

**ARTÍCULO DE REVISIÓN**

## **La formación de competencias pedagógicas en los profesores universitarios**

### **The training of pedagogical competences in university professors**

**Xenia Mónica Aguiar Santiago, Lourdes Rodríguez Pérez**

Universidad Central "Marta Abreu" de Las Villas. Villa Clara. Cuba.

---

#### **RESUMEN**

Numerosos estudios han definido el término competencia y cómo desarrollarla y evaluarla en disímiles contextos. A partir de una revisión crítica de la literatura sobre el tema en el ámbito nacional e internacional, esta investigación resuelve el problema científico ¿cómo contribuir a la formación de competencias de los profesores universitarios? Se definieron los conceptos de competencias pedagógico-didácticas, interactivas, investigativas, productivas, especificadoras e institucionales, con sus acciones y recomendaciones metodológicas como propuesta válida en aras de un adecuado desempeño docente.

**DESC:** educación basada en competencias, docentes, educación profesional, educación superior.

---

## ABSTRACT

Numerous studies have defined the term competence and how to develop and evaluate it in different contexts. Based on a critical review of the literature on the subject at national and international level, this research work solves the scientific problem how to contribute to the training of competences in university professors? The concepts of pedagogical-didactic, interactive, researching, productive, specification and institutional competences were defined, with their actions and methodological recommendations as a valid proposal for their training in university professors for the sake of an adequate teaching performance.

**MesH:** competency-based education, faculty, education, professional, education, higher.

---

## INTRODUCCIÓN

En algunos textos<sup>1,2</sup> se hace referencia a que el término “competencia” comenzó a usarse a finales de la década de 1950 en el campo de las ciencias psicológicas por los teóricos de la nueva psicología cognitiva, cuando Noam Chomsky introduce el concepto “competencia lingüística”. La define como aquella capacidad que posee todo hablante para apropiarse del conocimiento de su lengua y así producir y entender enunciados y significaciones siempre nuevos. A partir de los postulados chomskianos de diferenciar competencia lingüística y actuación lingüística, el término comenzó a ingresar en el mundo educativo.

Al respecto, Barón Birchenall<sup>2</sup> expresa: “Entre las distintas teorías científicas que explican el funcionamiento del lenguaje humano se encuentra la gramática generativa de Noam Chomsky, también conocida en la actualidad como biolingüística. Esta teoría postula la existencia de una estructura mental innata que permite la producción y comprensión de cualquier enunciado en cualquier idioma natural, posibilitando además que el proceso de adquisición y dominio del lenguaje hablado requiera muy poco *input* lingüístico para su correcto funcionamiento y se desarrolle de manera prácticamente automática”.<sup>2</sup>

Santa Clara abr.-jun.

En el inicio del siglo XXI la situación del mundo exige que se retome con más fuerza la necesidad de la formación por competencias. La enseñanza tradicional entra en controversia con los requerimientos del mundo contemporáneo; existe un desarrollo vertiginoso de la tecnología y grandes pugnas por el control del conocimiento, por lo cual se hace necesario que las instituciones de educación superior fortalezcan sus capacidades de docencia, investigación y extensión para que la calidad del aprendizaje le permita al egresado desenvolverse con eficiencia en el mundo del trabajo para resolver los problemas que la sociedad le plantee.

En estos momentos existe a escala internacional una tendencia a la formación de competencias en diferentes niveles de enseñanza para satisfacer las exigencias del mundo productivo y los servicios en el contexto de la época del conocimiento. Este término se identifica con conocimientos y habilidades o las capacidades que tiene un individuo para ejercer con éxito un trabajo.

Según el criterio de diferentes autores como Hayes (1995); La Fourcade (1992) y Leboyer (1997); citados por Castellanos Simon et al.,<sup>3</sup> las competencias son interpretadas de una forma reduccionista, pues las analizan solo desde el punto de vista de que se tenga capacidad o conocimientos para realizar una actividad eficientemente; no destacan la importancia de hacer con responsabilidad y las consecuencias de ese hacer. Tampoco mencionan todos los atributos que debe poseer una persona competente en este siglo, en el que se aboga por la paz, la democracia, la equidad y la justicia social. No se puede calificar al hombre como competente solo porque ejecute acciones concretas de forma eficiente para resolver tareas específicas.

