



## INVESTIGACIÓN, COMPETENCIAS PROFESIONALES Y ENVEJECIMIENTO POBLACIONAL. UNA APROXIMACIÓN.

**Manuel de Jesús Verdecia Tamayo<sup>1</sup>.**

Profesor Universidad de Granma.

mverdecia@udg.co.cu

**Isabel Antonia Zayek Montero<sup>2</sup>.**

Profesora Universidad de Granma.

izayekm@udg.co.cu

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Manuel de Jesús Verdecia Tamayo e Isabel Antonia Zayek Montero (2017): "Investigación, competencias profesionales y envejecimiento poblacional. Una aproximación.", Revista Caribeña de Ciencias Sociales (diciembre 2017). En línea:

<http://www.eumed.net/rev/caribe/2017/12/competencias-profesionales.html>

### Resumen

La formación y el desarrollo de los profesionales deben desarrollarse según las demandas que los cambios sociales hacen a la práctica educacional. En los momentos actuales, el envejecimiento, resulta uno de los cambios poblacionales más dinámicos y urgentes al incrementarse las personas mayores en Latinoamérica.

En este escenario la investigación deviene decisiva, en tanto la ciencia permite adoptar medidas preventivas, correctivas y retroactivas que permitan orientar al envejecimiento como una oportunidad para el desarrollo social y no un problema de incalculables consecuencias para la estabilidad de las sociedades.

El presente artículo analiza, de forma abreviada, la necesidad de incrementar la investigación del desarrollo de las competencias profesionales en el marco de los colectivos laborales envejecidos, manifestación del envejecimiento poblacional que ahora acontece en el subcontinente, asunto que requiere la participación de la comunidad científica de esta región como garante y dinamizadora del desarrollo de estas competencias.

**Palabras clave:** investigación-competencias profesionales-envejecimiento de colectivos profesionales-educación.

## TITLE: INVESTIGATION, PROFESSIONAL COMPETENCES AND POPULATION AGEING. AN APPROACH.

### Abstract

The formation and development of professionals should be developed according to the social changes the educational practice demands. Nowadays, ageing is one of the most dynamic and urgent changes, due to the increasing of old people in the population of Latin America.

In this sense, the investigation is important because science and its social function permits to adopt preventive, corrective and retroactive measures that permit to orient the ageing as an

<sup>1</sup> Doctor en Ciencias Políticas. Licenciado en Educación, especialidad Educación Laboral y Dibujo Técnico. Profesor del Dpto. de Pedagogía-Psicología, Facultad Educación Básica de la Universidad de Granma, Cuba. Imparte Didáctica, Pedagogía, Filosofía de la Educación y Teoría Política.

<sup>2</sup> Licenciada en Educación, especialidad Lenguas Extranjeras, Inglés. Profesora del Dpto. Lenguas Extranjeras, Inglés, Facultad Humanidades de la Universidad de Granma, Cuba. Imparte Práctica Integral de la Lengua Inglesa, Postgrado Traducción de textos en idioma inglés, Essentials of English.

opportunity for the social development and not a problem of uncountable consequences for the public policy.

The present article briefly analyzes, the necessity of increasing the investigation of professional competences development in the aged working groups, manifestation of the population ageing that it is now taking place in the subcontinent, issue that requires the participation of the scientific community of this region as a guarantor and incentive for the development of these competences.

**Keywords:** investigation-professional competences-working professional groups ageing-education.

## **INTRODUCCIÓN**

Dentro de los componentes del cambio poblacional, que acontece en el siglo XXI, el envejecimiento resulta uno de los más dinámicos y urgentes dado que el número de personas de 60 años y más es el que con mayor rapidez crece en el mundo (Rodríguez, 2006; ONU, 2007; 2015; Cepal, 2014). Dicho componente origina múltiples desafíos a nivel científico, académico, político, económico, cultural, social, ético y, especialmente, educativo (Rodríguez, 2006; Abarca *et al*, 2008) en aras de enfrentar o atenuar los efectos negativos que pueda tener en la formación y desarrollo de competencias profesionales dadas las consideraciones humanitarias y la posible disminución de la productividad del trabajo.

Según los estimados, en América Latina y el Caribe, para el 2030 se proyecta un crecimiento de un 71% de la población con 60 años y más (ONU, 2015: 12). Como consecuencia del envejecimiento poblacional en el subcontinente aumentará la cantidad de estudiantes, académicos y científicos adultos mayores, lo que se expresará en el envejecimiento de la planta docente e investigativa en la mayoría de las universidades y centros de investigación latinoamericanos y caribeños; además, de un corrimiento en la matriz etaria de los matriculados en la enseñanza postgraduada.

En este escenario, la problemática del envejecimiento poblacional demanda y demandará, cada vez más, respuestas puntuales y estratégicas de cómo formar y desarrollar competencias profesionales no solo para ejercer propiamente la profesión sino para vivir, en el puesto de trabajo, de manera óptima y mejor esta etapa de la vida humana. En esta perspectiva resulta pertinente introducir formas nuevas de saber, querer hacer y saber hacer de ahí que enseñar y aprender desde un enfoque múltiple (biológico, psicosocial, terapéutico, gerontopedagógico, didáctico, metodológico, cultural, sanitario, nutricional) enfocado a incrementar la calidad de vida del adulto mayor y los que le rodean se configure como necesidad social impostergable.

