



Noviembre 2018 - ISSN: 1989-4155

ESTRATEGIA PARA LA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE COMPETENCIAS PROFESIONALES GENERALES EN LOS ESTUDIANTES DE LA MODALIDAD SEMIPRESENCIAL

Autores:

MSc. Dunieski Aguilar Aliaga
Especialidad Sociología. Asistente
daguilara@udg.co.cu

MSc. Amarilis Rondón Vázquez
Especialidad Matemática-Computación. Asistente
arondonv@udg.co.cu

MSc. Alexander Aguilar López
Especialidad Física y Electrónica. Asistente
aguilarale129@gmail.com

Centro Universitario Municipal. Guisa. Provincia Granma. Cuba. Teléfono. 23391386. General García
Nº 53 / José Luz Carrazana y Carlos Manuel de Céspedes.
Ministerio de Educación Superior.

Para citar este artículo puede utilizar el siguiente formato:

Dunieski Aguilar Aliaga, Amarilis Rondón Vázquez y Alexander Aguilar López (2018): "Estrategia para la formación y desarrollo de competencias profesionales generales en los estudiantes de la modalidad semipresencial", Revista Atlante: Cuadernos de Educación y Desarrollo (noviembre 2018). En línea:
<https://www.eumed.net/rev/atlante/2018/11/estrategia-formacion-competencias.html>

Resumen.

En Cuba la modalidad semipresencial está difundida en todo el país, garantizando la calidad de los egresados. Se propone una estrategia del proceso de formación de competencias profesionales generales de los estudiantes en la modalidad semipresencial que sustenta la relación de subordinación de las competencias básicas y específicas de la profesión, a las competencias generales. Esta estrategia incluye para su implementación dos acciones específicas: La secuenciación de las competencias profesionales generales propuestas a partir de los ciclos de precedencia y la capacitación al colectivo pedagógico para asumir el proceso de formación profesional.

Palabras claves: Estrategia- competencias profesionales- semipresencialidad- formación profesional - capacitación.

ABSTRACT

In Cuba, the blended modality is spread throughout the country, guaranteeing the quality of the graduates. A strategy of the process of formation of general professional competences of the students in the blended modality that sustains the subordination relation of the basic and specific competences of the profession, to the general competences is proposed. This strategy includes for its implementation two specific actions: The sequencing of the general professional competences proposed from the precedence cycles and the training to the pedagogical group to assume the professional training process.

Keywords: Strategy - professional skills - blended learning - professional training - training.

INTRODUCCIÓN

Ante el impacto de la sociedad de la información en la Educación Superior Cubana, las políticas educacionales se han proyectado hacia el desarrollo de una cultura general integral, teniendo en cuenta los conceptos de equidad y justicia social, lo que se manifiesta en las transformaciones dirigidas a ampliar posibilidades de estudios superiores a los sectores sociales menos favorecidos y acercar la universidad hasta el lugar donde residan y trabajen las personas. La modalidad semipresencial constituye la manifestación del proceso de enseñanza aprendizaje para este sector de la población, luego se requiere que el profesional en formación esté preparado para aprender de nuevas maneras, de ahí que sea menester fundamentar teórica y metodológicamente su formación profesional enfatizando en la relación componente académico – laboral – investigativo. En tal sentido se requiere enseñar a pensar, a hacer, a ser y a convivir en sociedad, lo que requiere, en resumen, enseñar a aprender a aprender en un contexto socio – laboral.

Los estudiantes deben egresar con una serie de habilidades como procesadores activos y efectivos del conocimiento, con una formación laboral general en la que estén incluidas una serie de competencias profesionales generales, que son fundamentales para garantizar un futuro profesional competente. Ciertamente la formación profesional ha estado sustentada en las necesidades sociales, sin embargo, no se ha logrado totalmente el desarrollo de las capacidades para dar solución a los problemas que la actividad profesional demanda, vinculados con los modos de actuación del profesional. La sociedad aspira a que en las universidades se formen profesionales que sean conscientes, responsables, democráticos, tolerantes con pensamiento científico, humanistas, éticos, críticos y con capacidad para resolver problemas, adaptar sus conocimientos a las transformaciones, localizando la información pertinente, evaluarlas, juzgarlas y tomar decisiones Vargas (1996). La universidad está llamada al perfeccionamiento de su sistema formativo, sus métodos pedagógicos y su currículum.

Las competencias profesionales, son entendidas en el lenguaje pedagógico como una capacidad que se proyecta en tres dimensiones: la instructiva : conocimientos y habilidades, la educativa: valores y actitudes y la desarrolladora: capacidad de transformación; a la vez que implica la formación del individuo para un desempeño eficiente y eficaz, de la Flor Santalla (2007). Asumiendo que las competencias profesionales se clasifican en tres grupos: las competencias profesionales básicas, que sirven de base para el desarrollo de otras competencias que se vinculan directamente con la profesión, las competencias profesionales generales que son comunes a un grupo de profesiones y necesarias para un desempeño competente y las competencias profesionales específicas que están directamente relacionadas con los campos de acción y modos de actuación profesional.

La formación de competencias profesionales constituye un proceso continuo y permanente en el que incide el aprendizaje de la persona en todas las etapas de su vida, solo que en cada etapa se forman o consolidan estas competencias en dependencia del grado de complejidad, nivel o necesidad del sujeto y de la situación presentada. En este proceso incide la escuela, la familia, la comunidad, y tantos agentes socializadores como los que el entorno social posea. La fortaleza de las competencias profesionales del sujeto en formación, depende en gran medida de su propia autorregulación, coincidiendo con Márquez Marrero (2004). Esta se logra en un proceso más encaminado a facilitar a la persona los principales instrumentos que le permitan autónomamente lograr de manera permanente su autodesarrollo, se reconoce en síntesis que el proceso de formación

de competencias profesionales generales depende directamente de un subproceso al que se denomina Aprender a Aprender.

Esta investigación se centra en el perfeccionamiento del proceso formativo en la modalidad semipresencial de las carreras en el Centro Universitario Municipal (CUM) Guisa de la provincia Granma.

La experiencia del autor, el análisis y estudio al modelo del profesional, al plan de estudio y a los programas de las disciplinas de las carreras, así como el resultado de los instrumentos investigativos aplicados: encuestas, entrevistas y otros, se constató la existencia de las siguientes limitaciones:

1. No es suficiente la labor que se desarrolla para con la formación y desarrollo de las competencias profesionales generales en los estudiantes de las carreras en el CUM Guisa.
2. El proceso de formación profesional en las carreras, se ha manifestado de una manera atomizada, asistémica, fragmentada y descontextualizada.
3. En las preparaciones metodológicas no siempre se trabajan temas referidos a la formación y desarrollo de las competencias profesionales y cuando se realizan no es de forma profunda.
4. Las posibilidades de actuación profesional de los estudiantes a lo largo de los años de estudio, especialmente ante la solución a los problemas durante la práctica laboral, es muy limitada.
5. Falta de motivación de los estudiantes ante las competencias profesionales generales son evidentes.

Teniendo en cuenta las consideraciones y limitaciones anteriores, el autor del presente trabajo se plantea el siguiente **problema científico**: ¿cómo potenciar el desarrollo de competencias profesionales generales en los estudiantes de la modalidad semipresencial del CUM de Guisa?

Como **objetivo** se plantea: Elaborar una estrategia para la formación y desarrollo de competencias profesionales generales en los estudiantes de las carreras de la modalidad semipresencial del CUM Guisa.

La investigación se sustenta en el enfoque metodológico dialéctico materialista como estrategia y método general de investigación, en la que se utilizaron los siguientes métodos científicos.

La novedad de la investigación radica en que se utilizan los elementos fundamentales atendiendo a la diferencia entre la labor que desempeñan y el objeto de la profesión, en la conformación de una estrategia para la formación y desarrollo de las competencias profesionales generales en los estudiantes de las carreras de la modalidad semipresencial del CUM, las cuales contribuyen a una correcta formación laboral, además es la primera investigación que se realiza sobre este tema en el municipio de Guisa.

Como aporte práctico, se define la implementación de una estrategia para la formación y desarrollo de competencias profesionales generales de los estudiantes de la modalidad semipresencial en el CUM de Guisa, con el fin de lograr la formación integral de los mismos como futuros profesionales.

DESARROLLO

Competencias profesionales. Generalidades

La calidad de los graduados en la educación superior debe verse con un enfoque sistémico e integrador, siendo las competencias profesionales una fusión de actitudes, valores, conocimientos y habilidades en un entorno, socioeconómico y laboral específico para cada estudiante. Es menester lograr graduados comprometidos, con elevado nivel de compromiso y creatividad al solucionar problemas profesionales y laborales, enfrentándose a situaciones concretas, autónomos, flexibles, versátiles, conscientes de su entorno, país y profesión, logrando entonces una actuación consecuente con ello. Existen tantas clasificaciones de competencias como autores estudian el tema, es por ello que realizaremos un estudio teórico al respecto.

Rueda Restrepo (2007), plantea que una competencia compleja está constituida por la capacidad que tiene el sujeto de integrar conocimientos, habilidades, valores, actitudes, intereses y alternativas, de manera dialogal, discursiva, reflexiva y sistemática, a un contexto socio – laboral. El propósito es interpretar, argumentar y resolver, con independencia, interdependencia creativa y cocreatividad, de forma propositiva, las cadenas operantes de actuación y los problemas que en dicho contexto se presentan, generando un modo de actuación profesional comprometido con la institución, organismo o empresa en la que se desempeñe.

Teniendo en cuenta lo planteado por Chomsky (1999), se propone la competencia como conocimiento que actúa, de carácter innato, construyendo a priori; es a partir de este momento que se comienza a hablar de competencia en la educación, como conocimiento implícito en la práctica, según Torrado (1999), sería la aplicación creativa del conocimiento, o sea, aplicar o usar en la práctica lo que se sabe. Se deriva entonces la definición de competencia de la perspectiva lingüística. El concepto de competencia exige un mayor uso de características individuales, que van más allá de conocimientos y habilidades específicas, dentro de las que se encuentra la motivación, la identidad personal y las competencias cognoscitivas que reconocen y enfatizan la utilización adecuada de habilidades específicas como repertorio conductual para el desempeño, como bien planteara Lawler (2000).

Al respecto Marelli (1999), considera que la competencia es una capacidad laboral, medible, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos. Y agrega que son capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo.

