sujeto) y conforman la formación psicológica más compleja que es la personalidad y en su existencia como real la expresan en el desempeño. Si el desempeño es considerado

como el modo en que el sujeto realiza una actividad o conjunto de ellas, esto involucra todos los aspectos o estructuras de la personalidad del sujeto que son necesarios para la realización, o sea, según la necesidad se expresaran en éste los elementos que conforman este constructo teórico llamado personalidad.

Por último abordaremos el término configuración como síntesis dialéctica a partir de asumir que estamos hablando de una configuración psicológica, que se ha producido como resultado de la implicación conciente del sujeto en las diversas actividades del contexto socioprofesional, tanto en la etapa correspondiente al proceso de formación inicial como a posteriori, durante la formación permanente.

Esta connotación está esencialmente determinada por la superación sistemática de contradicciones dialécticas existentes en los procesos donde y sobre los cuales el sujeto realiza la actividad socioprofesional y que están relacionadas con estos. La superación de estas contradicciones puede ser conciente o no, el sujeto puede conocerlas o no, desde luego el conocimiento de las mismas favorecería el paso a un estadio superior de desarrollo. Es en esta dialéctica y dinámica donde se movilizan los recursos personalológicos, los intereses, motivos, necesidades, en torno a los distintos saberes (saber, saber hacer, saber ser, saber estar) generando un entramado complejo de relaciones que determina la configuración de estas formaciones psicológicas que denominamos competencias profesionales.

A manera de ejemplo podemos citar algunas de estas contradicciones (no se explicitarán por no constituir el objetivo de este artículo), entre las que se encuentran:

- La cultura socioprofesional (adquirida durante el proceso de formación inicial) y la cultura organizacional.
- El carácter idóneo del desempeño y su sostenibilidad.
- Los cambios tecnológicos en las entidades productivas y de servicios y el carácter integrador del desempeño.
- La construcción y la reconstrucción de competencias.
- Lo social y lo individual.
- La interiorización y la exteriorización.

Entender la competencia profesional como cualidad que se configura resultado de una síntesis dialéctica es lo que en esencia posibilita concebir la integración de las diferentes formaciones psicológicas de orden inferior y de sus relaciones como un entramado complejo, diferente en cada sujeto, producto de su condición de ser biológico, psicológico y social, irrepetible.

Las competencias profesionales vistas ya desde la praxis, tienen su expresión en el desempeño y son evaluables mediante un sistema de criterios asociados a las mismas que deben estar en correspondencia con las exigencias del contexto socioprofesional, lo que conduce de manera *sine qua non* a valorar en la formación de competencias las influencias de dicho contexto, como elemento de esencia en el mismo, lo que no implica desestimar los componentes ya mencionados biológicos y psicológicos, que también están presentes en este proceso de formación.

El enfoque histórico cultural, sus implicaciones para la configuración de competencias profesionales

Una mirada a la configuración de competencias profesionales desde el punto de vistas de la psicología, requiere de un enfoque dialéctico y ser consecuentes con la teoría que se asume, pues el propio concepto al expresar el resultado de un proceso complejo, así lo requiere.

No vamos a hablar de modo exclusivo en este acápite de la teoría de Vigotsky, nos referiremos también al estudio sobre el desarrollo humano, Fariñas (2005), en el que desde nuestro punto de vista se aporta una visión actual del enfoque histórico cultural y ofrece fundamentos desde esa perspectiva que tienen implicación al conceptualizar la configuración de competencias profesionales.

L.S. Vigotsky (1989) enfatiza en que la Situación Social del Desarrollo (SSD) es la combinación especial de los procesos internos del desarrollo con las condiciones externas. Como se puede apreciar las condiciones externas se erigen como una condicionante para el surgimiento de cualidades psíquicas en los sujetos, la otra se constituye a partir de los procesos internos, anatomofisiológicos, biológicos y psíquicos. Cuando se asume esta posición teórica y se define el constructo competencia como cualidad del sujeto, de alguna manera lo estamos relacionando con la combinación especial planteada por el eminente científico ruso y condicionando su configuración a ésta.

Resumiendo estas ideas:“(…) La situación social del desarrollo expresa la conjunción dinámica de las condiciones interpersonales o externas y las intrapersonales o internas, que producen el desarrollo de la persona (…)” (Fariñas, Op.Cit.)