El presente artículo analiza, de forma abreviada, la necesidad de incrementar la investigación del desarrollo de las competencias profesionales en el marco de los colectivos laborales envejecidos, manifestación del envejecimiento poblacional que ahora acontece en el subcontinente, asunto que requiere la participación de la comunidad científica de esta región como garante y dinamizadora del desarrollo de estas competencias.

## **DESARROLLO**

Algunos autores consideran que el surgimiento del uso del término “competencia” proviene del ámbito laboral, especialmente del sector empresarial, durante los años ochenta, y que ha trascendido a otras esferas, tales como: los negocios, asuntos públicos, el desarrollo de personal y la educación (Vera, 2007: 404; Bozu y Canto, 2009: 89; González, 2017). En el marco educacional, tal es su impacto que algunos investigadores sostienen que “...una ola mundial acompaña las reformas educativas de segunda generación en las políticas de calidad: el enfoque por competencias (...)” (Díaz-Barriga, 2011: 3).

La problemática de la investigación del desarrollo de las competencias profesionales, en el marco educativo, posee un devenir propio desde fines del siglo XX hasta hoy. A la par del extendido uso del término “competencia profesional” han trascurrido las múltiples acepciones que en disímiles definiciones se les ha otorgado a dicha categoría.

Abordar los desafíos que el envejecimiento poblacional presenta a la investigación en el desarrollo de competencias profesionales demanda, necesariamente, la asunción de una pauta respecto a qué entender por competencias profesionales, para luego pasar a dar tratamiento a la necesidad asumida como objeto de estudio.

### **Problemas investigativos en la definición de competencia profesional.**

El término “competencia profesional”, en el campo educacional resulta joven; sin embargo su utilización refleja múltiples sentidos, en ocasiones asimétricos de acuerdo al empleo y enfoque utilizado por los autores portadores, lo que refleja un cierto grado de confusión en su definición.

Además, ha sido definido de diferentes maneras; se considera un concepto complejo que incluye otros conceptos (Bozu y Canto, 2009: 89; Díaz-Barriga, 2011: 5).

En los marcos conceptuales predominantes se observan, entre otros, tres problemas extendidos, como telón de fondo: a) se asume el término “competencia” a secas para definir competencias profesionales; b) existe digresión en igualar la connotación etimológica y epistémica de “competencia profesional” con “competencias profesionales”; es decir, se identifica el mismo alcance y límites del tratamiento conceptual a dos manifestaciones diferentes del fenómeno, en un marco particularizado de una competencia al de su expresión de forma múltiple.

Para ilustrar estos criterios emitidos, se toman dos definiciones de competencias profesionales: Bunk (1994:9), plantea que:

“... posee competencia profesional: quien dispone de los conocimientos, destrezas y actitudes necesarios para ejercer una profesión, puede resolver los problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

Mientras que Arbeláez, Corredor y Pérez (2009: 50) sostienen que:

“La competencia es la capacidad de desempeño integrada por el saber, el saber hacer, el ser y el saber convivir. Hace referencia a la convergencia de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes, valores y sentimientos, para reconocer una situación problemática y resolverla adecuadamente”.

La riqueza y los disímiles puntos de vista enarbolados por estas irrupciones conceptuales, y otras que podrían citarse, reflejan que en el campo educativo la noción de competencia se ha empleado desde múltiples paradigmas dado los diversos enfoques de tratamiento asumidos; además de las contaminaciones provenientes de diferentes ámbitos teóricos, entre ellos: la filosofía, psicología, lingüística, sociología, economía y la formación laboral.

El problema de la pluralidad conceptual respecto a cómo definir “competencia profesional” puede ser entendido como una debilidad pero también como una fortaleza respecto a las posibilidades heurísticas y epistemológicas del concepto y las posibilidades de aplicación exacta del mismo, dado que cada marco conceptual contiene los referentes teóricos en que han visto su necesidad, interés o posibilidades de aplicación, pero al mismo tiempo refleja insuficiencias en construcción teórica al haberse convertido en un concepto de préstamo interdisciplinar o que denota cierta indefinición.

Por todo lo anterior, y otros argumentos que se tratarán más adelante, algunos autores afirman que: competencias profesionales más que un concepto operativo “... es un concepto en vía de fabricación” (Tejada y Navío, s/a); es decir es un concepto en ciernes, que posee un contenido histórico-concreto porque la acepción de que se trate toma como referente el contexto en el cual ella surge y se desarrolla.

Es decir, el término “competencia profesional” o “competencias profesionales” resulta un vocablo polisémico y, a la vez, ubicuo en tanto se utiliza con demasiada frecuencia como un sustantivo más, sin prestar atención a los rasgos que realmente lo caracterizan, lo que propicia confusiones y errores de uso entre la relación ontológica del término y sus concreciones y aplicaciones prácticas. Dada la organicidad de este problema, requiere de una clarificación de los enfoques conceptuales del término y un análisis de las implicaciones prácticas derivadas de cada uno de ellos.

La utilización del término competencias profesionales refleja la necesaria relación, de dependencia e interdependencia, entre los procedimientos de evaluación de aprendizajes formulados en términos de las necesidades del mundo laboral y profesional; lo que se refleja en la interpretación y riqueza de la definición del mismo proceso, dado que la manifestación del mismo fenómeno no es igual en todas las realidades educativas ni a nivel de una nación en específico.