La competencia profesional es una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento motivacionales, cognitivas y recursos personales que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente, González (2002).

Clasificación de las competencias profesionales

El surgimiento de las competencias, como plantea López Calichs (2005), obedece a necesidades de diversos tipos, entre ellas se destacan: la de elevar la cantidad y calidad de la producción, lo que se traduce en eficacia y eficiencia, la satisfacción de las necesidades de los clientes, la necesidad de insertarse en el mercado mundial, la capacitación y formación de los recursos humanos para enfrentar el desarrollo tecnológico, la redefinición de nuevas estrategias de gestión de producción, la necesidad de concebir y lograr nuevos estilos en la organización del trabajo, la complejidad de las funciones, la necesidad de construir nuevos límites a las mismas y la necesidad de desarrollar la capacidad innovadora del aparato productivo.

Las competencias profesionales deben verse como el modo operante de la gestión de los recursos humanos en un contexto determinado, permitiendo así un vínculo cada vez más estrecho entre la formación, la gestión y el trabajo. Ibarra (2000) plantea que la capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral, y no solamente de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer y el saber ser.

Existen un sinnúmero de clasificaciones de competencias, en consecuencia Filmus (1996) agrupa las competencias en **generales y fundamentales**, donde las **generales** son aquellas que debe poseer un trabajador que las circunscribe al manejo eficiente de: recursos, destrezas interpersonales, información, sistemas, y tecnología y las **competencias fundamentales** que se relacionan con capacidades básicas, aptitudes analíticas y cualidades personales. Pero en dicha clasificación no se incluyen aspectos de la actuación consecuente en cada esfera laboral como el saber hacer, saber ser y la solución de problemas presentes.

Las competencias pueden clasificarse además en **generales y particulares**, según Alcántara (2003), donde se forman las competencias que se requieren en cada profesión y en cada contexto. Se clasifican en **genéricas y específicas** según Tejada Fernández (2002), donde las primeras pueden transferirse de una profesión a otra y las segundas son propias de cada profesión y están constituidas por capacidades comunes de varias profesiones o capacidades monográficas de una de ellas.

El autor, considerando estas dos clasificaciones, le resultan esenciales para el desarrollo de la investigación, debido a que enfoca las competencias desde la persona, siendo protagonista de la situación social de la empresa o institución y la sociedad en la que se desarrolla, asume que las competencias profesionales deben agruparse en básicas, generales y específicas, partiendo de los modos de actuación en cada carrera.

Las competencias desde la esfera educacional

Las competencias surgen en el mundo del trabajo, en la esfera económico – productiva y poco a poco van reduciendo el espacio entre el ámbito educativo y el laboral, vinculándose directamente a la formación y habilidades adquiridas con el empleo. La realidad es cambiante, se transforma constantemente y la resolución de problemas concretos en cada contexto está sometida a dosis altas de creatividad, complejidad, incertidumbre y destrezas en cada situación específica.

Rueda Restrepo (2007), realiza un análisis sobre la aproximación al concepto de competencia a los motivos, características de la personalidad, habilidades, aspectos de autoimagen y rol social, con el conjunto de conocimientos que el individuo utiliza y los conduce a la obtención del éxito en el ejercicio laboral. Expresa el éxito laboral como el alcance de resultados específicos desempeño superior en un contexto dado de políticas, procedimientos y condiciones de una organización y/o proceso productivo. Por lo tanto la formación de competencias es mucho más que un currículo, es la resolución de problemas cada vez más complejos en situaciones diversas, empleando para ello conocimientos y destrezas: proveniente fundamentalmente del mundo laboral, de experiencias concretas y conocimientos adquiridos previamente, por tanto no se transfiere mecánicamente, sino en la práctica, McClellan (1973).

El autor comparte la definición dada por McClelland (1973), teniendo en cuenta que la investigación se refiere a la formación de competencias, además queda claro que todos los estudiantes necesitan ayuda, ser guiados, todos tienen necesidades de diferentes tipos, todos necesitan de la sabiduría humana acumulada que les sirva para vivir en sociedad, pero algunos necesitan más de esa ayuda, precisamente se tiene en cuenta en esta investigación, la cual se ha dirigido a contribuir al desarrollo del conocimiento.

En el caso de Cuba, se ha venido trabajando teóricamente por Homero Fuentes (2000), González Maura (2002), Cuesta Santos (2000), Iñigo y Sosa (2003); pero no existe implementado ningún plan de estudio o currículo en función del desarrollo de competencias profesionales. Se razona, por parte del autor, que el proceso formativo en función de las competencias profesionales generales deber ser el precursor de la formación de competencias profesionales en los planes de estudio del modelo de la Educación Superior cubana por la importancia que posee.

Las competencias y la formación profesional desde la perspectiva cubana. Su importancia

La modalidad semipresencial tiene características distintivas del resto de las modalidades de enseñanza superior, existiendo dificultades en la formación de competencias profesionales generales en estos estudiantes y en su posterior desempeño profesional.

La educación superior por tanto se enriquece con la práctica laboral y a su vez la empresa o institución donde se realiza la práctica laboral se enriquece, apropiándose y beneficiándose ambos con una educación superior que responde a los intereses sociales de una manera pertinente. Los modos de actuación de un individuo sobre la realidad –también llamados desempeños–, al solucionar problemas, al interactuar con otros, al enfrentar situaciones, son los que llamamos competencias. Un individuo es más competente en la medida en que sus representaciones internas favorecen una mejor actuación sobre su vida, inmersa en un contexto determinado. Así, lo que se busca es el desarrollo de competencias que le den poder a un individuo para mejorar su calidad de vida.

A criterio del autor se vislumbra la competencia profesional como la integración del grado de preparación, capacitación y desarrollo del individuo como resultado de su aprendizaje, donde basamos la formación en los principios básicos, saber, saber hacer, saber ser, saber compartir o vivir en colectivo académico, laboral y social poniendo en juego conocimientos, habilidades, valores, actitudes y experiencia laboral en contextos diferentes.

Un enfoque sistémico que posibilite la integración de la carrera y los puestos de trabajo con una correspondencia entre la teoría y la práctica en cada actividad docente, requiere el incremento de actividades que aseguren la formación de habilidades prácticas y profesionales promoviéndose la reducción del tiempo destinado a conferencias y el incremento de actividades prácticas. La reducción del número de conferencias constituye un elemento polémico ya que puede conllevar a un descenso del nivel teórico si no se tienen en consideración cambios en la concepción del contenido, los métodos y las formas que se desarrollen en el Proceso Docente Educativo.

En Cuba la relación estudio – trabajo ha estado fundamentada y aplicada desde los primeros años de la Revolución, es una característica distintiva de nuestro sistema de educación. Sin embargo, en las carreras de la modalidad semipresencial en el CUM de Guisa se carece de este enfoque.

Es necesario promover una relación cada vez más estrecha entre la formación y las instituciones productivas y de los servicios donde pueden desempeñarse los futuros egresados, donde trabajan y desarrollan sus prácticas. La relación estudio – trabajo garantiza el desarrollo paulatino y secuenciado de los estudiantes en la adquisición de conocimientos desde la práctica, desarrollo de habilidades desde la realidad, vinculación a problemas frecuentes, existentes en la vida laboral, desarrollo de valores y actitudes asumidas desde una perspectiva distinta al aula pero con un vínculo directo. Se propiciará entonces la formación de competencias profesionales generales desde la vinculación estudio – trabajo.

Se hace cada vez más necesario diseñar en lo teórico y crear en lo práctico, para lograr dar respuesta a la dinámica social en la que estamos inmersos y en la que la pedagogía basada en serios estudios teóricos y empíricos está llamada a colocar a la educación cubana en un nivel de desarrollo cualitativamente superior, lo cual no puede realizarse de manera improvisada. La práctica laboral tiene que responder al espacio, al contexto, a las transformaciones sociales, a los perfiles profesionales, a los intereses comunes de formación por parte de la universidad y de preparación por parte de la empresa.

En Cuba, esta vinculación ha dado resultados fructíferos para la triada universidad – empresa – estudiante, egresando estudiantes comprometidos con la lógica de la ciencia, la lógica de la profesión, la sociedad, el contexto y el momento histórico. Queda demostrado en la calidad, de manera general, de los graduados cubanos.

El modelo educativo por competencias profesionales generales integradas para la educación superior es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad, pero sin perder de vista las necesidades de la sociedad, de la profesión, del desarrollo disciplinar y del trabajo académico. Asumir esta responsabilidad implica que la institución educativa promueva de manera congruente acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en reales modificaciones de las prácticas docentes; de ahí la importancia de que el docente también participe de manera continua en las acciones de formación y capacitación que le permitan desarrollar competencias similares a aquellas que se busca formar en los alumnos.

La puesta en práctica del vínculo carrera – puesto de trabajo, durante la formación de los estudiantes en la modalidad semipresencial, permitirá un trabajo sistémico, estructurado sobre bases didácticas el cual tendrá en cuenta no solo los conocimientos, sino el desarrollo de habilidades profesionales, actitudes para la resolución de los problemas que se presenten, intereses cognoscitivos, valores a potenciar, sin olvidar las diferencias individuales y características distintivas de cada grupo a los que se le imparte docencia. Este enfoque favorecerá el desarrollo de un graduado que reúna las mejores cualidades que la sociedad aspira a que posean sus profesionales, desarrollando en ellos un pensamiento crítico, creador, reflexivo, capaz de tomar decisiones, comprometido con su tiempo, flexible y abierto al cambio, éticos, responsables, capaces de enfrentar problemas cada vez más complejos y resolverlos.

Un país desarrollado o que aspire a serlo, como el caso nuestro, requiere que sus ciudadanos estén preparados científica y culturalmente para ejecutar las múltiples funciones que se llevan a cabo por cada profesional en la sociedad. Cuando estas labores se realicen con excelencia, seremos una nación preparada, dispuesta a ocupar un lugar preponderante a escala mundial; consideramos entonces que un sujeto está preparado cuando es capaz de enfrentarse y solucionar los problemas que se le presentan en su puesto de trabajo y estos los resuelve dentro de las normas éticas y morales de la época en la que vive; por tanto, formar a nuestros profesionales para la vida laboral, desde el inicio de la carrera en el Proceso Docente Educativo, es indispensable para que ellos respondan a su encargo social con la calidad y la pertinencia que se necesita.

