

Aplicación del diseño curricular por competencias para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de la carrera Administración

Application of curriculum design by competencies to improve the teaching-learning process for students in the Administration program.

María Antonieta Vargas Santillan¹ (illan1964@gmail.com) (<https://orcid.org/0000-0001-9764-3608>)

Ivonne del Pilar Gómez Murillo² (ivogomez@gmail.com) (<https://orcid.org/0000-0002-2149-4922>)

Ingrid Mercedes Lamilla Miranda³ (ilamillamiranda19@gmail.com) (<https://orcid.org/0000-0003-0442-0099>)

Resumen

Aplicación del diseño curricular por competencias para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de la carrera Administración es una investigación desarrollada en el Instituto Superior Tecnológico de Babahoyo, Ecuador. En su proceso de aplicación se pudo constatar una mejoría en los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje con énfasis en: la asistencia, retención, promoción, calidad de las notas y el desarrollo de los estudiantes en los componentes cognitivo, metacognitivo, motivacional y cualidades de la personalidad de las competencias laborales, lo que confirmó esta opción como factible para la formación profesional de la Administración.

Palabras claves: diseño curricular por competencias, diseño curricular, competencias, Administración y proceso de enseñanza-aprendizaje.

Abstract

Application of the curriculum design by competencies to improve the teaching-learning process in students of the Administration measurement is an investigation developed at the Instituto Superior Tecnológico de Babahoyo, Ecuador. In its application process, it was possible to verify an improvement in the results of the teaching-learning process with emphasis on: attendance, retention, promotion, quality of grades and the development of students in the cognitive, metacognitive, motivational and personality

¹ Magister en Docencia y Currículo. Docente de la carrera Administración. Instituto Superior Tecnológico de Babahoyo. Ecuador

² Máster en Administración de Empresas. Docente de la carrera Administración. Instituto Superior Tecnológico de Babahoyo. Ecuador

³ Ingeniera Comercial. Docente de la carrera Administración. Instituto Superior Tecnológico de Babahoyo. Ecuador

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

qualities of labor competencies, which confirmed this option as feasible for the professional training of Administration.

Key words: competency-based curriculum design, curriculum design, competencies, Administration and teaching-learning process

Introducción

La formación profesional está matizada por la interacción estrecha con el mundo laboral. El diseño curricular por competencias laborales es una opción para estrechar aún más las relaciones escuela–empresa y poder obtener los resultados que se esperan en la formación del profesional competente a que aspira la sociedad. La aplicación durante un curso permitió obtener una mejoría en los resultados del proceso, a través del análisis de la asistencia, retención, promoción, calidad de las notas y el desarrollo de los estudiantes en los componentes cognitivo, metacognitivo, motivacional y cualidades de la personalidad de las competencias laborales, lo que confirma esta opción como factible para la formación profesional de la Administración.

Diseño curricular por competencias laborales

Múltiples son los autores que han investigado la temática curricular, entre los que se encuentran Tyler, Taba, Díaz, Sabat, Stenhouse, Álvarez, Addine, García, Castañeda, Fraga, Ayes, Lazo, Jiménez, entre muchos otros. Se asume la concepción de Lazo (2021, p.4) que establece las dimensiones del currículo en cinco aspectos.

- a) Teoría: abarca conceptos de currículo, enfoques, fundamentos y modelos.
- b) Diseño: comprende leyes, principios, tendencias, concepción y metodología.
- c) Desarrollo: integrado por diagnóstico, preparación de recursos, planificación, organización, ejecución y control.
- d) Evaluación: referido a la calidad del profesional egresado, al proceso curricular y al proyecto.
- e) Investigación: Para el diseño y para la evaluación del currículo.

Es necesario definir qué conceptos se asumen de currículo y diseño curricular:

“El currículo es un proceso educativo integral con carácter de proceso que expresa las relaciones de interdependencia en un contexto histórico social, condición que le permite rediseñarse sistemáticamente en la medida en que se producen cambios sociales, los progresos de la ciencia y las necesidades de los estudiantes, lo que se traduce en la educación de la personalidad del ciudadano que se aspira a formar” (García y Addine, 2015, p.3).

“El diseño curricular es el resultado del trabajo que da respuesta a las exigencias sociales en la formación de profesionales, constituyendo un proyecto educativo, que sirve de guía y condiciona el desarrollo del proceso. El diseño curricular se elabora a partir de las bases mediante una teoría curricular, es el puente entre la teoría curricular y la práctica” (Lazo y Castaño, 2021, p. 6).

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

Los problemas del currículo son múltiples y uno de ellos es la integración curricular. Se asumen los criterios de Fogarty (en Lake, 2021, pp.3-4) que establece 10 niveles de integración.