Si somos consecuentes con las ideas Vigotskianas sobre la SSD y con la interpretación que de estas hace G. Fariñas, la configuración de competencias entendida como expresión del desarrollo del sujeto debe sustentarse en dos constructos fundamentales, el enraizamiento cultural y la subjetivación que se manifiestan durante este proceso.

Sobre esta base, la configuración de las competencias profesionales se ve determinada por la manera en que confluyen e interactúan lo interpersonal y lo intrapersonal, vistos desde el proceso de formación. La subjetivación que propicia la configuración de las competencias depende en buena medida del accionar activo del sujeto, de la metacognición, de cómo hace suya la cultura social, personalizándola, enriqueciéndola con lo que aporta y construye desde el plano personalológico, lo que hace de las competencias que en el se han configurado una combinación única e irrepetible aun cuando etimológicamente sean las mismas competencias que para otros sujetos.

La configuración se ve sometida a un proceso dinámico continuo, donde las competencias que propician que el desempeño de un sujeto sea calificado como idóneo en cierto momento, pueden llegar a ser obsoletas y requerir una reconfiguración. La influencia de esta conjunción dinámica en la configuración y reconfiguración de las competencias está determinada por la SSD.

Otro elemento que incorporaremos en este análisis relativo a la configuración de las competencias profesionales tiene que ver con la influencia del grupo. “(…) El enraizamiento en la cultura y los procesos de subjetivación implicados en este (…) requieren de la iniciativa y creatividad de las personas o grupos de estas” (Fariñas, Op. Cit.)

Para realizar el análisis de la relación que se da entre la situación social del desarrollo, los grupos y su influencia en la configuración de competencias profesionales, partamos de la tesis de Vigotsky acerca de la mediatización social de los procesos psíquicos y la ley genética general del desarrollo cultural que establece:

Cualquier función en el desarrollo cultural (…), aparece en escena 2 veces, en 2 planos: primero, como algo social, después como algo psicológico, primero entre la gente, como una categoría intersíquica, después (…) como una categoría intrapsíquica. (...) el tránsito de afuera hacia adentro transforma el propio proceso, cambia su estructura y sus funciones. Detrás de todas las funciones superiores, de sus relaciones, están, genéticamente, las relaciones sociales, las relaciones reales entre la gente”. Vigotsky (1987 citado por Ortiz, 2000).

Otro elemento de especial interés a valorar, por erigirse en agente mediador entre el contexto socioprofesional y el sujeto en formación, lo constituyen los espacios grupales, “(…) los diferentes espacios grupales a los que se incorpora el individuo durante su vida intervienen como importantes mediadores entre el individuo y la sociedad, (…)” (Castellanos, 2002: 79-91)

Estos espacios son interpretados como un componente en la situación social del desarrollo, importante por cuanto el sujeto en formación no puede prescindir de las relaciones interpersonales que se generan en los diferentes grupos con los que se involucra.

Es notable que el sujeto en formación pasa gran parte de su tiempo en constante interrelación con diferentes grupos dígame, grupo de estudiantes al que pertenece, grupos de compañeros de beca, grupos de práctica laboral (a estos se incorporan los profesionales en ejercicio), la familia, las organizaciones políticas y de masa (con la que realiza actividades de grupo), los grupos científico-estudiantiles, grupo de estudio, por citar algunos. A partir de este momento salvo que se especifique, estaremos hablando de grupo en general, pudiéndose entender cualquiera de los ya mencionados u otro.

Todos los grupos en los que el sujeto puede estar involucrado incidirán de alguna manera en su formación profesional, pero en específico y con mayor relevancia, aquellos vinculados a las actividades relativas a la profesión. En cada sujeto se van configurando las competencias profesionales, en la medida en que interactúa con otros sujetos del grupo o de los distintos grupos de los que es partícipe y cuya actividad tiene entre otros un objetivo, la profesionalización. Las competencias que construye y reconstruye cada uno se convierten en un reto para el otro, si realmente éste se halla comprometido e involucrado de manera metacognitiva.

Un referente del enfoque histórico cultural que no puede omitirse es la teoría relacionada con la Zona de Desarrollo Próximo (ZDP), - enunciada por Vigotsky a partir de la ley genética fundamental - estableciendo un paralelismo con esta se propone un concepto de zona de desarrollo próximo de configuración (ZDPC) al referirnos a las competencias profesionales. Para ello se esclarecen algunos términos involucrados en el concepto:

Nivel de configuración real o actual (NCR): determinado por el desempeño manifiesto al resolver un problema profesional de forma independiente y su correspondencia con los criterios de desempeño establecidos (puede ser considerado como: "(...) el dominio individual (realización personal)" (Corral, 2001) [9]. Este nivel en determinados momentos, puede y debe coincidir con alguno de los niveles de configuración descritos por Tejeda & Sánchez, P. (2010) en el proceso de formación basado en competencias profesionales (nivel básico de configuración, nivel medio de configuración, nivel de umbral de idoneidad, nivel de idoneidad).