Se entiende por formación: el proceso cuya función es la de dar respuesta a la necesidad de la preparación del hombre para la vida y que tiene como objetivo a la educación, es decir, a la formación del hombre en todos los aspectos de su personalidad. Así como es también el proceso mediante el cual la sociedad prepara a los hombres de dicha sociedad en aras de satisfacer las necesidades que

el mismo desarrollo social genera. Cuando se toma consciencia y el sujeto conoce sus limitaciones y lucha por superarlas, dispuesto a transformar la realidad social que lo rodea, obtiene de sí mismo un mayor resultado, respuesta de su propio proceso de formación y transformación, es así como se va preparando para la vida, aprendiendo a aprender, a hacer, a ser, a vivir en colectivo y por tanto a ser más competente.

Por mucho que se valora la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnicos, científicos y culturales, hay una serie de competencias profesionales generales que se asocian más a determinadas conductas, actitudes, aspiraciones de las personas. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y, lo que es más relevante, están muy en sincronía con las nuevas necesidades y situaciones laborales.

Para la formación de competencias profesionales generales en los estudiantes de la modalidad semipresencial nos basamos en las ideas de Vigotsky (1987), para él, el desarrollo psíquico tiene lugar en dos planos diferentes: primero en el plano externo y luego en el plano interno, pasando de lo interpsicológico a lo intrapsicológico, de su desarrollo potencial a su desarrollo actual, lo que lo lleva a definir la Zona de Desarrollo Próximo, la cual está determinada por la distancia que existe entre aquello que el sujeto es capaz de realizar en un momento determinado en la actividad conjunta con otro sujeto –desarrollo potencial– y aquello que puede desarrollar por sí mismo –desarrollo actual–. Es por ello que a pesar de que la educación va adelante y conduce el desarrollo, esta tiene que tener en cuenta sus leyes para el buen desenvolvimiento de los estudiantes en la formación de competencias y por ende en el proceso docente educativo.

Es consecuente seguir el enfoque Histórico Cultural de Vigotski (1987), el cual se sustenta en el Materialismo Dialéctico. Este enfoque se sustenta en la tesis fundamental de que las funciones psíquicas superiores tienen un origen social, nacen de la interacción social entre las personas, partiendo de que el hombre es un ser social por naturaleza, es un sujeto de las relaciones sociales y es un producto de la sociedad en que se desarrolla.

La educación desde este punto de vista debe lograr promover el desarrollo sociocultural y cognoscitivo afectivo del sujeto a niveles superiores de autorregulación, además facilitar a los estudiantes las herramientas necesarias para modificar su entorno físico y social, lo que está dirigido fundamentalmente al desarrollo de sus potencialidades, enfatizando en promover una educación basada en el desarrollo de la conciencia, en forma integral, formando en los estudiantes de la modalidad semipresencial habilidades, capacidades y competencias profesionales generales que le permitan actuar consecuentemente en su entorno socio laboral.

Principales dificultades del proceso de formación de competencias

Estudios realizados por diferentes autores demuestran que en la última década fue necesario realizar modificaciones en la concepción cubana de la educación superior, debido a los cambios producidos en el país desde el punto de vista político, social y económico, lo que ha propiciado nuevos contextos, para los cuales los planes de estudio no se ajustaban totalmente a sus exigencias.

La formación profesional debe planificarse y ejecutarse desde el diseño curricular de la carrera, teniendo en cuenta los problemas profesionales a los que puede enfrentarse el estudiante, el perfil del profesional y los modos de actuación de cada carrera, vinculados a los puestos de trabajo donde se desempeñan.

El proceso, teniendo en cuenta lo planteado por Díaz Domínguez (2004); no siempre se da con carácter sistémico, el objetivo como categoría rectora del proceso docente educativo no desempeña ese rol en todos los casos, lo que trae como consecuencia que puede estar o no consignado, o aparecer infinito número de ellos, cuya consecuencia inmediata es que el proceso de enseñanza – aprendizaje sea asistémico e ineficiente.

En muchas ocasiones los que dirigen el proceso, así como lo que lo ejecutan, no poseen suficiente dominio, ni preparación didáctica, imprimiéndole un carácter impersonal al mismo, dando poco margen para el desarrollo de capacidades y desarrollo creativo de los estudiantes, lo que constituye un problema a resolver para elevar el nivel de formación de los futuros profesionales.

La concepción cubana, como plantea Addine Fernández, F (2006); tiene como rasgo esencial, formar profesionales con un dominio profundo de la formación básica de su profesión, de modo que

sea capaz de resolver en la base de la profesión con independencia y creatividad los problemas más generales y frecuentes que se presentan en las diferentes esferas de su actividad profesional. He aquí la importancia de formar competencias profesionales generales en nuestros futuros profesionales, vinculados a su puesto de trabajo, siendo además la modalidad semipresencial la de mayor cantidad de matrícula en la Educación Superior Cubana y en el CUM de Guisa.

La formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial

Con el inicio de la batalla de ideas en nuestro país y a la luz de los Programas de la Revolución, surge la Universalización, con el propósito de que el acceso a la Educación Superior tuviera una mayor apertura para la población en general.

Esta nueva modalidad de estudio exige el fortalecimiento de un aprendizaje participativo, problémico, científico y sistemático, donde se posibilite poner al estudiante en contacto directo con la labor profesional desde el primer año, estructurando el aprendizaje sobre la base de problemas profesionales y laborales reales que puede encontrar día a día en su quehacer laboral.

En la semipresencialidad debe primar una mejor correspondencia entre la profesión y las ciencias que a ella tributan, que debe expresarse en el adecuado equilibrio entre la actividad laboral del estudiante y el dominio de los contenidos de la ciencia que le sirven de base. La formación científica y laboral debe estar armónicamente desarrollada a lo largo de todo el currículo de cada carrera.

Por tanto la formación de competencias profesionales generales no se trabajan en las carreras de la modalidad semipresencial en el CUM de Guisa. En este sentido se debe dirigir a saber hacer en la práctica desde el centro de trabajo, saber estar para el ejercicio profesional desde la carrera que estudia y su vínculo con la labor que realiza; el dominio de estos saberes le permitirá actuar con eficiencia en situaciones profesionales e ir ganando competencias profesionales generales en el transcurso de los años de estudio. Por tanto es clave el logro de competencias profesionales generales paulatinamente, mediante el proceso formativo, adquiriendo habilidades que se desarrollan en capacidades y posteriormente en competencias, gracias al conjunto que forman las capacidades se logran las competencias mediante un proceso de aprendizaje, a su vez la o las competencias logradas aumentan el poder de las capacidades con lo que el proceso se convierte en una espiral centrífuga y ascendente que hace necesario el planteamiento que dimana de la formación permanente.

En la semipresencialidad, la formación de competencias profesionales generales debe vincularse al centro donde trabajan cada uno de estos estudiantes; donde el estudiante se sienta parte fundamental de su proceso de formación garantizando el desarrollo de un modelo formativo en el que se precisen las aspiraciones en relación con la formación de su personalidad, considerando sus características actuales y potenciales, modos de pensar y actuar en todas las esferas de su vida laboral y social, así como sus manifestaciones en las diversas relaciones y situaciones de la realidad en la que se desarrolla. Al respecto Leontiev (1981) plantea, que la actividad humana no puede existir de otra manera que en forma de acciones o grupo de acciones, la actividad laboral se manifiesta en acciones laborales, la actividad didáctica en acciones de aprendizaje, la actividad de comunicación en las acciones o actos de comunicación.

Fundamentación de la propuesta

La propuesta que se pone a su consideración está basada en diferentes presupuestos teóricos, de los cuales se incluyeron algunos de los más importantes. Los mismos servirán de base para fundamentar la propuesta, elaborada para contribuir a la solución del problema enunciado en la investigación.

La propuesta encuentra su primer sustento teórico en la Filosofía Marxista- Leninista, a través del aporte del método general Dialéctico-Materialista, como sostén científico que permite una comprensión adecuada de los objetos, fenómenos y procesos de la realidad y sus relaciones; posiciones que son la base para el proceso de enseñanza-aprendizaje en la escuela cubana. De ese modo se ha logrado incorporar una nueva visión de la problemática de un desarrollo de competencias profesionales generales.

Desde el punto de vista psicológico, y en consonancia con los sustentos filosóficos que se asumen, se toma como fundamento el enfoque Histórico-Cultural de esencia humanista (basado en el materialismo-dialéctico y en las ideas de Vigotsky y sus seguidores, incluidos prestigiosos psicólogos cubanos).

Desde este enfoque se tienen en cuenta los siguientes presupuestos:

La ley genética fundamental del desarrollo. Atendiendo, dentro del plano de las relaciones sociales, aquellas que se establecen entre los sujetos participantes en el proceso formativo, vale decir: relaciones profesores- estudiantes y los estudiantes entre sí, en el contexto de las actividades que realizan (papel de los mediadores sociales) y las relaciones sujeto-objeto.

La noción Zona de Desarrollo Próximo. Se evidencia al tener en cuenta la zona de desarrollo actual de los alumnos a partir de los resultados del diagnóstico, sus logros y limitaciones así como de las necesidades formativas para potenciar el desarrollo de competencias profesionales generales e incidir en los límites del desarrollo potencial para promover su crecimiento personal. En este sentido, la propuesta se construye como espacio de promoción del desarrollo, con el objetivo de canalizar la necesidad que dio lugar a dicho proceso.

Desde lo pedagógico se tiene en cuenta el carácter complejo, dinámico y contradictorio de la educación de la personalidad atendiendo a la influencia de los diversos contextos educativos y la multiplicidad de influencias que recibe el estudiante.

Desde lo didáctico se asume, de la Teoría Didáctica con un Enfoque Sistémico, las dos leyes que establece el Dr. Carlos Álvarez de Zayas:

Primera Ley: Relaciones del proceso docente-educativo con el contexto social: la escuela en la vida. Esta ley establece la relación del proceso docente con el contexto social; la misma permite explicar la necesidad de contribuir al desarrollo de competencias profesionales generales como respuesta a las nuevas exigencias que se les plantean al proceso docente - educativo, derivadas de las exigencias sociales, expresadas en los cambios curriculares en el contexto del nuevo modelo para la educación superior y las exigencias en relación con la vida laboral.

Segunda Ley: Ley de la relación interna entre los componentes del proceso docente: la educación a través de la instrucción. Esta ley establece la relación interna entre todos los componentes del proceso docente, la cual explica la dinámica de la ejecución de dicho proceso.