Estudiosos del tema como Ropé y Tanguy, (1994) citados por Braslavsky<sup>4</sup>, se refieren a las competencias como capacidades, lo cual les permitió establecer un concepto más consolidado con el que coinciden las autoras de este artículo: "... es la capacidad de hacer con saber y con conciencia sobre las consecuencias de ese hacer. Toda competencia involucra, al mismo tiempo, conocimientos, modos de hacer, valores y responsabilidades por los resultados de lo hecho". En esta definición, además de incluirse los conocimientos y los

Santa Clara abr.-jun.

modos de hacer, se toma en cuenta un elemento clave: los valores; la persona debe ser responsable de su desempeño.

En Cuba Castellanos Simon et al.<sup>3</sup> definen las competencias como unidades integradoras complejas, que incluyen componentes psicológicos, personológicos, los cuales determinan en un contexto específico el desempeño exitoso de un individuo.

Tejada et al.<sup>5</sup> coincide con Castellanos Simon et al.<sup>3</sup> en que muchos autores conceptualizan la competencia como una capacidad general; sin embargo, otros la consideran una categoría psicológica singular. Existen marcadas diferencias entre ambos enfoques. Pero lo esencial es entender que ser competente no radica en que se posea algunas o muchas capacidades, pues la competencia no reside en los recursos (capacidades), sino en la movilización misma de los recursos; no es poseer, es utilizar. Ellos<sup>5</sup> consideran que pasar del saber a la acción es una reconstrucción, un proceso con valor añadido. Esto indica que la competencia es un proceso más que un estado; es poniendo en práctica-acción la competencia como se llega a ser competente. Es en este sentido de actuación profesional, que la competencia está contaminada de ética (con uno mismo, con los demás, con la comunidad...). Es necesario desarrollar una base ética en la actuación de los profesionales, teniendo en cuenta su ser y el de los demás, insertados en el entorno ambiental. En este último punto incluso se puede hablar del componente ecológico de la competencia (saber ser y saber estar en un contexto).

Esquivel<sup>6</sup> considera que existen muchas definiciones de competencia; sin embargo, todas ellas se pueden reducir a dos nociones semánticas: noción funcional y noción psicológica. Estas se refieren a un mismo constructo que racionalmente establece la correlación entre las variables sobre la base del principio de eficiencia, ya que ambos aspectos se refieren a las capacidades laborales o rasgos personales que tienen que asegurar el cumplimiento eficiente de las tareas laborales o educativas, manifestando que en la base del constructo competencia se encuentra el principio científico de eficiencia.

Siguiendo la línea de pensamiento de Castellanos Simon et al.<sup>3</sup> ellos asumen en su trabajo los basamentos teóricos de la escuela histórico cultural de Vigotsky, que analiza el papel de

Santa Clara abr.-jun.

la cultura en la formación de las funciones psicológicas superiores humanas. Según Sulle et al.<sup>7</sup> este intelectual ruso se ha convertido en los últimos 20 años en Argentina, como en otros países de América y Europa, en un referente de la Psicología Social y fundamentalmente, la Psicología Educacional, ya que en la formación de estos profesionales, su teoría crecientemente viene ocupando un lugar central.

Resultó muy esclarecedor el análisis realizado por investigadores del Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior (CEPES), específicamente el artículo de Íñigo et al.<sup>8</sup> quienes consideran que el concepto competencia "... incluye todo un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido de que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional". El dominio de estos saberes lo hacen "... capaz de actuar con eficacia en situaciones profesionales". Más adelante se refieren al rol que corresponde a la educación superior en la formación de egresados competentes: "... las universidades trabajan intensamente con el fin de lograr el profesional de otros tiempos orientados a un sistema de formación integral con un predominio de la pertinencia social, con plena conciencia sobre sus deberes y responsabilidades ciudadanas, con conocimientos, hábitos, habilidades y aptitudes que le permitan la suficiente creatividad, innovación e independencia desde el mismo inicio de su inserción en la vida profesional".