Lo innegable respecto a “las competencias profesionales” es que ha devenido en tema propio del momento actual debido a las múltiples influencias recibidas por las diversas sociedades hoy; en particular, por las características que impone una economía globalizada donde la productividad de los diferentes países con independencia de su nivel de escolaridad coloca a los trabajadores y hasta a los profesionales en permanente comparación de sus capacidades englobadas bajo el término competencias (Díaz-Barriga, 2011: 5), por ello el acento conceptual en dicha categoría.

Por otra parte, las múltiples definiciones revelan las diversas posiciones asumidas por los autores y educadores respecto al criterio de la necesidad o no de incorporar dicha categoría al campo de la educación; algunos la rechazan por el sentido de lo humano en la persona.

Además, también el uso del vocablo alude a la asunción de los objetivos referidos a la calidad y contenido de la educación; tanto por los gobiernos como por los diversos actores educacionales, vale la pena acudir a Eslava, (2015: 232) cuando expresó:

“Otro grupo de objetivos refiere a la calidad y contenido de la educación. A esta categoría pertenecen el aseguramiento de adquisición de competencias básicas, la educación en la diversidad, el consolidar un aprendizaje durante y para toda la vida y el garantizar la idoneidad de los agentes directos de intervención en el aula: los docentes”.

Tal es la digresión existente que algunos investigadores optan por emplear el término “noción” al referirse a las competencias profesionales y no “concepto” por estimar que se está “... lejos de disponer de una definición precisa, operativa y mínimamente consensuada del concepto de competencia” (Planas-Coll, 2013: 77); criterio compartido por los autores del presente trabajo.

En este sentido, los autores del presente artículo no pretenden ofrecer una conceptualización del término “competencias profesionales” pero sí desean dilucidar su posición respecto a qué entienden por competencias profesionales, sin ceñirse a una definición específica, dado que asumen que el tratamiento a dicho concepto está en construcción. En esta dirección consideramos necesario clarificar los rasgos pertinentes y concretos que apunten a la identificación de lo que entendemos por “competencias profesionales” según las características del contexto latinoamericano.

Debemos aclarar que empleamos el término “competencias profesionales”, desde un perfil educacional, pero desde una perspectiva multidimensional e integral de los aprendizajes; es decir no reducimos el alcance de las competencias profesionales al diseño de las titulaciones, la formación o desempeño laboral sino que concebimos a estas competencias, en general, como un proceso que incluye la comprensión, el juicio y la movilización de diversos recursos cognitivos, afectivos y actitudinales personales, sociales y éticos para aprender a aprehender.

Los autores utilizamos el término “competencias profesionales” para identificar al proceso que articula un conjunto de elementos, entre los que encontramos: conocimientos, habilidades, actitudes que se integran de acuerdo a particularidades personales entre las que se destacan las capacidades, los motivos, intereses, necesidades y el carácter a partir de las experiencias y contextos personales y profesionales manifestado mediante determinados comportamientos o conductas en el contexto profesional.

Dada la naturaleza procesal otorgada a las competencias profesionales, por los autores del presente trabajo, a estas se les concede un carácter cambiante y evolutivo (Escudero Muñoz, 2009: 74), con lo cual reconocemos el valor estratégico de la educación en la atención al adulto mayor, como un nivel de enseñanza básico para alcanzar el aprendizaje a lo largo de toda la vida, priorizándose la humanización de la vida y el desarrollo social frente al mercado laboral (empleabilidad) y la individualización desmedida; lo que configura la inclusión social y educativa de las personas mayores como objetos y sujetos educativos presentes en diversos contextos.

Por otra parte, asumimos que el tratamiento del vocablo “competencias profesionales” no puede ser directo dado que, por su complejidad y alcance, una conceptualización específica resulta incapaz de revelar toda la riqueza y amplitud que tal fenómeno entraña; sino que su abordaje debe hacerse vinculándolo con otros conceptos, entre ellos: cualificación, formación, capacidades, habilidades, hábitos, tareas, conocimientos, requerimientos, procedimientos, aptitudes, actividades, destrezas, operaciones.

Además, en el presente artículo incluimos, como componentes de las competencias profesionales las capacidades y procedimientos tanto formales como informales, es decir, tanto los desarrollados mediante vías orientadas como por las maneras que autodidácticamente adopte un determinado sujeto.

No se trata que los autores eludan brindar una concreción terminológica acerca de las “competencias profesionales” sino que asumen el criterio de no encerrar en una definición abstracta o unívoca las posibilidades heurísticas y epistémicas de un término al que consideramos polisémico.

Además, para nosotros, el concepto de competencias profesionales refiere al conjunto de conocimientos, decisiones y estrategias que pueden permitir a un sujeto dado afrontar con éxito

los problemas, conflictos, tareas y dificultades que cotidianamente se presentan o de forma contingente o emergente pueden presentarse durante su ejercicio profesional.

Como puede observarse, desde nuestra concepción, el protagonismo de las competencias profesionales se desplaza a la identificación y análisis de aquellos problemas profesionales, prototípicos y emergentes, que un determinado sujeto debe afrontar; pero no se agota en este asunto va más allá; debido a que resulta difícil la generalización a tratar por el carácter permanente, que otorgamos a la enseñanza y al aprendizaje.