- 1) Fragmentado: las disciplinas diferentes están separadas, por lo que hay una visión clara y discreta de la misma, no hay conexión para los estudiantes; menos transferencia de aprendizaje.
- 2) Conectado: dentro de una disciplina hay temas relacionados. Hay conceptos claves conectados, promueven la revisión de conceptos, la reconceptualización y asimilación de ideas dentro de una disciplina. Las disciplinas no se relacionan, el enfoque del contenido se queda dentro de la disciplina.
- 3) Concéntrico: el contenido se concentra dentro del área de la asignatura. Se puede atender varias áreas a la vez, lo que lleva a un contenido enriquecido. Los estudiantes pueden confundirse y perder de vista el concepto principal de la actividad.
- 4) Secuencial: se enseñan ideas similares en un concepto, aunque las asignaturas están separadas. Se facilita la transferencia de aprendizaje a través de áreas de contenido. Se requiere colaboración y flexibilidad, pues los profesores tienen menos autonomía en la secuencia del currículo.
- 5) Compartido: la planeación de grupo y/o de enseñanza que involucra dos disciplinas se enfoca en contenidos compartidos. Se logran experiencias institucionales compartidas, con dos maestros en un grupo es más fácil colaborar. Se requiere de tiempo, flexibilidad, obligación y compromiso.
- 6) Radial: la enseñanza es por temáticas, se usa un tema como base para relacionar varias disciplinas. Se motiva a los estudiantes y los ayuda a ver las conexiones entre las ideas. Los temas deben ser cuidadosamente seleccionados para que sea significativo, con contenidos relevantes y fuertes.
- 7) Concatenado o lineal. se enlazan las habilidades de pensamiento y las sociales, las habilidades de estudio y de inteligencia múltiple. Los estudiantes conocen cómo están aprendiendo, lo que facilita la transferencia futura de aprendizaje. Las disciplinas permanecen separadas.
- 8) Integrado: las prioridades se solapan en múltiples disciplinas. Estimula a los estudiantes a ver las interconexiones e interrelaciones entre disciplinas lo que los estimula. Requiere equipos interdepartamentales con planificación y horas de clases comunes.
- 9) Inmerso: los estudiantes se integran visualizando todo el aprendizaje a través de la perspectiva de una tarea de interés. La integración ocurre dentro del estudiante, pero se puede estrechar el enfoque del mismo.
- 10) Enrejado: el estudiante dirige el proceso de integración a través de la selección de una red de expertos y recursos. Es productivo con el estudiante estimulado por nuevos contenidos. Los estudiantes pueden aprender solo superficialmente, los esfuerzos pierden efectividad.

Con respecto al diseño curricular por competencias laborales es necesario lograr los niveles más altos de integración de los contenidos, es decir, conjugar los niveles de integrado, inmerso y enrejado, para que los futuros profesionales adquieran la

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

formación integral que se requiere, además que puedan extrapolar lo aprendido a nuevas situaciones y problemas profesionales.

Guerra (2015, p.10) establece la pertinencia de los diseños curriculares, en los que engloba los requisitos que debe cumplir un buen diseño curricular en su elaboración, ejecución, control y evaluación. Estos son "... consideración de los ejes transversales y programas directores; integración de los componentes académico, laboral e investigativo; participación de profesores y alumnos en su evaluación y elaboración; correspondencia con las necesidades educativas de la enseñanza y nivel; contribución a la formación de valores ideopolíticos en los estudiantes y aseguramiento de la base material de estudio".

En el caso que se analiza cumple con los requisitos antes expuestos, porque la concepción curricular adoptada permite conjugar la dinámica entre los tres componentes, así como la participación de los profesores y los estudiantes en la ejecución de diseño curricular por competencias laborales para estudiantes de la carrera Administración.

Entre las tendencias actuales del desarrollo de la teoría curricular están los modelos curriculares: centrado en los objetivos, centrado en la tecnología educativa, de construcción personalizada, centrado en la globalización, de investigación-acción y modelo desde un enfoque histórico – cultural (Carballo, 2018, p.3).

Para organizar los currículos existe la estructura por asignatura, la estructura disciplinar, la estructura por problemas, la estructura por competencias. En la carrera Administración del Instituto Superior Tecnológico de Babahoyo se emplea la forma modular en la estructura del diseño por competencias laborales.

Independientemente del modo de implementación del currículo, se debe proporcionar a los estudiantes durante el desarrollo del mismo, la posibilidad de descubrir cuándo y por qué es necesario utilizar el procedimiento específico, ayudarles a reflexionar sobre cómo adaptar los procedimientos apropiados a nuevas situaciones y favorecer en ellos, a través de un proceso sistemático y continuo, la autonomía, la reflexión y la regulación de su proceso de aprendizaje, aspectos que se logran al estructurar el currículo por competencias laborales para el técnico en cuestión.

Además de la variante del currículo por competencias laborales, existe el currículo por problemas, que comprende el planteamiento de problemas profesionales que en la medida que se solucionan por los estudiantes, se va desarrollando conocimientos, habilidades y relaciones.