Nivel de configuración potencial (NCP): determinado por el desempeño manifiesto al resolver un problema profesional bajo la guía de un tutor, un instructor profesional o en un entorno

colaborativo (puede ser considerado como: "(...) el dominio compartido (como realización futura)" (Corral, 2001) [10]. Este nivel en determinados momentos, puede y debe coincidir con alguno de los niveles de configuración asumidos y antes mencionados en el NCR.

Esto nos permite conceptualizar la *Zona de desarrollo próximo de configuración* como la diferencia cualitativa que existe entre el NCR y el NCP en cada momento del desarrollo en el proceso de configuración de las competencias. Esto es un indicativo de las posibles direcciones a seguir para continuar mediando el desarrollo del sujeto y adecuar o modificar la intención formativa de los niveles de ayuda a implementar para contribuir al desarrollo personal.

La ZDPC como espacio existente entre el NCR y el NCP no puede determinarse con precisión cuantitativa, aun cuando estos pueden estimarse atendiendo a las evidencias mostradas, las normas y criterios de desempeño establecidos.

Es importante destacar tres aspectos de suma importancia al trabajar la configuración de competencias profesionales asumiendo este concepto de ZDPC y son las propuestas o consideraciones hechas por Moll (1990) y Labarrere (1996) respecto a la ZDP, ambos citados por Ortiz (2000) y las cualidades de la educación por competencias profesionales expuestas por Huerta, Pérez & Castellanos (2002).

La consideración planteada por Moll (1990 citado por Ortiz, 2000) hace alusión a que:

(...) la ZDP es el establecimiento de un nivel de dificultad que constituye un reto para el estudiante, pero alcanzable, se debe proporcionar al alumno apoyo a su ejecución, con la precisión necesaria de cual es el objetivo o el resultado de su actuación y su evaluación correspondiente.

Por su parte Labarrere (1996 citado por Ortiz, 2000) enriquece el concepto al plantear:

(...) la necesidad de considerar el contexto en que se produce dentro del proceso de enseñanza aprendizaje y a la alta dosis de actividad metacognitiva que exige del alumno (...) así como la necesidad de que éste sea un verdadero protagonista de su aprendizaje y de su desarrollo.

El tercer aspecto se enmarca en el muy mencionado "desencuentro"-empleen o no este término- al que hacen referencia estudiosos del tema de la formación de competencias como Samaniego (1996), Merten (2001), Huerta et al. (2002), por citar algunos, al hablar en la relación escuela-sociedad del abismo existente entre

lo que enseñan las instituciones encargadas de la educación y los requerimientos del mundo del trabajo. En este aspecto es de destacar la contribución hecha por Huerta y cols. (2002), quienes señalan la transferibilidad, la multirreferencialidad, la formación en alternancia (Miklos, (1999 citado por Huerta y cols., 2002), el aprendizaje por disfunciones y la formación para la emergencia, como cualidades de la educación por competencias, la que es considerada hoy por muchos como una respuesta o solución al desencuentro ya mencionado.

El análisis y síntesis de los presupuestos tratados anteriormente permite precisar la diferencia cualitativa a la que se hace referencia al definir la ZDPC y realizar una propuesta de algunos elementos a tener en cuenta para favorecer el tratamiento de la misma sin perder de vistas el necesario acercamiento entre lo que se enseña y los requerimientos del mundo del trabajo. Los elementos propuestos son los siguientes:

- Establecer un nivel de dificultad que constituya un reto para el estudiante, a partir del conocimiento que este debe tener del nivel de configuración de las competencias que corresponde al período evaluado. Los retos establecidos deben ser alcanzables para el estudiante.
- El profesor y el alumno tienen plena conciencia del nivel alcanzado y del que este último quiere alcanzar, por lo que se debe proporcionar al alumno la ayuda que necesita, sobre la base del conocimiento de sus potencialidades y establecer niveles progresivamente superiores de formación de sus competencias profesionales. En este sentido es muy útil la formación en alternancia, la que combina el aprendizaje puramente académico con el aprendizaje en situaciones profesionales (contexto profesional real).
- Propiciar la posibilidad de transferir la experiencia adquirida a una nueva situación o situación análoga.