La propuesta que se propone se concibe y organiza a partir de los problemas que debe resolver la escuela con el desarrollo de competencias profesionales generales de sus estudiantes. Cada una de las actividades está dirigida a potenciar ese proceso de competencias profesionales, para ello se precisa determinar los métodos y medios en el contexto de la forma organizativa que se propone. Desde esta perspectiva el proceso de docente – educativo se concibe a partir de la relación dialéctica entre lo instructivo y lo educativo.

Son además, presupuestos con este carácter, los principios para la dirección del proceso docente planteados por la Dr. Fátima Addine Fernández:

De la unidad de lo instructivo, lo educativo y lo desarrollador.

De la unidad de lo cognitivo, lo afectivo y lo conductual.

De la unidad de las competencias profesionales y la comunicación en la educación de la personalidad.

La estrategia articula con los objetivos instructivos y formativos de los programas, así como las habilidades y contenidos del año estipulados por el Ministerio de Educación.

Desde el punto de vista didáctico se asumen los documentos normativos del proceso de enseñanza-aprendizaje establecido estatalmente, tales como: programa, orientaciones metodológicas, libro de texto, la clase como forma fundamental de organización del proceso de enseñanza-aprendizaje; además de las resoluciones del Ministerio de Educación Superior, destacando lo referente a los contenidos de marcada prioridad y la evaluación.

La premisa fundamental para fomentar la formación de competencias profesionales generales, como una necesidad fehaciente de competir en el mercado laboral a nivel nacional e internacional, surge con el objetivo de capacitar a los trabajadores de las empresas, así como en la calidad de los servicios, surgiendo entonces el enfoque de formación por competencias.

En el proceso formativo el desarrollo de competencias debe tener en cuenta dos aspectos fundamentales:

- La vinculación de la teoría con la práctica.

- La dirección y evaluación del proceso.

Para la dirección del proceso es necesario conocer el diseño de la carrera, el objeto de la profesión y sus objetivos, mientras que para la evaluación se debe tener en cuenta una visión integradora de las disciplinas, las asignaturas y de la carrera; por tanto, es necesario obtener una visión integral del currículo.

El enfoque de la formación de competencias se caracteriza por:

Los programas de formación son organizados a partir de competencias a desarrollar. Se trata de cambiar la perspectiva, en comparación con los modos de enfocar tradicionalmente los programas, se consideraba el campo disciplinario como el principio organizador de la formación y ahora se valora la adquisición de un conjunto de competencias como objetivo principal de la formación.

Las competencias varían en función del contexto en el cual están aplicadas. Es necesario precisar que debe realizarse lo que evidentemente depende del contexto en el que se aplican las competencias e implica la formación profesional y general. La principal referencia para definir las competencias a adquirir, es la función de trabajo, las competencias profesionales se derivan de tareas específicas del puesto de trabajo.

Las competencias están descritas en términos de resultados y normas. Es necesario que las competencias a desarrollar estén bien definidas y delimitadas. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de elaboración. Las personas del sector industrial y de los servicios deben poder intervenir en el proceso de elaboración de los programas, debido a que las competencias definen las necesidades de formación.

Las competencias son evaluadas a partir de los resultados y normas que las componen. Evaluar las competencias y capacidad de realizar las actividades y cumplir las funciones técnicas, con ética y de forma eficiente, antes de saber el estado de los conocimientos de los estudiantes.

La formación tiene un alto contenido práctico experimental. Los empleadores deben implicarse en el proceso de formación, participar en el acercamiento del proceso de formación a la práctica laboral para constatar el dominio de las competencias en la práctica. La formación de los recursos humanos no culmina en la Universidad, pues el desarrollo social y tecnológico demanda capacitación sistemática, para garantizar el desempeño laboral eficiente. La capacitación está en función de las esferas de actuación y debe estar articulada y diseñada desde y para la producción y los servicios.

El desarrollo de competencias a partir del proceso formativo se presenta como un referente a tener en cuenta porque:

Desarrolla los procesos de formación y capacitación como procesos continuos.

Propicia una mejor coordinación entre el centro educacional y las entidades empleadoras lo que demanda la participación de los empleadores en la gestión del proceso.

Favorece la aplicación de programas de formación y capacitación con la flexibilidad y pertinencia requerida.

Propicia el diseño de programas de disciplinas y asignaturas relacionados directamente con el desarrollo de las capacidades más importantes para el logro de las competencias profesionales generales haciéndolas más flexibles.

Estimula el desarrollo de fuertes motivaciones por la profesión, la vinculación del proceso formativo con las esferas de actuación y el desarrollo de competencias relacionadas con la profesión, canaliza las necesidades personales relacionadas con la profesión y permite al estudiante desarrollar y descubrir nuevas aptitudes en determinadas esferas de actuación elevando las motivaciones por la profesión.

Es proactiva. Se adelanta a los problemas, los detecta y encuentra soluciones posibles.

Principios y regularidades para las competencias generales

La formación de competencias profesionales generales para en las carreras de la modalidad semipresencial, requiere conocer el objeto de la profesión, los modos y esferas de actuación y el perfil del profesional; para diseñar y establecer una mayor relación teoría – práctica, vinculadas con el perfil profesional de cada carrera.

Desde el análisis del perfil del profesional de las carreras, el currículo de estas, los modos de actuación y los estudios, se asumen comorasgos que distinguen las carreras los siguientes:

1. Con un fuerte enfoque humanista, sociológico y psicológico.

2. No tributa directamente a las ciencias exactas y naturales.
3. Sus puestos de trabajo están mayormente en función de los servicios y no de la producción.
4. Impacta en conflictos sociales, emocionales, económicos, políticos, culturales y jurídicos.
5. Es conciliadora y mediadora por excelencia.
6. Necesita imprescindiblemente de un amplio desarrollo comunicativo, lingüístico y de diálogo.
7. Es esencialmente gestora en los sectores de la sociedad.
8. Tributa a la búsqueda de soluciones de los modos de actuación social.
9. Transforma y ayuda a transformar la realidad social y cultural.
10. Incide directamente en la transformación social, visualizando dichas transformaciones.
11. Surge y existe de, por y para la sociedad.
12. Se integra a las comunidades o sectores donde se manifiestan las problemáticas para conocerlas, fundamentarlas y solucionarlas.
13. Se nutre de las situaciones sociales y el medio circundante.
14. Garantiza de modo general la perpetuidad de las costumbres, tradiciones y afianza la identidad.

Las competencias profesionales generales y los modos de actuación profesional en las carreras de la modalidad semipresencial.

Las competencias profesionales generales, estarán dirigidas fundamentalmente a los modos de actuación comunes en la educación superior, para preparar a los futuros egresados a enfrentar la vida laboral y resolver problemas profesionales, frecuentes desde cualquier contexto en que se encuentren.

Teniendo en cuenta los análisis de los autores Addinne Fernández, F (2002); Álvarez de Zayas (2002); Horruitinier (2000); Díaz (2004) podemos asumir que:

El desempeño profesional es la expresión concreta del modo de actuación profesional, en un ambiente socio – laboral determinado; en este sentido el modo de actuación es una formación estable y regular sobre la base del desempeño en la manifestación concreta del contexto en que se desarrolla.

El enfoque de competencias profesionales generales en el modelo profesional de las carreras en la modalidad semipresencial significa integrar desde la base las competencias generales a potenciar, a la práctica laboral en relación con las funciones profesionales específicas dentro de cada perfil y el puesto de trabajo.

Las competencias profesionales generales y la modalidad semipresencial

Las competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial, es necesario desarrollarlas desde el puesto de trabajo de los estudiantes; en este sentido, debe vincularse la carrera y el perfil profesional al puesto de trabajo que posee. El desarrollo de competencias profesionales generales debe ir formándose poco a poco relacionadas con los modos de actuación del profesional y por ciclos de formación, vinculándose desde el inicio al sector productivo o los servicios en que interviene en el centro de trabajo, a través del vínculo carrera – profesión; donde el tutor juega un papel importante en el tránsito de su formación. El tutor debe propiciar el estímulo y orientación individual – grupal personalizada, facilitando como plantea Frías (2008), las situaciones de aprendizaje y la ayuda para resolver dificultades didácticas, convirtiéndose en elemento esencial para su formación y orientación psicopedagógica. Le compete además fomentar relaciones de comunicación con los estudiantes, para facilitarles su consejo, ayudándolos a resolver los problemas de aprendizaje, personales y de orientación cordial y empáticamente. Esta guía de los tutores será personal, académica, institucional, afectiva y personalizada.

En caso de no tener vínculo laboral será necesario que el estudiante se vincule a una institución a fin con su carrera donde puede desarrollar la práctica laboral y pueda ir contribuyendo a transformar la institución al mismo tiempo que se transforma a sí mismo.