Estos autores<sup>8</sup>, en coincidencia con otros,<sup>3,5</sup> señalan que las competencias se definen en la acción, por lo que no solo son *saber* y *saber hacer* según lo aprendido; no identifican el término con la capacidad sino con su movilización, su uso; y por tanto, la entienden como un proceso con valor agregado. Solo practicándola se llega a ser competente. Se concuerda con lo planteado por ellos<sup>3,5,8</sup> en que la diferencia entre los términos competencia y capacidad parte de la concepción de que el proceso de capacitación es un elemento clave para la formación de las competencias; de ahí la necesidad de la formación permanente.

En su investigación, Íñigo et al.<sup>8</sup> también se refieren al papel del contexto pues si la competencia se manifiesta en la acción no puede entenderse al margen del contexto en el cual se realiza, tanto en el tiempo como en el entorno social, económico y laboral. Esta

Santa Clara abr.-jun.

conclusión es asumida por las autoras quienes comparten el criterio de que la competencia es un proceso donde convergen varios elementos: conceptuales, procedimentales y actitudinales, y que estos se forman en la actividad del hombre a través de la incorporación de la cultura y del contexto en que vive; el análisis de la formación de las competencias se aprecia desde la teoría de Vigotsky.

### Competencias pedagógicas

Castellanos Simon et al.<sup>3</sup> definen las competencias profesionales "... como aquellas que permiten al individuo solucionar los problemas inherentes al objeto de su profesión en un determinado contexto laboral específico, en correspondencia con las funciones, tareas y cualidades profesionales que corresponden a las demandas del desarrollo social". De este modo, han conformado un concepto sobre las competencias que debe tener un profesional de la educación, definiéndolas como "... las que permiten solucionar los problemas inherentes al proceso pedagógico en general y al proceso enseñanza aprendizaje en particular, en el contexto de la comunidad educativa escolar y en correspondencia con el modelo del profesional de la educación, con el propósito de promover el desarrollo integral de la personalidad de los estudiantes". Declaran como competencias pedagógicas las siguientes:

- Competencia didáctica.
- Competencia para la orientación educativa.
- Competencia para la investigación educativa.
- Competencia para la comunicación educativa.
- Competencia para la dirección educacional.

Esta clasificación se considera muy acertada, pero a continuación se analizan otros puntos de vista acerca de cómo clasificar y asumir el tratamiento de las competencias pedagógicas. Braslavsky<sup>4</sup>, estudiosa del tema, considera que en los profesores deben formarse cinco competencias explicadas a continuación:

- Competencia pedagógico-didáctica: se refiere no solo a cómo enseñar sino a la de toma de decisiones, tan necesaria en el proceso enseñanza aprendizaje para poder atender todas las situaciones que se presentan. El profesor debe tener criterios de selección entre

Santa Clara abr.-jun.

una serie de estrategias para promover los aprendizajes en los alumnos; ser un facilitador del proceso, lo cual incluye el dominio de las herramientas que ofrecen las Tecnologías de la Información y las Comunicaciones (TIC) para la creación de nuevos medios de enseñanza aprendizaje y la actualización de sus conocimientos.

- Institucional: es la competencia que el docente debe poseer para adaptar la macropolítica a la micropolítica de su escuela, su aula, según las necesidades y condiciones en que desarrollará el currículo.
- Productiva: se refiere a la comprensión de los profesores acerca del mundo en que viven y vivirán para intervenir como ciudadanos productivos y promover aprendizajes para su aplicación actual y futura; dar la posibilidad al estudiante de plantearse problemas que deberá resolver en el contexto donde se desarrolla con una cultura de sostenibilidad.
- Interactiva: se basa fundamentalmente en fomentar el trabajo en grupos y para formar el colectivismo, el amor y el entendimiento hacia los demás. Está destinada a estimular la capacidad de comunicarse y entenderse con el otro.
- Especificadora: como graduado de una disciplina, requiere dominar sus especificidades a la vez que debe tener un conocimiento amplio que permita establecer relaciones intradisciplinarias e interdisciplinarias para desarrollar en sus alumnos la integralidad, tan pertinente en estos tiempos de avalancha informacional. Esta competencia se extiende hasta sus saberes pedagógicos, útiles para perfeccionar sus habilidades docentes hasta alcanzar la excelencia en su labor.