Esta es una característica de la formación de o por competencias que posibilita movilizar las competencias adquiridas en el proceso de formación (mediante situaciones educativas simuladas o en el ámbito real de desempeño) al enfrentar y solucionar problemas de manera creativa en contextos diferentes. Esto garantiza que las competencias configuradas durante el proceso de formación sean transferidas a los contextos reales de realización de la práctica preprofesional y(o) profesional.

- Orientar las acciones educativas intencionales al brindar la ayuda al estudiante teniendo en cuenta las características de diferentes contextos profesionales, lo que debe permitirle a este resolver problemas semejantes en diferentes contextos

profesionales. Esto se conoce como multirreferencialidad (considerar en el proceso de configuración los diversos contextos y culturas).

- Trazar estrategias individuales para favorecer la configuración de las competencias profesionales incidiendo de manera positiva en el desarrollo como ser humano del estudiante. En este caso se sugiere observar dos aspectos relevantes en la formación de competencias y son el aprendizaje por disfunciones, el cual posibilita al sujeto la toma de decisiones en situaciones imprevistas que no fueron examinadas durante el proceso de formación y la formación para la emergencia, que posibilita remover (desaprender) las competencias adquiridas en el proceso de formación que resultan obsoletas e identificar y apropiarse (actualizar) de las nuevas que le son necesarias. Esto viabiliza un desempeño en continuo perfeccionamiento y adecuación según las necesidades y exigencias de los contextos.

CONCLUSIONES

Las reflexiones en torno a la configuración de competencias profesionales, nos ha conducido a:

Entender las competencias profesionales como estructuras psicológicas complejas y holísticas, que permiten como cualidades del sujeto expresar la personalidad de este por medio de su desempeño profesional, lo que le confiere a estas una dualidad existencial, como potencial (configuración psicológica) y como real (desempeño).

Determinar la existencia de una Zona de Desarrollo Próximo de Configuración, desde la perspectiva de la formación de competencias profesionales y el enfoque histórico cultural.

Proponer elementos que sustentados en los presupuestos teóricos asumidos permiten favorecer en el proceso de formación profesional el tratamiento de la ZDPC, sin perder de vistas el necesario acercamiento entre lo que se enseña y los requerimientos del mundo del trabajo.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Bello, Zoe & Casales, Julio César (2002): *Psicología General. Compilación (2da Reimpresión)*, Ciudad de la Habana, Editorial Félix Varela.
- Castellanos Noda, Ana Victoria (2002): "El enfoque histórico cultural: sus implicaciones para el aprendizaje grupal", en *Revista Cubana de Educación Superior*, Vol. XXII, núm. 3, Cuba.
- Corral, Russo (2001): "El concepto de Zona de desarrollo Próximo: una interpretación", en *Revista Cubana de Psicología*, Vol.1, núm.17, Cuba.
- Fariñas León, Gloria (2005): "Cambiano el concepto de habilidad", en *Psicología, Educación y Sociedad. Un estudio sobre el desarrollo humano*, Ciudad de la Habana, Editorial Félix Varela.
- Fernández, Ana. María; Castellanos, B. & Llivina, M. (2003): "De las Capacidades a las Competencias: una reflexión teórica desde la Psicología", en *Revista Varona*, núm. 36-37, Cuba.
- González Maura, Viviana (2002): "¿Qué significa ser un profesional competente? Reflexiones desde una perspectiva psicológica", en *Revista Cubana de Educación Superior*, Vol. XXII, núm. 1, Cuba.
- Huerta, J., I. Pérez y A. R. Castellanos (2002). "Desarrollo curricular por competencias profesionales integrales." Documento fotocopiado.
- Mariño Sánchez, María de los Ángeles (2009): "La formación pedagógica inicial en los estudiantes de la carrera de derecho de la universidad de Holguín", Tesis de doctorado para la obtención del título de Doctor en Ciencias Pedagógicas, Centro de Estudios de Ciencias de la Educación Superior, Universidad de Holguín Oscar Lucero Moya, Holguín, Cuba.
- Ortiz Torres, Emilio (2000): "El peligro del eclecticismo en las investigaciones pedagógicas contemporáneas. El caso de las concepciones de Vigotsky y Piaget", en *Revista Pedagogía Universitaria*, Vol.3, núm.5, Cuba.