Las competencias solo son definibles en la acción, es decir, las competencias no se pueden reducir ni al saber, ni al saber hacer, por tanto no son asimilables a lo adquirido en la formación. De esta forma poseer capacidades no significa ser competente, es decir, la competencia reside solo en los recursos (capacidades) sino en la movilización misma de los recursos. Para ser competente es necesario poner en juego un repertorio de recursos. Se considera además que saber, no es poseer, sino utilizar y por tanto, pasar del saber a la acción es un proceso con valor añadido. Esto nos indica

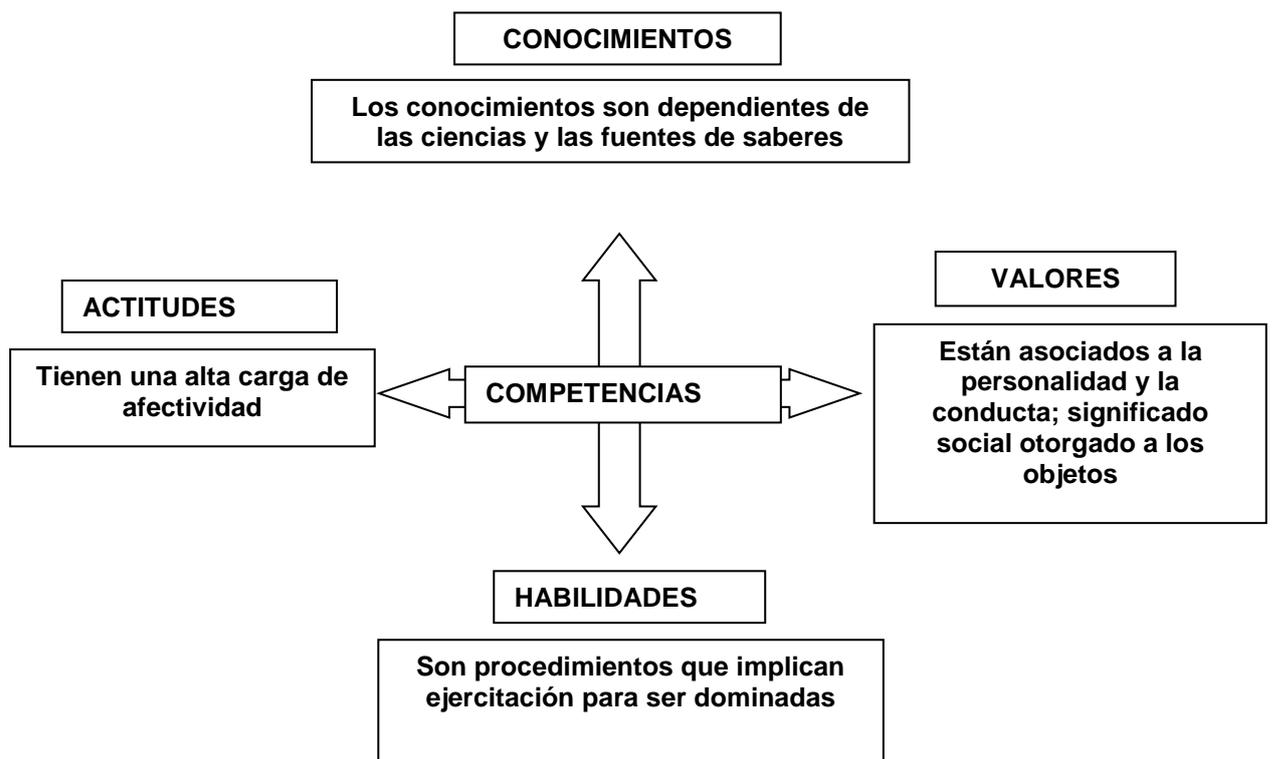
que la competencia es un proceso delante de un estado, es poniendo en práctica la competencia como se llega a ser competente.

Cualquier competencia por tanto, se demuestra y responde a un contexto, a una actividad, a la solución de un problema determinado con eficiencia y eficacia y a un entorno socio laboral bien delimitado.

Específicamente en el caso de la Educación Superior Cubana, se ve como la posibilidad de perfeccionamiento continuo de la sociedad a que aspiramos. Siendo necesario no solo comprobar en la práctica estas competencias, sino evaluar sus impactos en los ámbitos sociales, culturales, económicos, políticos, logrando en los estudiantes un desarrollo cada vez más creciente tanto personal, como profesional.

Las competencias profesionales generales se irán formando entonces asociadas al trabajo en estas empresas o instituciones en la medida en que se desarrollan las tareas y orientaciones de la práctica laboral. El dominio de los saberes por parte de los estudiantes los hará actuar con eficiencia y eficacia en situaciones profesionales diversas.

La relación entre el interior y el exterior de una persona es lo que hace el proceso de formación de competencias profesionales efectivo, el proceso de adquirir y demostrar las habilidades y capacidades adquiridas en la práctica, el reconocimiento social ganado sobre la marcha y la aceptación individual y social como personas capaces es un proceso que ocurre tanto dentro de las actividades formales como informales de la vida, dentro de la profesión o sencillamente en la sociedad de manera general, abarcando todas las dimensiones del acto de trabajar, con un compromiso individual, institucional y social. Se ve entonces como la fusión entre conocimientos, habilidades, valores y actitudes.



En la búsqueda y formación de las competencias profesionales generales, se trata de lograr la eficiencia necesaria para enfrentarse a la profesión en vínculo directo con los retos actuales y venideros dentro del perfil profesional.

En las carreras de la modalidad semipresencial al incidir directamente en el entorno social, deben ser las instituciones donde trabajan las más interesadas en que los estudiantes realicen su práctica laboral, vinculándolos a los modos de actuación donde se vayan adiestrando en la medida que

resuelvan problemas diversos en contextos diferentes, pero siempre vinculados a su objeto de la profesión.

La formación de competencias profesionales generales es imprescindible para cualquier modalidad de estudio, pero en la semipresencialidad estos estudiantes se encuentran trabajando y en muchas ocasiones los puestos de trabajo no son afines con la carrera que estudian, por lo que las competencias profesionales generales le son muy útiles en el ejercicio de su profesión al prepararlos para la vida social y laboral en la misma empresa o institución donde trabaja y desarrolla su práctica. Teniendo en cuenta la profesión será necesario desarrollar competencias básicas y generales para el ejercicio de la profesión, sin las cuales no sería posible adquirir competencias específicas, o sea vinculadas con las esferas y modos de actuación, con los campos de acción y el modelo del profesional. Sin embargo las competencias profesionales generales están asociadas a las carreras que se estudian en el CUM Guisa, por ser competencias dirigidas al desempeño general de los profesionales para el entorno profesional y socio – laboral.

Las competencias profesionales generales potencian los valores y las actitudes, sin prescindir de conocimientos y habilidades, enfatizando en los modos de actuación, las competencias básicas se dirigen al dominio básico de la profesión, mientras las específicas están más dirigidas a los campos de acción.

Se impone además un nuevo tipo de enseñanza desarrolladora, vinculada a los adelantos de la ciencia y la innovación tecnológica; se trata de aprender a aprender, que significa enseñar al estudiante a que busque por si mismo los conocimientos y que adquieran las habilidades necesarias para dar solución creativa a los problemas de la profesión que se le presenten, que desafíe los cambios mediante su capacidad para aprender permanentemente, que sea flexible para desempeñar una amplia gama de ocupaciones, afrontar la movilidad profesional y adaptarse rápidamente a las nuevas condiciones de trabajo, independientemente del nivel ocupacional.

La universidad no debe obsesionarse por transmitir todos los conocimientos de la ciencia y la cultura por mucho que se intente, es imposible que los años de formación de los estudiantes puedan absorber la ingente producción de contenidos dignos de ser estudiados.

Por tanto, se le debe dar prioridad a la formación de una buena base cultural y facilitar una mentalidad abierta hacia la formación continua, la búsqueda de información, la inquietud por aprender y la adquisición de unas habilidades y disposiciones válidas para el trabajo y la vida en sociedad. Lo demás se irá aprendiendo en la medida que se necesite o se desee.

Ya no es tan necesario saber muchas cosas como entender que lo importante es saber aprenderlas en el momento en que las necesitemos. El proceso de formación de una persona, de desarrollo de su profesión, deberá permanecer a lo largo de toda su vida activa y la adquisición de una parte fundamental de esta información será en lenguaje audiovisual y no escrito.

No se puede por tanto, seguir enseñando las mismas cosas de la misma manera, a base de acumular conocimiento y no ofrecer metodologías para disponer de los mejores recursos en los contenidos necesarios para cada momento de la vida y de la carrera profesional. El proceso formativo basado en competencias profesionales generales garantiza que los estudiantes se vayan familiarizando con la profesión y el entorno socio laboral desde su puesto de trabajo.

Como plantea Paulo Freire (1996) se debe enseñar a la gente a desaprender, porque desaprender significa aceptar que lo que no sabes no vale, una actitud nueva que tiene que crearse, una actitud de renovación, de flexibilidad, de relativismo respecto a determinados conocimientos.

Integración de la práctica laboral en las carreras

Lo investigativo, a partir de la problematización es fundamental, el alumno aprende porque resuelve problemas, aplica sus conocimientos, habilidades en función de un objetivo, reafirma lo que sabe, enriquece lo que sabe y aprende haciendo, tanto en la vida laboral, como social.

La estructura interna de las carreras deben responder dialécticamente a los campos de acción generales, modos y esferas de actuación comunes, de manera tal que el egresado pueda

desenvolverse y enfrentarse a la profesión y la vida de una manera competente y dominando una serie de competencias profesionales generales.

En el caso de los estudiantes que los trabajos no tienen vínculo directo con la carrera que estudian y los que no trabajan; debemos buscar vías en la que su formación profesional general tenga la calidad y pertinencia aceptable y adecuada con el resto de los estudiantes vinculados a su carrera.

Se deben gestionar vínculos con instituciones en las que se permita que estos estudiantes realicen su práctica laboral y ambos se beneficien, el estudiante en la adquisición paulatina de habilidades que tributan a las competencias profesionales generales y la institución con el enriquecimiento cultural, así como la resolución de problemas que poseían.

Las competencias profesionales en el ámbito de la educación superior se considera como: conjunto de capacidades para la integración de conocimientos, habilidades y actitudes en el contexto socio laboral que les permitan a los profesionales: interpretarlo, argumentarlo y proponer soluciones desde una actitud innovadora y creativa en la solución de problemas, Díaz Domínguez (2004).

Por tanto las competencias profesionales generales responden al mundo laboral actual, vinculadas con la sociedad, el perfil profesional y la práctica laboral, así como las características y contextos sociales, laborales, políticos y económicos.

La formación basada en competencias profesionales generales es una vía factible para la preparación de los futuros egresados con la calidad que necesita la sociedad y el momento histórico, puesto que estarán preparados para asumir cualquier tarea del orden general y social vinculada con las carreras, garantizando un profesional preparado para enfrentar retos y transformar la sociedad en que vive.

Principios de la estrategia para las competencias profesionales generales en las carreras

Por mucho que se valore la importancia de la formación dirigida a la adquisición de conocimientos técnico-científicos y culturales, hay una serie de competencias profesionales generales que se asocian más a conductas y actitudes de las personas. Estas competencias son transversales porque afectan a muchos sectores de actividad, a muchos lugares de trabajo y están muy en sincronía con las nuevas necesidades y las nuevas situaciones laborales. Retomando a Álvarez de Zayas (2002), cuando plantea que el proceso de formación profesional debe verse desde lo curricular y lo extracurricular, de manera que el estudiante se forme integralmente en su relación con la realidad social. Así mismo la formación de competencias profesionales generales debe desarrollarse a través del currículo y a través de la dimensión extracurricular, para la dimensión curricular se propone la formación por ciclos de precedencia, descrita posteriormente en la investigación y la extracurricular a través de cursos y talleres de capacitación a profesores, jefes de carrera y facilitadores, como gestores importantes en el proceso de formación de competencias profesionales generales desde la formación laboral en la modalidad semipresencial.