En este mismo sentido, debemos destacar, la imposibilidad de encontrar o elaborar una definición de “competencias profesionales” que pueda contar con la capacidad instrumental para aplicarse a todos los contextos y profesiones por cuanto existen múltiples perfiles profesionales, cada uno con fisonomía propia y no todas las profesiones demandan las mismas capacidades cognoscitivas, afectivas ni conductuales; por demás, resulta complicado y ambiguo englobar todas las actividades profesionales en un término único.

Por todas las razones, expuestas de manera expresa en los párrafos anteriores, es que los autores de este artículo han obviado ceñirse a una definición; consideramos más fructífero revelar la riqueza fenomenológica y el contenido explícito e implícito en el vocablo “competencias profesionales”.

Sintetizamos que asumimos, al abordar las competencias profesionales, que ellas implican saber hacer en contexto, núcleo central de toda competencia; en torno al cual gravitan los otros saberes: conocer, pensar, ser, convivir, sentir, compartir, etc. Por ejemplo, si un programa académico de ciencias de salud considera que sus egresados deben aprender a contribuir con la salud y seguridad de las personas y de sus ambientes (saber hacer), deben entonces aprender a analizar, interpretar y argumentar (pensar) los conocimientos relativos a la salud, la seguridad y el ambiente, y proponer alternativas de solución. Igualmente deben aprender a ser sensibles, a compartir con sus colegas (trabajo en equipo) y a comprometerse con las soluciones a la problemática planteada (Posada, s/a).

Las problemáticas abordadas en el presente artículo, y otras que no pueden tratarse por el límite de espacio establecido en toda publicación, reflejan que existen múltiples definiciones acerca de qué entender por competencias profesionales por lo que resulta un término polisémico, enfocado además, desde diversas visiones.

Resulta interesante notar que las perspectivas en torno a las competencias profesionales poseen como denominador común los necesarios requisitos para desempeñar una profesión dada de forma efectiva. De acuerdo al objeto de estudio del trabajo le otorgamos, a las competencias profesionales, un enfoque de “proceso” permanente y al tratarse de sujetos envejecidos asumimos el desarrollo de estas competencias y no formación, dado que las personas adultas mayores se encuentran en otra etapa en su vida laboral y social.

El devenir de la búsqueda de una definición completa del término “competencias profesionales” muestra significativas aportaciones teóricas, a pesar de lo cual no puede ni debe considerarse cerrada la problemática del sistema de conocimientos acumulados al respecto, por lo que resulta imprescindible continuar realizando estudios teóricos y aplicados que tributen a la solución de dicho problema conceptual.

#### **La investigación en torno al envejecimiento. Algunas notas.**

La población general en el subcontinente asume dos tendencias: baja natalidad y alta esperanza de vida; por ello los sujetos de 60 y más años aumentan en esta zona geográfica y al interior de cada nación. Esta realidad motiva la búsqueda investigativa de la incidencia del envejecimiento en el desarrollo de las competencias profesionales; asunto que debe tratarse desde la teoría y la práctica dada la inevitabilidad del incremento de la población de adultos mayores lo que encuentra su expresión, y lo hará cada vez más en el futuro, en la ejecución de profesiones por personas cada vez más envejecidas.

El envejecimiento concebido como un proceso social, tal como lo enfocan los autores del artículo, admite diversos enfoques (Barros Lazaeta, 1994); entre ellos se destacan: el abordaje sociológico; de índole psicológica y el psicosocial (Rodríguez Boti, 2006: 26). El abordaje sociológico, cuya unidad de análisis resulta la sociedad, y su atención se centra en el estudio de las características de esta y en la forma como el entorno social configura similares oportunidades y condiciones de vida para los adultos mayores.

Mientras que, el enfoque de índole psicológico, cuya unidad de análisis son los individuos que envejecen, hace hincapié en la manera en que estos enfrentan su proceso de envejecimiento. Por otra parte, el enfoque psicosocial resulta una combinación de las dos anteriores que se

interesa por la forma en que los individuos, entendidos como miembros de una categoría social, encaran el envejecimiento dentro de un contexto que lo condiciona.

Debido a su carácter sistémico, los autores del presente artículo, toman el psicosocial como válido para alcanzar el objetivo de nuestro trabajo por cuanto centra la atención en la forma cómo los ancianos logran adaptarse a las condiciones que les ofrece la sociedad, cómo buscan respuesta a los problemas que se les presentan, especialmente en el ejercicio de su profesión, y en todo ello las competencias profesionales desempeñan un rol esencial lo que repercute en la identidad social y el reconocimiento social del anciano trabajador como sujeto activo; es decir, productivo.

La integración en los colectivos profesionales de los adultos mayores lleva implícito darles oportunidad para el desarrollo de sus competencias profesionales, a pesar de su avanzada edad continúan trabajando, se les debe ofrecer posibilidades para capacitarse y superarse, así garantizarán su permanencia en los puestos laborales y evitarán forzarlos a jubilarse; en este sentido compartimos el criterio que: "(...) El envejecimiento ofrece nuevas oportunidades asociadas con la participación activa de las generaciones mayores en la economía y en la sociedad en general (...)" (ONU, 2007: 149).