El estudio realizado ha permitido a las autoras del presente estudio establecer como competencias pedagógicas de los docentes universitarios las siguientes:

- Competencia pedagógica-didáctica.
- Competencia interactiva.
- Competencia investigativa.
- Competencia productiva.
- Competencia especificadora.
- Competencia institucional.

Esta propuesta coincide con las cinco competencias consideradas por la investigadora Braslavsky<sup>4</sup>; e incorpora la competencia investigativa (como lo hace Castellanos Simons)<sup>3</sup>

Santa Clara abr.-jun.

por la necesidad de solución de los problemas sociales en íntimo vínculo universidad-sociedad. Estas instituciones son formadoras de egresados necesitados de desarrollar un alto nivel de desempeño investigativo tanto en los profesores que teorizan como en los que actúan sin prestarle atención a la teoría. Así se logra el perfeccionamiento del proceso educativo a través de la investigación científica.

#### Formación y evaluación de competencias

Para diseñar los pasos metodológicos en la formación de competencias fue necesario analizar desde la teoría sus componentes y la metodología que se sigue para su formación y evaluación. Con este objetivo se revisaron los criterios de varios autores como Tobón (2008) citado por Zapata Callejas<sup>9</sup>, de Cepeda Dovala<sup>10</sup> y Ruiz Iglesias,<sup>11</sup> y los criterios de diferentes instituciones que se ocupan de la certificación de competencias donde unos incluyen parámetros que otros no tienen en cuenta, pero todos coinciden en que son componentes de la competencia los siguientes:

- Unidad de competencia.
- Elementos de competencia.
- Criterios de desempeño.
- Evidencias de desempeño.

De las instituciones reconocidas en la normalización y certificación de competencias se encuentra en México la llamada Consejo de Normalización y Certificación de la Competencia Laboral, (por sus siglas Conocer). Esta<sup>12</sup> define en una guía, los componentes para la formación de competencias de la forma siguiente:

- Unidad de competencia: función integrada por una serie de elementos de competencia y criterios de desempeño asociados, los cuales forman una actividad que puede ser aprendida, evaluada y certificada.
- Elementos de competencia: parte integrante de una unidad de competencia. Son funciones simples realizables por una persona.
- Función productiva: conjunto de actividades necesarias que se tienen que realizar para el logro de resultados y el cumplimiento del propósito principal de un área, empresa u organización productiva.



Santa Clara abr.-jun.

- Campo de aplicación: tiene como propósito establecer las diferentes circunstancias con las que una persona se enfrentará en el sitio de trabajo.
- Criterios de desempeño: son los que rigen o determinan que el desempeño de una persona sea considerado competente. Expresan los resultados esperados, previstos en el enunciado del elemento de competencia y la calidad que debe tener dicho resultado.
- Evidencia de desempeño: hace referencia a las situaciones, los resultados y los productos requeridos para demostrar un desempeño de calidad en los sitios donde el individuo prueba su competencia mediante una evaluación.

Entre los componentes propuestos, las autoras asumen los siguientes para la formación de la competencia en los docentes:

- Unidad de competencia.
- Elemento de competencia.
- Función productiva.
- Criterios de desempeño.
- Evidencias de desempeño.

Entre las metodologías para la formación de competencias destaca la de Cepeda Dovala.<sup>11</sup> Él plantea que la evaluación de todo programa basado en competencias tiene una metodología que permite comprobar si el proceso emprendido es efectivo y válido para su mejora continua, y fija seis momentos:

Evaluación de necesidades.

Especificación de competencias.

Determinación de componentes y niveles de realización.

Identificación de procedimientos para el desarrollo de competencias.

Definición de evaluación de competencias.

Validación de competencias.

Revisando la metodología de Álvarez Villar et al.<sup>13</sup>, García Fernández et al.<sup>14</sup> y tomando en consideración el estudio realizado por Cepeda<sup>11</sup> se propone el siguiente proceder metodológico para la formación de competencias pedagógicas:

- Determinación de necesidades.