Asumimos entonces como: estrategia didáctica el conjunto integrado de ideas científicas, sistematizadas y fundamentadas a través de leyes, principios y regularidades con el objetivo de describir, explicar, asumir y contextualizar el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial, garantizando la calidad y pertinencia del proceso.

Esta estrategia debe sustentarse en los siguientes elementos:

- Una sólida formación general integral, con fuerte énfasis social, cultural y comunicativo.
- Llevar a cabo los encuentros de forma tal que se visualicen problemas profesionales generales a resolver, o sea primando el método problémico, donde vayan adquiriendo conocimientos, habilidades, valores, actitudes y experiencias.
- Desarrollo paulatino de habilidades comunicativas, investigativas, mediadoras, de negociación, liderazgo participativo y trabajo en equipo.
- Diseñar y aplicar programas de capacitación al colectivo pedagógico y todo el que tenga directamente que ver con el proceso de formación de competencias profesionales generales, mediante la práctica laboral.
- Diseñar y llevar a cabo talleres para la formación de competencias profesionales generales en las carreras para los implicados en el proceso y garantizar el buen desempeño profesional de los egresados.

- Promover el trabajo en equipo y la realización de la práctica laboral desde su puesto de trabajo, dimensionando las competencias profesionales generales desde la función específica de cada estudiante.
- Fusión entre la lógica de las carreras y el contexto a través de la dimensión curricular y extracurricular haciéndolo participativo, integral y elemento esencial para la formación de competencias profesionales generales.
- El diseño del componente laboral – investigativo y académico para las carreras en condiciones de semipresencialidad debe ser dialéctico, dinámico, en constante avance y fusión con los puestos de trabajo de los estudiantes.
- Evaluación práctica, desde el puesto de trabajo, donde se evidencia lo aprendido e integrarlo con la carrera, la labor que realiza y las competencias profesionales generales a adquirir y la sociedad de manera general, demostrando como se ha transformado como sujeto en la medida que transformó su entorno socio – laboral.

Teniendo en cuenta que los principios son las normas o ideas fundamentales que rigen la estrategia para la formación de competencias profesionales generales mediante la práctica laboral son los siguientes:

- Formación de competencias profesionales generales por ciclos de precedencia.
- Carácter complementario de las carreras (en tanto los grupos sociales constituyen núcleos comunes).
- Relación de subordinación de las competencias básicas y específicas a las competencias profesionales generales.
- Tronco común de carreras.
- Tutoría psicopedagógica.

Estos principios sustentan y garantizan la propuesta de estrategia y posteriormente la implementación, Cardona Montoya (2007). Es imprescindible en condiciones de semipresencialidad que los docentes y los tutores mantengan una atención diferenciada a los estudiantes en el proceso de formación de competencias profesionales generales, tanto en la universidad, como en la empresa o institución donde trabaja o donde desarrolla la práctica en caso de estar desvinculado laboralmente. Las actividades que se orienten desde el inicio de la carrera deben estar dirigidas a la formación y desarrollo de motivaciones hacia la investigación, las cuales deben estar muy bien diseñadas para que cumplan con el objetivo propuesto, de este modo garantizamos que el estudiante se comprometa cada vez más con la búsqueda de soluciones y puesta en práctica de sus propuestas, desarrollando en él, sentido de pertenencia, espíritu creador y se potencie la formación de habilidades y capacidades, lo que conlleva al desarrollo y formación de competencias profesionales generales. La enseñanza debe ir delante del desarrollo, aunque teniendo en cuenta sus leyes, para lo cual se concibe el aprendizaje como la apropiación de la experiencia histórica social, lo que conduce al desarrollo y no ocurre fuera de la Zona de Desarrollo Próximo. El proceso de formación de competencias profesionales generales debe estructurarse en función de potenciarla permitiendo la sistematización e integración de acciones y operaciones en las carreras.

Es posible entonces desarrollar competencias en los estudiantes si se tienen en cuenta las experiencias por las que han transitado, la existencia de un cierto nivel cognitivo; por lo que la enseñanza debe estar orientada al desarrollo de habilidades intelectuales de aprendizaje y estrategias dirigidas al aprendizaje significativo.

Desde este punto de vista la educación debe estar dirigida a aprender a aprender (adquirir los instrumentos de la comprensión), a enseñar a pensar, a enseñar a hacer (influir sobre el propio entorno), a convivir en sociedad, en ambiente laboral y social (participar y cooperar en las actividades) y a ser (crecer como sujetos, englobando los pilares anteriores). Los estudiantes deben egresar con una serie de habilidades como procesadores activos y efectivos del conocimiento, con una formación laboral general en la que estén incluidas una serie de competencias profesionales generales para garantizar un futuro competente como profesionales.

Un elemento importante que se debe tener en cuenta en el proceso educativo de la personalidad, como plantea Márquez Marrero (2004); lo constituye la posibilidad que tiene el sujeto de alcanzar su propia autorregulación, lo cual nos lleva a desarrollar un proceso más encaminado a facilitar a la persona los principales instrumentos que le permitan autónomamente lograr de manera permanente su autodesarrollo. Lo anterior nos hace pensar en la puesta en práctica de un proceso orientado a aprender a aprender.

Si al estudiante le enseñamos cómo actuar de modo correcto, le demostramos confianza en sus posibilidades, le damos oportunidad de aportar ideas, tomar decisiones, rectificar sus errores y le hacemos ver que reconocemos sus valores y su esfuerzo; estaremos encontrando el mejor camino para que aprenda nuevas formas de comportarse, de relacionarse con su entorno, de convivir en un ambiente laboral, estaremos contribuyendo a que se cree nuevos criterios, se trace nuevas metas, se modifique positivamente y luche por su autodesarrollo, lo que conlleva a la fortaleza de las competencias profesionales generales que posee y la formación de nuevas, en dependencia de las situaciones a las que se enfrente.

En la medida en que el sujeto se conozca y tenga confianza en si mismo más factible le resultará enfrentarse y solucionar con éxito los problemas que se le presentan en la vida social y laboral, es capaz de valorar con mayor objetividad sus potencialidades y características, tanto afectivas como intelectuales, su representación de la realidad será más objetiva y por tanto será más consciente para transformarla.

La conducta se aprende en todas las situaciones de la vida y es la forma de conducirse reiteradamente, lo que va dando lugar a la formación de las cualidades de la personalidad y la apropiación de competencias profesionales generales en función del contexto y el problema presente. Las actividades que se orienten desde el inicio de la carrera deben estar dirigidas a la formación y desarrollo de motivaciones hacia la investigación, las cuales deben estar diseñadas en función del objetivo formativo, de este modo garantizamos que el estudiante se comprometa cada vez más con la búsqueda de soluciones y puesta en práctica de sus propuestas, desarrollando en él, sentido de pertenencia, espíritu creador y se potencie la formación de habilidades y capacidades, lo que conlleva al desarrollo de competencias profesionales generales.

Los jóvenes necesitan moverse, comunicarse, observar, inquirir, proponer, rebatir, razonar, criticar, valorar, formarse criterios, adoptar posiciones, forjarse ideales y esto se puede y se debe hacer en el marco de las clases.

El educador para lograr esto debe tener en cuenta las individualidades de los estudiantes, su esfera motivacional y afectiva; el éxito de su labor dependerá en gran medida de la forma en que se comunique con el grupo y el grupo recíprocamente con él. Para ello debe desarrollar actividades que tengan en cuenta el desarrollo de las necesidades y motivos comunes del grupo, así como la posibilidad de satisfacer sus necesidades individuales en el seno del colectivo; puede lograrse con el desarrollo de actividades comunes que posibiliten la interacción entre los miembros del grupo, pero sin olvidar su individualidad, desarrollando vivencias afectivas de la vida, pero en una coexistencia espacial y temporal de sus miembros, donde estén claras las normas y expectativas seleccionadas por todos y se evidencia el carácter individual y grupal del proceso educativo. Todo se puede hacer excepto propiciar, tolerar o incitar la monotonía, que solo conduce al rechazo del conocimiento.

La escuela puede considerarse como el primer centro de trabajo; cuando se deja de ser estudiante se pasa a ser trabajador; por tanto es en la escuela donde se forman los hábitos laborales; esta debe servirle de tránsito entre la vida familiar y social. El modo de vida de la escuela y sus exigencias han de derivar del modo de vida de la sociedad y en especial de los centros de trabajo; los hábitos que se formen en ella deben conducir a formar un buen trabajador.

Este modo de desarrollar el proceso docente educativo, donde el estudiante se sienta parte fundamental de su proceso de formación garantizará el desarrollo de un modelo formativo en el que se precisen las aspiraciones en relación con la formación de su personalidad, considerando sus características actuales y potenciales, modos de pensar y actuar en todas las esferas de su vida laboral y social, así como sus manifestaciones en las diversas relaciones y situaciones de la realidad en la que se desarrolla. Al respecto Leontiev (1981), plantea que la actividad humana no puede existir de otra manera que en forma de acciones o grupo de acciones, la actividad laboral se manifiesta en acciones laborales, la actividad didáctica en acciones de aprendizaje, la actividad de comunicación en las acciones o actos de comunicación.

En la comunicación que el profesor establece con los estudiantes no puede mediar una gran distancia, ya que esto conduce a la formalización de todo el sistema de interacción y no permite la creación de un clima agradable y una atmósfera adecuada para el intercambio. La distancia debe

existir y es imprescindible pero debe formarse en el marco de la comunicación, nunca debe imponerse como base de la interrelación, lo que entorpecería el buen desarrollo del proceso docente educativo y limitaría el desarrollo formativo de los estudiantes.

En la formación por competencias profesionales generales en la semipresencialidad es necesario tener en cuenta que la educación de la competencia debe sustentarse en una metodología participativa de enseñanza – aprendizaje, en una comunicación dialógica entre docentes y estudiantes, tutores y profesionales, así como en una evaluación centrada en el proceso de construcción de la competencia profesional a través de la autoevaluación y heteroevaluación en el ejercicio de la profesión.

No basta con resolver eficientemente los problemas profesionales en la esfera laboral, es necesario llevarlo a la vida cotidiana, lo que hará de ellos hombres y mujeres cada vez más capacitados, motivados profesionalmente, satisfechos con su desempeño y prestos a disfrutar de una vida plena.