El proceso de envejecimiento poblacional, que ahora acontece y se hará más puntual en el futuro, indudablemente implica desafíos a todas las esferas de la vida social, especialmente a la educación; pero también brinda oportunidades asociadas con colectivos profesionales que envejecen. Si bien es cierto que la humanidad ha tenido, desde tiempos inmemoriales, preocupación por el envejecimiento a nivel internacional se ha incrementado la concientización en torno a priorizar la atención a este proceso luego de los debates en el marco del Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, aprobado por consenso en la Segunda Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento, efectuada el 12 de abril del 2002 en Madrid.

Dicho Plan de Acción, aprobado en Madrid, establece el marco para incorporar la discusión acerca del envejecimiento de la población en el debate internacional sobre el desarrollo y la implementación de políticas a nivel nacional para responder al reto de construir una sociedad para todas las edades; es necesario entonces ir incorporando, de forma paulatina pero con mayor brevedad, en la cultura profesional de los diversos puestos laborales la inclusión de las personas adultas mayores y que cada una de ellas se les garantice el derecho efectivo del desarrollo de sus competencias profesionales.

Si bien el Plan porta la voluntad de que el envejecimiento forme parte integral del programa internacional de desarrollo por cuanto promueve la salud y el bienestar en la vejez; y se proyecta por garantizar un entorno propicio y de apoyo para las personas de edad; en todos los escenarios no se instrumenta esta voluntad, entre ellos los puestos laborales.

La aceleración del envejecimiento de la población demanda dinamizar las políticas públicas específicas para atender dicho envejecimiento, desde una mentalidad y ejecutoria que profile los ajustes integrales necesarios, entre ellos, debe atenuarse la reducción de la fuerza laboral juvenil y adulta vinculada con el aumento de la demanda en las esferas de la atención de la salud y el apoyo a las personas con edad avanzada.

A pesar de que el Plan de Acción Internacional sobre el Envejecimiento, de Madrid 2002, se encuentra actualmente en progreso; resulta ensombrecido dado que han transcurrido treinta y cinco años del establecimiento de la recomendación 45, contenida en el Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento acordado en la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento; efectuada del 26 de julio al 6 de agosto de 1982 en Viena, Austria; y aún falta mucho por avanzar en su cumplimiento resulta necesario, entonces, acudir a esta acción que reza:

"Como derecho humano básico, la educación debe proporcionarse sin discriminación contra las personas de edad. Las políticas educacionales deben reflejar el principio del derecho de los senescentes a la educación, mediante la asignación apropiada de recursos y con programas de enseñanza convenientes. Ha de tenerse cuidado de adaptar los métodos de enseñanza a las capacidades de los senescentes, de modo que puedan participar equitativamente en cualquier tipo de educación que se ofrezca y aprovecharla. La necesidad de la educación continua de adultos a todos los niveles debe encontrar reconocimiento y estímulo. Habrá de tomarse en consideración el concepto de la educación universitaria para personas de edad" (ONU, 1982).

Por otra parte, los diversos organismos especializados de las Naciones Unidas, se han integrado para darle atención al proceso de envejecimiento; esta cuestión implica directamente a la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tanto en relación al empleo como al ámbito

de la protección social (Villegas y Sancho, 2003: 6). La OIT en 1980, aprobó la “Recomendación sobre trabajadores de edad” que persigue el propósito de proteger sus derechos en cuanto a igualdad de trato y la cobertura de sus necesidades específicas.

Garantizar el desarrollo de las competencias profesionales a las personas adultas mayores se erige, ya en estos momentos, como una demanda de las sociedades actuales a los estados, cuyos gobiernos no solo deben reformar las

políticas públicas, especialmente las diseñadas para desarrollar dichas competencias, para que se tomen en consideración las cuestiones relativas al envejecimiento de la población; sino articular con el sector privado, la sociedad civil y el resto de la ciudadanía todos los factores esenciales en las soluciones a las problemáticas que este proceso puede acarrear a las sociedades.

El envejecimiento de la población, en el contexto de América Latina, podría considerarse un peligro o una oportunidad, pero para que resulte lo segundo es necesario desarrollar las competencias profesionales en diversos actores, tanto formales como informales, tales como: decisores, empresarios, los propios profesionales adultos mayores, capacitadores y tener en cuenta factores sociopsicológicos, socioeconómicos, sociodemográficos y las transferencias intergeneracionales (Peláez *et al*, 2008).

En este escenario de colectivos profesionales envejecidos alcanzar la cohesión intergeneracional suficiente en los puestos laborales resulta una prioridad en las soluciones que se aporten al desafío del envejecimiento poblacional. El envejecimiento de la población ha sido un éxito; pero existe consenso en torno a que dicho éxito también implica una serie de desafíos (Zaidi, 2008:8). Precisamente el acápite que sigue aborda la relación entre los desafíos del envejecimiento poblacional, en su arista de envejecimiento de los colectivos laborales, al desarrollo de competencias profesionales.

#### **Envejecimiento e investigación del desarrollo de competencias profesionales.**

El envejecimiento poblacional que ahora acontece en Latinoamérica está ocasionando, y se hará más puntual de forma paulatina, un cambio en la estructura de edades tanto en las plantas docentes como en el alumnado en todos los niveles de enseñanza, especialmente en el marco universitario y en la formación técnica (CEPAL, 2009; CSIS, 2011; Yuni, 2008); el tránsito de una educación formativa centrada en el modelo tradicional al de educación permanente refleja, de una manera u otra, el peso del tratamiento al envejecimiento y de la enseñanza postgraduada para el desarrollo de las competencias profesionales, factor estabilizador de los colectivos laborales.