- Determinación de las competencias.
- Determinación de las unidades de competencia.
- Determinación de los elementos de competencia.
- Determinación de niveles de realización de la competencia.
- Acciones para la formación de competencias.
- Análisis de las evidencias del desempeño.
- Evaluación del desempeño.

Según García Sanz<sup>15</sup> los métodos más frecuentemente usados para la evaluación de las competencias son:

- Observación del rendimiento.
- Prueba de habilidades.
- Ejercicios de simulación.
- Realización de un proyecto o tarea.
- Preguntas orales.
- Examen escrito.
- Preguntas de elección múltiple.

Se ha considerado incluir como método de evaluación de las competencias, el análisis de las evidencias de desempeño mediante la observación, preguntas orales y la realización de un proyecto o tarea.

Varios autores<sup>16-20</sup> proponen indicadores con sus escalas cualitativas y/o cuantitativas para valorar el desempeño profesional; pero estas autoras asumen la que se explica a continuación:

Se consideran las categorías de excelente, bien, regular o mal según el nivel alcanzado, por ser estas de uso cotidiano en la labor docente.

Excelente: no tiene limitaciones en la unidad de competencia en estudio o conoce sus limitaciones y asimila, o crea las estrategias que le permiten su eliminación.

Bien: conoce sus limitaciones, pero tiene algunas dificultades para usar las estrategias que se le ofrecen o cómo elaborar las propias para eliminarlas.

Santa Clara abr.-jun.

Regular: conoce sus limitaciones pero no es capaz de utilizar las estrategias para eliminarlas.

Mal: no está consciente de sus limitaciones, y por lo tanto, no utiliza las estrategias para eliminarlas.

En el establecimiento del juicio de valor se consideran: sin limitaciones, los evaluados de excelente; con algunas limitaciones, los evaluados de bien; con problemas, los evaluados de regular y con bastantes problemas, los evaluados de mal.

Para emitir el juicio de valor de cada competencia es necesario procesar los valores obtenidos a través de los instrumentos empleados. Al aplicar estos, se registra la puntuación alcanzada por el sujeto en cada unidad de competencia; la moda de esa puntuación es comparada con los parámetros establecidos por las investigadoras; se asigna así el nivel de la competencia, como se representa en la tabla.

**Tabla.** Valores en que oscila la moda para establecer el nivel de competencia en profesores universitarios.

Si M=1; Nivel 1
Si M=2; Nivel 2
Si M=3; Nivel 3
Si M= 4; Nivel 4
Si M=5; Nivel 5 donde M es la Moda.

Fuente: elaboración propia

Sobre la base del estudio realizado y la experiencias de las autores del artículo se proponen pasos metodológicos para la formación de competencias pedagógicas.

Competencia que ha de formarse: Unidad de Competencia X.

Se toman en consideración varios elementos que convergen en la formación de las competencias, por lo que se plantea:

- Saber (conceptual): conocimiento previo de los elementos de competencia de la Unidad de Competencia X.

Santa Clara abr.-jun.

- Saber hacer (procedimental): realizar las acciones propias de cada uno de los elementos de competencia de la Unidad de Competencia X.
- Ser (actitudes): cooperación, participación, tolerancia, respeto a los compañeros y a las reglas correspondientes a la realización de las acciones propias de cada elemento de competencia de la Unidad de Competencia X.

De lo anterior se deriva la necesidad de considerar la relación entre lo cognitivo, lo procedimental y lo actitudinal en la formación de competencias. Para ello debe partirse de la necesidad de solucionar un problema de desempeño pedagógico.

Pasos metodológicos:

- Primero: partir del diagnóstico para establecer las competencias que se necesitan formar.
- Segundo: diseñar las acciones de formación pedagógica continua teniendo determinados las competencias, las unidades de competencias y los elementos de competencias a formar.
- Tercero: para formar la competencia debe partirse de un problema desde el desempeño profesional, para que en su proceso de solución se forme la competencia (unidad competencia-desempeño).
- Cuarto: trabajar las acciones de formación diseñadas de manera interrelacionada y promover el trabajo metodológico, superación y posgrado, investigación y extensión; desde estos, contribuir a la formación de una competencia. En la sistematicidad y diversidad de actividades es que ella se forma.
- Quinto: evaluar las evidencias de desempeño para comprobar la formación de la competencia.