Estrategia y los modos de actuación en la modalidad semipresencial en las carreras

Se realiza la propuesta de estructuración por ciclos de precedencia en las carreras en condiciones de semipresencialidad, valorando estos aspectos se diseñaron los ciclos, para que cada estudiante sea el gestor de su propio desempeño y decida cómo y cuándo estudiar.

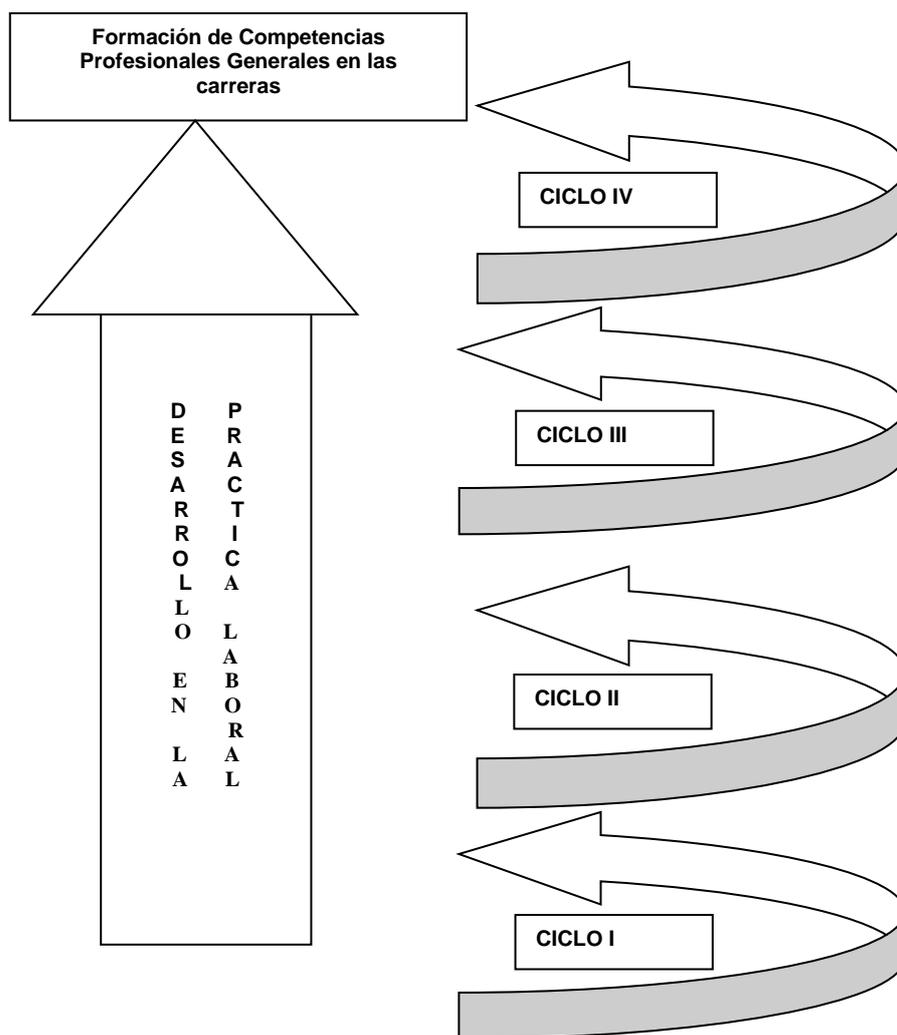
Se propone estructurar las carreras en cuatro ciclos básicos:

1. Ciclo I: Formación básica y general. (Incluye las Disciplinas de formación básica y general de las carreras)
2. Ciclo II: Formación específica. (Incluye las Disciplinas de formación básico - específica)
3. Ciclo III: Formación del ejercicio de la profesión de cada carrera. (Incluye las Disciplinas del ejercicio de la profesión)
4. Ciclo IV: Profundización y ampliación. (Incluye las asignaturas propuestas para las carreras, teniendo en cuenta el perfil y el currículo)

Los ciclos de precedencia tendrán una particularidad que los distingue; teniendo en cuenta que la carrera posee especificidades en cuanto a su plan de estudio, modos y esferas de actuación, teniendo un tronco común, el Ciclo I será común a las carreras de humanidades, agrupando las disciplinas básicas, teóricas y de formación general. Después que el estudiante termine con el Ciclo I, podrá decidir ya con más elementos cuál de las carreras desea matricular.

En el Ciclo II existirán asignaturas comunes pero comienza a diversificarse según la profesión elegida.

El Ciclo III será específico para cada carrera, porque agrupa las disciplinas del ejercicio de la profesión y en cuanto al Ciclo IV que es de profundización y especialización habrá asignaturas específicas para cada carrera y la diversidad dependerá de la lógica de las ciencias, la lógica de la profesión y las motivaciones por una u otra esfera y no es precedente.



El Ciclo I está compuesto por asignaturas básicas, teóricas, de formación general. Tiene como objetivo: La familiarización con la carrera y la formación general de los estudiantes. Los principales problemas que se pretenden resolver al terminar todas las asignaturas que componen este ciclo están dirigidos a la realización de investigaciones sencillas de la actividad social, reconocer problemas sencillos y valorarlos, familiarización con la carrera y la profesión, identificar problemas profesionales de modo general, así como manejar e interpretar información y documentación específica. Las principales habilidades que se potenciarán serán la de escuchar, observar, identificar, definir, valorar, revisar documentos, redactar e interpretar.

El Ciclo II está compuesto por asignaturas básico-específicas y tiene como objetivo: Integrarse al sistema socio - humanista con dominio de los fundamentos teóricos. Los principales problemas que se pretenden resolver al concluir el ciclo están dirigidos al procesamiento y manejo de información, participa en asesorías y análisis vinculados con la profesión. Las principales habilidades a potenciar en este ciclo son las de negociar, concertar, mediar, tomar decisiones, exponer, analizar, tramitar.

El Ciclo III está compuesto por asignaturas del ejercicio de la profesión y tiene como objetivo: Desarrollar y consolidar la formación profesional desde el ejercicio de la profesión. Los principales problemas a resolver al culminarlo están dirigidos al desarrollo y consolidación del análisis documental, procesamiento de información de la actividad específica de la carrera, realizará propuestas dirigidas al desarrollo y perfeccionamiento del ejercicio de la profesión, realizará exposiciones orales e investigaciones. Las principales habilidades a potenciar son las de investigar, decidir, integrar, trabajar en equipo y poseer un amplio dominio cultural y científico de la profesión.

El Ciclo IV está compuesto por asignaturas optativas de perfil general y tiene como objetivo: La profundización, especialización y ampliación de los conocimientos generales. Las principales habilidades a potenciar son las de demostrar, consolidar, gestionar y actuar en el ámbito social, cultural, científico y profesional de manera competente.

Es un ciclo en el que cada estudiante decide en qué orden o secuencia lo desea cursar, en él se contribuye a profundizar en temáticas importantes para el graduado que se quedan un poco débiles en el plan de estudio y que actualmente se obtiene a lo largo de años ejerciendo la profesión de manera empírica. Sin embargo, si se trabajan estas temáticas los estudiantes se graduarán con una preparación mayor para enfrentarse a la vida profesional, por supuesto todo ello vinculado a problemas laborales existentes y formando en ellos competencias profesionales generales.

Estará dirigido fundamentalmente a la especialización en función de las esferas de actuación donde se desempeña o espera desempeñarse. Las asignaturas de este ciclo pueden ser cursadas cuando los estudiantes deseen desde el inicio hasta el final de la carrera, indistintamente, no es necesaria una secuenciación en ellas, al ser optativas serán elegidas las que prefieran, pero será necesario que matriculen el 45% mínimo de las asignaturas propuestas; aunque pueden cursarlas todas si lo desean. Será necesaria una previa solicitud para la preparación del profesor y la matrícula del grupo. En la carrera se realizará un análisis previo con el plan de estudio para seleccionar las asignaturas de profundización para la profesión de acuerdo al modo de actuación, el perfil y las competencias profesionales específicas de cada carrera.

La fusión de estos ciclos de estudio estará dirigida a la formación de competencias profesionales generales, partiendo de lo general a lo particular, donde los estudiantes aprenden haciendo y aprenden a investigar. Se potencia la creatividad, la independencia, la toma de decisiones oportunas y acertadas, el análisis, la constancia, el dominio de cuestiones sociales y teóricas, la responsabilidad, exponen, defienden posiciones, entre otras.

Con esta estructuración por ciclos los estudiantes se orientan en su plan de estudio individual, donde pueden matricular las asignaturas en el orden que deseen dentro del ciclo pero siguiendo la precedencia de los siguientes ciclos de estudio. Se propone que los estudiantes matriculen al mismo tiempo un mínimo de 4 asignaturas y el máximo lo decide cada uno teniendo en cuenta sus potencialidades.

Con esta propuesta queremos eliminar de la modalidad semipresencial el concepto de año y de semestre, quedando solo el concepto de ciclo adaptado a las posibilidades reales de cada Centro Universitario Municipal y a las potencialidades individuales de los estudiantes. Con ello la presencialidad será cada vez menos pero la preparación metodológica de los profesores cada vez será mayor; valorando muy bien en cada caso los métodos, medios, formas y evaluación a emplear.

Implementación de la estrategia para la formación y desarrollo de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial en el CUM de Guisa

Desde el punto de vista conceptual se asume que la estrategia es un sistema dinámico y flexible de actividades y comunicación que se ejecuta de manera gradual y escalonada, permitiendo una evolución sistemática en la que intervienen todos los participantes, haciendo énfasis no solo en los resultados sino también en el desarrollo procesal; como plantea Márquez (2004). De Armas, Lorences y Perdomo (2004); al referirse a estrategia, expresan que se concibe como manera de planificar y dirigir las acciones para alcanzar determinados objetivos y que tienen como propósito esencial la transformación del objeto de investigación desde un estado real a uno deseado, venciendo las dificultades con una optimización de tiempo y recursos; de ahí que sean siempre conscientes, intencionadas y dirigidas a la solución de problemas de la práctica.