Los cambios fisiológicos originados durante el proceso de envejecimiento expresados en la declinación de las funciones del organismo como un todo, aunque no todos los órganos envejecen al mismo tiempo, junto con los problemas psicosociales, entre ellos: las tensiones, las preocupaciones, la desmotivación, la falta de interés, entre otros; disminuyen la velocidad del aprendizaje; lo que puede ser atenuado por la experiencia vivencial.

Estos cambios fisiológicos y los problemas psicosociales le imponen nuevos desafíos al entorno educativo para el desarrollo de las competencias profesionales por cuanto este no puede reducirse al aula y la capacitación sistemática en el puesto de trabajo alcanza importancia capital.

Debido a que los cambios observados durante el envejecimiento devienen irreversibles resulta necesario combinar la menara de envejecer en el puesto laboral con el desarrollo de las competencias profesionales, esta realidad demanda que el crecimiento de la población adulta mayor en el ejercicio de una profesión determinada no se convierta en un problema sino en factor de desarrollo social; de ahí la importancia básica del desarrollo de estas competencias como asideros para alcanzar dicho objetivo.

Si bien es cierto que los cambios producidos en las personas envejecidas disminuyen sus rendimientos productivos, debe atenuarse la identificación social de los ancianos como cargas inútiles; debe construirse un rol positivo del adulto mayor como sujeto productivo que prefigura combatir los cometidos negativos del “viejismo”, como ideología prevaleciente en muchas sociedades y que considera a la vejez como una etapa de decadencia física y mental, y que proyecta una imagen del anciano de discapacidad, inutilidad social, obsolescencia y rigidez (Rodríguez Boti, 2006: 27; Moreno, 2010); lo que contribuye a la marginación, rechazo, desagrado, negación, agresión y, en general, a la discriminación de los ancianos (Long, 2014).

Debido a que los adultos mayores portan objetivos claros y elegidos, valorizados y actualizados, en tanto buscan aplicabilidad (Long, 2014) para el desarrollo de las competencias profesionales deben utilizarse metodologías participativas por cuanto fomentan el desarrollo de estas

competencias vinculándose conocimientos, actitudes y habilidades con el desarrollo efectivo de competencias intelectuales y participativas que incrementan la preocupación e implicación personal activa del adulto mayor con lo que se facilita su contribución en la mejora profesional y social.

Por otra parte, la pertinencia de la investigación vinculada al abordaje de la necesidad de desarrollar las competencias profesionales en personas envejecidas implica no solo un saber hacer frente a una tarea específica; que suponga conocimientos, saberes que emergen en la interacción que se establece entre el individuo y la tarea y que no siempre están de antemano (Llanes, 2015: 89); sino una actitud ante la vida de ser útil desde el punto individual y social.

Desarrollar las competencias profesionales en el adulto mayor revela la necesidad de atender a la persona en su integridad, en cualquier nivel educativo, es decir, prestar atención a las diversas dimensiones de la vida humana y de la sociedad; en tanto la ancianidad es uno de los extremos de la vida; si bien los niños tienen muchas preguntas, en el caso de los ancianos portan muchas respuestas en el marco del ejercicio de una profesión.

El envejecimiento poblacional impacta de manera significativa tanto en la dimensión curricular como la didáctica. En el caso de la dimensión curricular se coincide con Díaz-Barriga (2006) en la necesidad de construir un mapa de competencias, donde se debe articular la estructura básica de las competencias con el desarrollo de las mismas; lo que implica otorgarle un carácter de proceso a las competencias.

El carácter procesal de las competencias profesionales indican la cualidad de su evolución, pues en la determinación genérica de la misma, la evolución de su desarrollo conformaría una espiral en el que se va pasando de lo que genéricamente se denomina saber-actuación novato a saber-actuación con mayor experiencia (Díaz-Barriga, 2006:19); en este sentido los adultos mayores, dado su mayor tiempo laboral portan competencias profesionales consolidadas y pueden convertirse, de utilizarlos estratégicamente, en sujetos para el desarrollo de competencias profesionales en sí mismos y en el resto del colectivo laboral dada su amplitud vivencial en el desempeño laboral.

En este sentido la investigación en el desarrollo de las competencias profesionales desempeña un papel significativo para analizar las tareas diseñadas para que cumplan los adultos mayores, con el fin de crear módulos para la consolidación de estos como profesionales donde el que se esté capacitando se ejercite exactamente en lo que se le está demandando o podría demandársele en el futuro; lo que significa clarificar la identificación de los perfiles de los puestos laborales para los profesionales ancianos; algo en ciernes en la actualidad; debido a que se les exige la igualdad de prestaciones.

Si bien algunos autores plantean la necesidad de reconocer las competencias generales y desglosarlas en específicas (González y Wagenaar, 2003) en tanto reconocen el desarrollo de competencias genéricas en todas las profesiones, establecen como específicas las que respondan tanto al conocimiento profesional particular, como al desarrollo de las habilidades y destrezas inherentes a ello; se impone incorporar la visión de competencias específicas a desarrollar en los profesionales adultos mayores; lo que se debe expresar en el diseño curricular.

El envejecimiento de los colectivos profesionales demanda un tratamiento práctico de los programas de desarrollo de las competencias, en tanto a los adultos mayores les motiva las actividades que tengan valor instrumental y utilitario (Long, 2014), es decir, el estudio de casos, la resolución de problemas, las situaciones problemáticas, la simulación resultan métodos válidos para encarar la situación real en el ejercicio profesional, esta situación debe tomarse como problema de aprendizaje.