A continuación se desglosan las acciones y recomendaciones metodológicas, según el tipo de competencias, para su formación en los docentes:

Competencia pedagógico-didáctica

Acciones:

- Diseñar programas de la disciplina.
- Elaborar el modelo de planificación de la asignatura (P1).

Santa Clara abr.-jun.

- Elaborar y usar guías formativas.
- Planificar, diseñar y aplicar evaluaciones.
- Realizar el diagnóstico a los estudiantes.
- Usar estrategias para promover el aprendizaje.
- Desarrollar actividades de tutoría.
- Facilitar el proceso enseñanza aprendizaje.
- Tomar decisiones en el proceso enseñanza aprendizaje.
- Gestionar el conocimiento.
- Usar las TIC.

Recomendaciones metodológicas:

- Partir de un problema de desempeño profesional.
- Trabajar por proyecto.
- Usar guías formativas.
- Promover la gestión del conocimiento y el uso de las TIC.
- Plantear la enseñanza y el aprendizaje como investigación.
- Incidir en la formación de una competencia desde la diversidad de acciones de formación.
- Reunir evidencias de desempeño desde las diferentes acciones de formación mediante revisión de documentos y observación sistemática de: clases, reuniones de disciplina y asignatura, comunicación por correo electrónico.
- Uso de las plataformas interactivas.
- Talleres y taller científico-metodológico.
- Desarrollar grupos de discusión.
- Identificar niveles de desempeño como criterios para la evaluación.

Competencia interactiva.

Acciones:

- Desarrollar la expresión escrita mediante la presentación del proyecto.
- Desarrollar de la expresión oral mediante la exposición y debate del proyecto presentado.
- Desarrollar la capacidad de escuchar.
- Promover el trabajo en equipo, colaborativo al resolver un proyecto.
- Promover el colectivismo, amor y entendimiento con los demás a través del trabajo colaborativo por proyecto.

Santa Clara abr.-jun.

- Promover el colectivismo, amor y entendimiento con los demás a través del trabajo colaborativo por proyecto.

Recomendaciones metodológicas:

- Usar estrategias de enseñanza-aprendizaje que promuevan la comunicación escrita, oral y por correo electrónico.
- Incidir en la formación de una competencia desde la diversidad de acciones de formación.
- Reunir evidencias de desempeño desde las diferentes acciones de formación mediante observación sistemática de: clases, reuniones de disciplina y asignatura, comunicación por correo electrónico, talleres, taller científico-metodológico. Desarrollar grupos de discusión.
- Identificar niveles de desempeño como criterios para la evaluación.

Competencia investigativa.

Acciones:

- Solucionar problemas de desempeño en forma de investigación.
- Gestionar el conocimiento.
- Usar las TIC.
- Solucionar problemas.
- Comunicar los resultados investigativos a través del correo electrónico, en los talleres y taller científico-metodológico.

Recomendaciones metodológicas:

- Diseñar proyectos de trabajo para una investigación dirigida.
- Diseñar estrategias para concebir la enseñanza y el aprendizaje como investigación.
- Promover la gestión del conocimiento y el uso de las TIC.
- Incidir en la formación de una competencia desde la diversidad de acciones de formación.
- Reunir evidencias de desempeño desde las diferentes acciones de formación mediante revisión de artículos científicos y observación sistemática del taller científico-metodológico y de sesiones científicas.
- Desarrollar grupos de discusión.
- Identificar niveles de desempeño como criterios para la evaluación.

Santa Clara abr.-jun.

Competencia productiva.

Acciones:

- Elaborar estrategias de enseñanza-aprendizaje que incentiven la solución de problemas.
- Propiciar la búsqueda de nuevos puntos de vista y alternativas en la solución de problemas.

Recomendaciones metodológicas:

- Partir de un problema de desempeño profesional.
- Usar estrategias de enseñanza-aprendizaje que promuevan el trabajo colaborativo para trabajar por proyecto.
- Reunir evidencias de desempeño desde las diferentes acciones de formación mediante observación sistemática de: clases, talleres, taller científico-metodológico y revisión del producto terminado.
- Identificar niveles de desempeño como criterios para la evaluación.