La estrategia propuesta para el perfeccionamiento del objeto de investigación debe ser coherente, óptima, sistemática e integrada, en este sentido se estructura de la siguiente manera:

- **Introducción:** Se establecen y precisan los fundamentos que sustentan la estrategia.
- **Diagnóstico:** Se aplican técnicas para determinar las fortalezas y debilidades existentes para la implementación de la estrategia, sobre la base de las necesidades de los actores sociales de saber qué hacer, por qué hacer, para qué hacer, cómo y cuándo hacer.
- **Objetivo general:** Implica precisar el estado deseado. Se dirige fundamentalmente al perfeccionamiento del proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial.

- Acciones estratégicas específicas: Se describen las acciones estratégicas específicas y se definen los objetivos y particularidades en cada una.

Evaluación de la estrategia: Se evalúa el estado de cumplimiento de los indicadores definidos y el desarrollo del proceso de formación de competencias profesionales generales de acuerdo a las etapas seleccionadas y fundamentadas en la investigación. La estrategia propuesta es el resultado de la investigación realizada, donde intervienen todos los actores sociales del proceso de formación de competencias profesionales generales en condiciones de semipresencialidad (colectivo pedagógico de la carrera, tutores, director y coordinador de carrera, así como estudiantes, lo que permitió concebirla y diseñarla a partir de los criterios y de todos los resultados obtenidos en la investigación.

Seguimiento y evaluación de la estrategia para su implementación

La evaluación como parte estructural de la estrategia permite realizar una valoración del proceso y de sus resultados en función de los objetivos planteados y partiendo de la retroalimentación, corregir y perfeccionar el proceso de formación de competencias profesionales generales.

La evaluación como proceso sistemático en la estrategia propuesta estará orientada fundamentalmente a:

- Evaluar el desarrollo del proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras de la modalidad semipresencial.
- Valorar el impacto social, universitario y de la aplicación de la estrategia, así como la sistematización de los resultados.
- Fundamentar el proceso de formación de competencias profesionales generales, así como evaluar la efectividad para implementar la estrategia didáctica propuesta.

En esta evaluación estará implícita la activa participación del colectivo pedagógico, los estudiantes desde su puesto de trabajo, mediante un seguimiento del proceso y de los resultados en la aplicación de cada una de las acciones estratégicas en la solución de problemas concretos y generales de la institución donde laboran. Mediante la evaluación se valora la eficiencia y eficacia de la estrategia general, mediante la aplicación de sus acciones específicas, teniendo en cuenta el logro de los objetivos de cada una de las acciones, en función de la calidad del proceso de formación de competencias profesionales generales.

La evaluación puede organizarse de la siguiente manera:

- I. Planificación de la evaluación.
- II. Determinación de los indicadores de evaluación.
- III. Calidad en la elaboración de los instrumentos de evaluación.

La planificación será responsabilidad del colectivo pedagógico que dirige el proceso, para lo que deben prepararse antes de implementar la estrategia, proponemos entonces evaluaciones sistemáticas donde se pueda ir valorando la formación de competencias profesionales generales.

En la planificación se debe tener en cuenta:

- Determinar los objetivos a evaluar.
- Establecer el cronograma de evaluaciones.
- Precisar las actividades donde se realizarán las evaluaciones, así como las habilidades que serán evaluadas en las estrategias específicas.

Los indicadores de evaluación serán definidos para cada acción estratégica específica, en función del desarrollo del proceso de formación de competencias profesionales generales. Los instrumentos de evaluación deben ser diseñados por el colectivo pedagógico, donde se puedan evaluar los resultados alcanzados en la práctica y la sistematización de los resultados; para ello proponemos evaluar la práctica profesional desde los puestos de trabajo y las situaciones concretas en cada empresa o institución donde trabajen los estudiantes, en función de la formación de competencias profesionales generales. De este modo se pondrán de manifiesto la integración de los conocimientos, habilidades, valores y actitudes que exige el desempeño eficiente y eficaz. Dentro de los instrumentos de evaluación que proponemos tenemos las técnicas participativas y de animación grupal, los talleres, discusiones, trabajo en grupo y presentaciones colectivas e individuales.

Se puede apreciar entonces la importancia y utilidad concedida a la estrategia propuesta para implementar el proceso de formación de competencias profesionales generales en las carreras de la modalidad semipresencial, destacándose más del 69% de los casos evaluados entre muy útil e

imprescindible para perfeccionar el proceso formativo; evidenciándose entonces el aporte que se puede realizar, aun cuando puede ser susceptible de perfeccionarse.

CONCLUSIONES

- El proceso de formación profesional en las carreras de la modalidad semipresencial en el CUM de Guisa se caracteriza por ser asistémico, improvisado, atomizado y la práctica profesional no posee relación con el perfil de la carrera que estudian y el puesto de trabajo.
- La estrategia para el proceso de formación profesional de las carreras en la modalidad semipresencial se estructura en ciclos de precedencia, dirigidos al proceso de formación de competencias profesionales generales y orientado a los estudiantes en su plan de estudio individual.
- En la estrategia se significa la definición de las competencias profesionales generales y las acciones que se dirigen a potenciarlas, así como los modos de actuación general para cada carrera en la modalidad semipresencial, concibiendo la formación desarrolladora, independiente, a partir de la relación teoría- práctica donde se aprende haciendo.
- La estrategia estructura y fundamenta acciones dirigidas al perfeccionamiento del proceso de formación profesional de los estudiantes de las carreras en la modalidad semipresencial, sustentada en dos acciones específicas: El proceso de formación de competencias profesionales generales a través de la secuenciación para los ciclos de precedencia y la capacitación del colectivo pedagógico para el proceso de formación de competencias profesionales generales en la modalidad semipresencial.

BIBLIOGRAFÍA.

1. Addine Fernández, F y Colectivo de autores. (2002). Diseño curricular. Editorial Potosí. Bolivia.
2. Addine Fernández, F. (2001). La interacción de las relaciones interdisciplinarias en el proceso de práctica laboral – investigativa de los profesionales de la educación. Instituto Superior Pedagógico. “Enrique José Varona”. La Habana.
3. Alcántara, J. (2003). La formación por competencia laboral en la empresa y en la formación profesional.
4. Álvarez de Zayas, C. (2003). Pedagogía. Un modelo de formación del hombre. Grupo editorial Kipus. Bolivia.
5. Álvarez de Zayas, R. M. (2007). Pedagogía y didáctica. Material fotocopiado. CECES.
6. Argüelles, A y Gonczi, A. (2003). Educación y capacitación basada en normas de competencia. Una perspectiva internacional. CONALEP.
7. Armas Ramírez, N; Lorences González, J y Perdomo Vázquez, J.M. (2008). Caracterización y diseño de los resultados científicos como aportes de la investigación educativa. Universidad Pedagógica “Felix Varela”.
8. Barrios, E. (2000). Gestión de las competencias. CINTERFOR.
9. Benno, S. (2000). Gestión educativa y calidad de vida. Albany. State University of New Cork Press.
10. Blanco Pérez, A. (2003). Filosofía de la educación. Editorial Pueblo y Educación. Cuba.
11. Cardoso, R. (2003). Currículo por competencias. Revista Iberoamericana de Educación. Número 45/2. 2008. Cejas Yáñez, E y Pérez González, J. Sobre competencias. <mailto:documentos@gestiopolis.com>.
12. Díaz Domínguez, Teresa. (2004). Pedagogía y Didáctica de la Educación Superior. Fundación educativa ESUMER. Medellín. Colombia.
13. Durkheim, E. (2007). Educación y Sociología. Material fotocopiado. Centro de documentación. Universidad de Oriente.
14. Fuentes, H y Colectivo de autores. (1997). Fundamentos didácticos para un proceso de enseñanza aprendizaje participativo. Universidad de Oriente. Santiago de Cuba.
15. González Apaolaza, R. (2003). La educación basada en competencias facilita el ingreso del alumno al campo laboral. Revista Iberoamericana de Educación.
16. González Maura, V y Colectivo de autores. (2007). Psicología para los educadores.
17. Gordillo, H. (2008). Evaluación de competencias laborales.
18. Guédes, V.(2007). Las competencias en las organizaciones del siglo XXI. Editorial Epsilon Libros, s.r.l. Universidad metropolitana de Caracas. Venezuela.
19. Horruitinier Silva, P. (2000). El diseño curricular en la Educación Superior en Cuba.
20. Klingberg, L. (1985). Introducción a la didáctica general. Editorial Pueblo y Educación. Cuba.

21. López Hurtado, J y Colectivo de autores. (2000). Fundamentos de la Educación. Ministerio de Educación Superior. Editorial pueblo y educación. Cuba.
22. Martín Barbero, J. (2003). Saberes hoy: Diseminaciones, competencias y transversalidades. Revista Iberoamericana de Educación. No. 32.
23. Martínez Llantada, M. (2007). Las etapas de la investigación. Versión digital. CECES.
24. Mertens L. (2000). La Gestión por Competencia Laboral en la Empresa y la Formación Profesional. Madrid: Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura (OEI).
25. Ortiz Torres, E. (2007). Competencias y valores profesionales. Revista Pedagogía Universitaria. Vol. 6. No. 2. Cuba.
26. Plá López, R. (1999). Influencia de una concepción didáctica integradora en el modo de actuación profesional de los docentes de Ciencias sociales. Evento Internacional Pedagogía 99. Memorias del Evento. Cuba.
27. Puzirei, A y Guippenreiter, Y. (1989). El proceso de formación de la psicología marxista: L. Vigotski, A. Leontiev, A. Luria. Biblioteca de psicología soviética. Editorial Progreso. Moscú.
28. Torrado Pacheco, M. C. (2007). El desarrollo de las competencias: una propuesta para la educación colombiana. Universidad Nacional de Colombia. Memorias del Taller sobre Evaluación de Competencias Básicas.
29. Valiente López, N. (2008). La competencia laboral en la era de la globalización. www.monografias.com.
30. Vargas F. (2001). Sistemas educativos basados en competencias como estrategia para la formación continua de los trabajadores. CINTERFOR-OIT. La Habana.
31. Vela Valdés, J. (2008). La nueva universidad: Necesidad histórica y responsabilidad social. Conferencia pronunciado por el Ministro de educación Superior en el Acto inaugural del Congreso Universidad 2008. La Habana.
32. Vizcaino Cárdenas, G. (2006). El enfoque histórico cultural de Vigotski y su concepción del proceso pedagógico. Universidad Técnica de Cotopaxi. Ecuador. Revista de la Dirección de Investigación y posgrado. Alma Mater. No. 7.