Para alcanzar el pleno desarrollo de las competencias profesionales en los ancianos que ejercen una profesión determinada debe hacerse hincapié en la importancia del interés como eje para el desarrollo de estas competencias; lo que plantea a los docentes, capacitadores o agentes de este desarrollo una permanente búsqueda didáctica para establecer la relevancia del sentido real del aprendizaje.

Desde la visión, que defienden los autores del presente artículo, la educación del adulto mayor, para el desarrollo de las competencias profesionales, tiene que superar el enfoque escolar academicista o reproductivo y asumen el criterio que sólo hay aprendizaje cuando este puede construirse con significados reales (Díaz-Barriga, 2006: 13).

Por otra parte no debe desconocerse que los procesos de construcción del conocimiento guardan estrecha relación, entre otros factores, con la maduración de un sujeto; el ciclo vital de una persona adulta mayor está llegando al límite biológico pero puede encontrarse en el clímax



de rendimiento profesional por cuanto la aprehensión de las competencias profesionales ha evolucionado de manera cualitativa.

La investigación en torno al desarrollo de las competencias profesionales, en el marco de los colectivos profesionales envejecidos, resulta aún incipiente y puede considerarse en ciernes; pero resulta impostergable dado que el proceso de envejecimiento poblacional deviene irreversible y tiene una de sus manifestaciones puntuales en el aumento de las personas adultas mayores en el ejercicio de su profesión.

### **Notas finales**

Latinoamérica se encuentra inmersa en un proceso de crecimiento del envejecimiento de la población que ocasionará múltiples consecuencias en los ámbitos económicos, sociales, políticos y educacionales; lo que demanda incrementar las investigaciones, específicamente, en el campo del desarrollo de las competencias profesionales al interior de los colectivos profesionales, dada la tendencia al envejecimiento de dichos colectivos.

En la actualidad se observan marcadas insuficiencias en la investigación acerca del desarrollo de las competencias profesionales, de forma general, y en colectivos laborales envejecidos especialmente. Uno de los grandes vacíos de la investigación de estas competencias resulta la falta de consenso en cuanto a qué entender por “competencias profesionales”, tanto que podría plantearse que existe una indefinición conceptual respecto a este término, que por la pluralidad de enfoques en su estudio resulta un vocablo polisémico.

Dada la irreversible tendencia al envejecimiento poblacional, y de su reflejo en los colectivos profesionales envejecidos resulta esencial incrementar la investigación en torno al desarrollo de las competencias profesionales en estos colectivos profesionales, o tendentes a ello, no solo para conocer el estado de esta cuestión sino porque tal investigación sirve de fundamento de las políticas públicas, sociales y estrategias articuladas a realizar por los diversos sujetos sociales, decisores y agentes en aras de lograr que el envejecimiento poblacional, y su manifestación en los marcos laborales, no resulte un problema social sino que con la utilización de la indagación científica puedan orientarse de forma efectiva las posibilidades de la experiencia vivencial acumulada y madurez del desarrollo de las competencias profesionales, entre otros factores, portados por los ancianos que ejecutan profesiones.

Para alcanzar un desarrollo pleno de las competencias profesiones se impone investigar como los adultos mayores pueden aportar más a este desarrollo y a la vez, como el resto de las, generaciones que componen los colectivos profesionales tributan al desarrollo de las estas competencias. En consecuencia, los profesionales ancianos, bajo una eficaz conducción preparan a las nuevas generaciones para convivir con ellos desde una formación y desarrollo de competencias profesionales según la exigencias que cada momento concreto demande, el presente y más aún, el futuro así lo requiere; por cuanto envejecer no es solo una condición social, sino también un derecho de todos que exige mantener el sentido de la utilidad social.

### **REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS**

- Abarca, J. C., Chino, B. N., Llacho, M., Gonzales, K., Mucho, K., Vázquez, R., Cárdenas, C. (2008): “Relación entre Educación, Envejecimiento y Deterioro Cognitivo en una Muestra de Adultos Mayores de Arequipa”. En *Revista Neuropsicología, Neuropsiquiatría y Neurociencias*, 8 (2), pp. 1-9.
- Arbeláez, R.; Corredor, M. y Pérez, M. (2009): *Concepciones sobre competencias*. Universidad Industrial de Santander. Bucaramanga.
- Barros, L. C. (1994): “La atención de los ancianos: un desafío para los años 90”. En *Publicación Científica* N. 546, pp.56-65.
- Bozu, Z. y Canto J. H. (2009): “El profesorado universitario en la sociedad del conocimiento: competencias profesionales docentes”. En *Revista de Formación e Innovación Educativa Universitaria*, 2 (2), pp.87-97.
- Bunk, G. P. (1994): “Teaching competence in initial and continuing vocational training in the Federal Republic of Germany”. In *Vocational Training European Journal*, N 1, pp. 8-14.
- CEPAL. (2014): *América Latina y el Caribe. Proyecciones de Población 2013*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe, Observatorio Demográfico, (LC/G.2615-P). Santiago de Chile.
- CEPAL. (2009): *Transformaciones demográficas y su influencia en el desarrollo en América Latina y el Caribe*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.