Competencia especificadora.

Acciones:

- Conocimiento intradisciplinar e interdisciplinar.
- Conocimiento sobre pedagogía.

Recomendaciones metodológicas:

- Promover la gestión del conocimiento y el uso de las TIC para adquirir conocimientos de la disciplina y la pedagogía.
- Reunir evidencias de desempeño desde las diferentes acciones de formación mediante revisión de artículos científicos y observación sistemática de: clases, reuniones de disciplina y asignatura, taller científico-metodológico y sesiones científicas. Desarrollar grupos de discusión.
- Identificar niveles de desempeño como criterios para la evaluación.

Competencia institucional.

Acciones:

- Transformación del currículo de acuerdo con las condiciones objetivas del contexto donde se desarrolla.

Recomendaciones metodológicas:

- Utilizar estrategias de enseñanza-aprendizaje para adaptar la macro política a las condiciones del aula.
- Uso de las TIC.
- Identificar niveles de desempeño como criterios de evaluación.

## CONCLUSIONES

El estudio realizado sobre las competencias pedagógicas permitió a las autoras conocer su estado actual, características e indicadores para su formación y evaluación, propuestas por estudiosos del ámbito nacional e internacional. Derivado de lo anterior, se definieron los conceptos de competencias pedagógico-didácticas, interactivas, investigativas, productivas, especificadoras e institucionales, con sus pasos, acciones y recomendaciones metodológicos para su formación en los profesores universitarios en aras de un adecuado desempeño docente.

### Declaración de intereses

Las autoras declaran no tener conflicto de intereses.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Ortiz García M, Vicedo Tomey A, González Jaramillo S, Recino Pineda U. Las múltiples definiciones del término «competencia» y la aplicabilidad de su enfoque en ciencias médicas. EDUMECENTRO [Internet]. 2015 [citado 8 Ene 2018]; 7(3): [aprox. 12 p.]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S2077-28742015000300002&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2077-28742015000300002&lng=es)
2. Barón Birchenall L. La Teoría Lingüística de Noam Chomsky: del Inicio a la Actualidad. Rev Lenguaje [Internet]. 2014 [citado 8 Ene 2018]; 42(2): [aprox. 26 p.]. Disponible en: <http://www.scielo.org.co/pdf/leng/v42n2/v42n2a08.pdf#>



3. Castellanos Simon B, Fernández González AM, Llivina Lavigne MJ, Arencibia Sosa V, Turner Martí L. Esquema conceptual, referencial y operativo sobre la investigación educativa. La Habana: Editorial Pueblo y Educación, 2005.
4. Braslavsky C. Bases, orientaciones y criterios para el diseño de programas de formación de profesores. Revista Iberoamericana de Educación. 1999; (19): 7-21.
5. Tejada Fernández J, Ruiz Bueno C. Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones. Educación XX1 [Internet]. 2016 [citado 12 Ene 2018]; 19(1): [aprox. 20 p.]. Disponible en: <http://www.redalyc.org/pdf/706/70643085001.pdf>
6. Cuba Esquivel A. Constructo competencia: síntesis histórico-epistemológica. Educación [Internet]. 2016 [citado 12 Ene 2018]; 25(48): [aprox. 20 p.]. Disponible en: <http://revistas.pucp.edu.pe/index.php/educacion/article/view/14783/15352>
7. Sulle A, Bur R, Stasiejko H, Celotto I. Las ideas de Vigotsky: Su recepción y apropiación en el contexto de las producciones académicas de la Psicología en la Argentina. Anuario de Investigaciones [Internet]. 2013 [citado 10 Ene 2018]; 20(2): [aprox. 7 p.]. Disponible en: [http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1851-16862013000200030&lng=es&tlng=es](http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1851-16862013000200030&lng=es&tlng=es)
8. Íñigo E, Sosa A, Vega J. Acercamiento de una propuesta de relación y clasificación de competencias profesionales para la evaluación del desarrollo profesional de los egresados de la educación superior en Cuba. La Habana. CEPES; 2006.
9. Zapata Callejas J. El modelo y enfoque de formación por competencias en la Educación Superior: apuntes sobre sus fortalezas y debilidades. Rev Academia y Virtualidad. 2015. 8(2):24-33.
10. Cepeda Dovala JM. Estrategias de enseñanza para el aprendizaje por competencias. México: Editorial Digital UNID; 2013.
11. Ruiz Iglesias M. Cómo evaluar el dominio de competencias. México: Trillas; 2009.
12. Conocer. Guía para la aplicación del estándar de competencia laboral: implementación de la metodología para la gestión de perfiles y mapas de riesgo en seguridad y salud en el trabajo en la organización. Basada en la metodología de la OIT de trabajo seguro (safework). [Internet]. México: Oficina de países de la OIT para México y Cuba; 2015 [citado 12 Ene 2018]. Disponible en: [http://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2017/06/Guia\\_para\\_la\\_aplicacion\\_del\\_ECL\\_OIT.pdf](http://conocer.gob.mx/wp-content/uploads/2017/06/Guia_para_la_aplicacion_del_ECL_OIT.pdf)