CSIS (2011): *El Desafío del Envejecimiento en América Latina: Demografía y Políticas Provisionales en Brasil, Chile y México*. Centro de Estudios Estratégicos e Internacionales. Santiago de Chile. Disponible en: <http://www.fiap.cl>. Consultado el 12/07/2017 a 10:30.

Díaz-Barriga, Á. (2011): "Competencias en educación. Corrientes de pensamiento e implicaciones para el currículo y el trabajo en el aula". En *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, II (5), pp. 3-24.

Díaz-Barriga, Á. (2006): "El enfoque de las competencias en la educación. ¿Una alternativa o un disfraz de cambio?". En *Perfiles Educativos*, XXVIII (111), pp. 7-36.

Escudero, J. M. (2009): "Las competencias profesionales y la formación universitaria: posibilidades y riesgos". En *Revista Interuniversitaria de Pedagogía Social* N 16, pp.65-82.

Eslava, E. (2015): "Educación en América Latina: retos y oportunidades para la filosofía de la región". En *Universitas Philosophica*, 32 (65), pp. 223-244.

González, B. (2017): La competencia profesional. Disponible en: <http://www.monografias.com/trabajos57/competencia-profesional/competencia-profesional2.shtml>. Consultado el 12/07/2017 a 5:30.

González, J. y Wagenaar, R. (2003): *Tuning Educational Structures in Europe*. Disponible en: [http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc\\_fase1/Tuning%20](http://www.relint.deusto.es/TUNINGProject/spanish/doc_fase1/Tuning%20). Consultado el 12/07/2017 a 15:30.

Llanes, C. (2015): "Envejecimiento demográfico y necesidad de desarrollar las competencias profesionales en enfermería geriátrica". En *Revista Habanera de Ciencias Médicas*, 14 (1), pp. 89-96.

Long, C. L. (2014): *Peculiaridades de la educación de adultos mayores. (Curso-Taller Universidad 2014 sin publicar)*. Asociación de Pedagogos de Cuba Filial Isla de la Juventud. Sección de Educación de Adultos Mayores. Isla de la Juventud.

Moreno, A. (2010): "Viejismo (Ageism). Percepciones de población acerca de la tercera edad: estereotipos, actitudes e implicaciones sociales". En *Poiésis* N 19. Disponible en: <http://www.funlam.edu.co/revistas/index.php/poiesis/article/download/101/75>. Consultado el 2/07/2017 a 5:30.

ONU (2015): *World Population Ageing 2015*. United Nations, Department of Economic and Social Affairs, Population Division. (ST/ESA/SER.A/390). New York.

ONU (2007 a): *El envejecimiento de la población mundial es inevitable. Estudio Económico y Social Mundial 2007*. Disponible en: <http://www.cepal.org/prensa/noticias/comunicados/5/28935/wess07factsheetSP.pdf>. Consultado el 2/07/2017 a 9:30.

ONU (2007 b): "Estudio Económico y Social Mundial 2007. El desarrollo en un mundo que envejece". En *Aportes*, XII (35), pp.149-168.

ONU (1982): Plan de Acción Internacional de Viena Sobre el Envejecimiento acordado en la Asamblea Mundial sobre el Envejecimiento. Disponible en: [http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/plan\\_de\\_accion\\_internacional\\_de\\_viena\\_sobre\\_el\\_envejecimiento.pdf](http://www.sld.cu/galerias/pdf/sitios/gericuba/plan_de_accion_internacional_de_viena_sobre_el_envejecimiento.pdf). Consultado el 2/07/2017 a 18:30.

Organización de Estados Iberoamericanos (OEI). (2008): *Metas educativas 2021. La educación que queremos para la generación de los bicentenarios*. Santiago de Chile.

Peláez, E. (2008): *Sociedad y Adulto Mayor en América Latina Estudios sobre Envejecimiento en la Región. Serie Investigaciones N 5*. Editorial Copiar. Córdoba.

Planas-Coll, J. (2013): "El contrasentido de la enseñanza basada en competencias". En *Revista Iberoamericana de Educación Superior*, IV (10), pp. 75-92.

Posada, R. (s/a): *Formación Superior basada en competencias, interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante*. Disponible en: <http://rieoei.org/deloslectores/648Posada.PDF>. Consultado el 8/09/2017 a 8:30.

Rodríguez, R. (2006): *La sexualidad en el atardecer de la vida*. Editorial Oriente. Santiago de Cuba.

Tejada, J. y Navío, A. (s/a): *El desarrollo y la gestión de competencias profesionales: una mirada desde la formación*. Disponible en: <http://rieoei.org/deloslectores/1089Tejada.pdf>. Consultado el 8/09/2017 a 18:30.

Vera, J. Á. (2007): "Teoría y método en el diseño curricular intercultural por competencias". En *Ra Ximhai*, 3 (2), pp. 397-416.

Villegas, M. y Sancho M. T. (2003): "Naciones Unidas y Envejecimiento". En *Perfiles y tendencias. Boletín sobre el envejecimiento* N 7, pp.1-15.

Yuni, J. A. (2008): "Condiciones y capacidades de los educadores de adultos mayores: la visión de los participantes". En *Revista Argentina de Sociología*, 6 (10), pp. 184-198.

Zaidi, A. (2008): Características y retos del envejecimiento de la población: La perspectiva europea. Centro Europeo de investigación en política social. Viena.