13. Álvarez Villar VM, Pérez-Díaz A, Durant Rill R. Metodología para la formación de competencia investigativa en los estudiantes de la Universidad de Guantánamo. EducSol [Internet]. 2016 [citado 14 Ene 2018];16(55):[aprox. 22 p.]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5678499.pdf>
14. García Fernández T, Arias-Gundín O, Rodríguez C, Fidalgo R, Robledo P. Metodologies actives i desenvolupament de competències en estudiants universitaris amb diferents estils de pensament. Revista d'Innovació Docent Universitària [Internet]. 2017 [citado 23 Ene 2018];(9):[aprox. 15 p.]. Disponible en: <http://revistes.ub.edu/index.php/RIDU/article/view/RIDU2017.9.6>
15. García Sanz MP. La evaluación de competencias en Educación Superior. Rev Electrónica Interuniversitaria de Formación del Profesorado [Internet]. 2014 [citado 25 Feb 2018.];17(1):[aprox. 20 p.]. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/4736383.pdf>
16. Sánchez Sanhueza GA, Cisterna Cabrera F. La evaluación de los aprendizajes orientada al desarrollo de competencias en Odontología. Educ Med Super [Internet]. 2014 [citado 20 Feb 2018];28(1):[aprox. 11 p.]. Disponible en: [http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0864-21412014000100012&lng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0864-21412014000100012&lng=es)
17. Ríos Muñoz D, Herrera Araya E Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo. Educ Pesqui [Internet]. 2017 [citado 23 Feb 2018];43(4):[aprox. 14 p.]. Disponible en: <http://www.scielo.br/pdf/ep/v43n4/1517-9702-ep-S1678-4634201706164230.pdf>
18. Manríquez Pantoja L. ¿Evaluación en competencias? Estudios pedagógicos [Internet]. 2012 [citado 12 Feb 2018];38(1):[aprox. 15 p.]. Disponible en: [https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07052012000100022](https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07052012000100022)
19. Valverde Berrocoso J, Ciudad Gómez A. El uso de e-rúbricas para la evaluación de competencias en estudiantes universitarios. Estudio sobre fiabilidad del instrumento. Polipapers [Internet]. 2014 [citado 12 Feb 2018];12(1):[aprox. 14 p.]. Disponible en: <https://polipapers.upv.es/index.php/REDU/article/view/6415>
20. Valdés-Padrón M, Garza-Ríos R, Pérez-Vergara I, Gé-Varona M, Chávez-Vivó AR. Una propuesta para la evaluación del desempeño de los trabajadores apoyada en el uso de técnicas cuantitativas. Rev Ingeniería Industrial [Internet]. 2015 [citado 21 Feb

Santa Clara abr.-jun.

2018]; 36(1): [aprox. 11 p.]. Disponible en:

[http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1815-59362015000100006&lng=es&tlng=es](http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1815-59362015000100006&lng=es&tlng=es)

Recibido: 28 de febrero de 2018.

Aprobado: 9 de marzo de 2018.

*Xenia Mónica Aguiar Santiago*. Universidad Central de Las Villas "Marta Abreu" de Las Villas.  
Villa Clara. Cuba. Correo electrónico: [xaguiar@uclv.cu](mailto:xaguiar@uclv.cu)