Existe cierta relación entre el currículo por problemas y el currículo por competencias, ya que en este último se utiliza el método de resolución de problemas en sus clases, además se imparte un módulo de resolución de problemas para el desarrollo de la competencia realizar proyecto.

La estructura por problemas genera una dinámica de trabajo dentro del proceso, que promueve al estudiante a ir analizando y valorando durante el enfrentamiento a los diferentes elementos de la situación problémica, los proyectos que dan solución a los problemas planteados. El tiempo del plan de estudios, en este tipo de estructura, para dar solución a las situaciones problémicas no siempre se precisa de antemano como

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

en los otros casos, a pesar de ello, por la profesionalidad en unos casos y por elementos organizativos y de experiencias en otros, se suele precisar un tiempo estimado para la solución de cada problema, esto permite que el estudiante se pueda mover durante el desarrollo de los proyectos con mayor o menor ritmo, de acuerdo con sus posibilidades reales y sus particularidades, por lo que la atención individualizada con talleres y debates en colectivos, permite una apropiación mejor y más rápida al exponerse criterios de variantes para la solución de los problemas profesionales, en muchos casos esta técnica de trabajo grupal participativa, permite que ideas aisladas fecunden en educandos desmotivados o desorientados, dando luz a las posibles soluciones.

Los profesores facilitadores o guías deben lograr una dirección del proceso de educación técnica y profesional que le impriman la dinámica conducente a obtener la transformación del educando, la ruptura con lo tradicional, la de recibir conocimientos preelaborados, y pasivamente, la ruptura con la dependencia, la pasividad en el proceso de enseñanza y aprendizaje, por la independencia, la seguridad, el espíritu crítico y creativo, capaz de transformarse en el profesional que se requiere.

Los criterios del vínculo con la vida, con el trabajo, la apropiación del método de la enseñanza - aprendizaje y la forja de la personalidad, son aspectos que se abordan y están presentes en las estrategias de trabajo con los estudiantes.

La estructura curricular por problemas brinda las ventajas siguientes.

- Promueve el movimiento activo del conocimiento, motivando al alumno a construir su proceso de aprendizaje en un contexto determinado.
- Da la posibilidad de profundizar en actividades complejas que permiten una mayor preparación el educando.
- Durante el proceso de solución de las situaciones problemáticas concretas, se desarrollan las posibilidades de identificación y de interrelacionar conceptos, métodos, habilidades, valores y hábitos inherentes al proceso de aprendizaje de forma independiente y constructiva.
- Adquiere conciencia del proceso por ser él su constructor, desde un punto de vista profesional y social.
- Favorece la autonomía de los educandos.

Dentro de las desventajas que se le señalan a este tipo de organización estructural está que, al centrarse la actividad en la solución de problemas, si no se orienta el proceso adecuadamente, se puede afectar la preparación cultural del educando minimizando aspectos que redundarían en su formación integral. Otra dificultad es que los grupos de estudiantes deben estructurarse con cinco o seis personas.

Por otro lado, la aplicación de la formación por competencias laborales comienza en 1973. Se instrumenta en una escuela de enfermería de nivel medio en Milwaukee, Estados Unidos. En 1984 se aplica en un colegio de enseñanza general de Canadá y se instrumenta en Escocia, Gran Bretaña (nivel obrero). Estas experiencias tienen un marcado carácter conductista y son rechazadas por algunos investigadores en materia educacional.

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

En 1986 comenzó en el nivel medio profesional en Québec, Canadá, con buenos resultados, a partir de las condiciones materiales que tienen los colegios profesionales (CEGEP) que permiten la utilización de simuladores, medios de enseñanza, computadoras, etc. En 1988 se aplica en el nivel de técnico medio en Escocia, Reino Unido. En 1993 se aplica de forma general en la formación básica y preuniversitaria de Québec, Canadá. Estas últimas experiencias tienen resultados satisfactorios.

En la actualidad la formación por competencias laborales se aplica en numerosos países, entre ellos están: México, España, Argentina, Canadá, Francia, Alemania, Australia, Gran Bretaña, Brasil, Chile, Ecuador y otros de América Latina.

Los especialistas latinoamericanos Irigoín y Vargas consideran la formación por competencias laborales como “un proceso abierto y flexible de desarrollo de competencias laborales que, con base en las competencias identificadas, ofrece diseños curriculares, procesos de enseñanza - aprendizaje, materiales didácticos y actividades y prácticas laborales a fin de desarrollar en los participantes, capacidades para integrarse en la sociedad como ciudadanos y trabajadores” (Irigoín y Vargas, 2003, p. 67).

De ahí que, se puede concebir la formación por competencias laborales como un proceso en el que los resultados esperados son las competencias laborales y los objetivos de aprendizaje, las metas a lograr por medio de las actividades a desarrollar durante el proceso de educación técnica y profesional. El contenido, los medios de enseñanza y las formas de organización de la clase se estructuran en función de la competencia a formar. La evaluación y sus indicadores se especifican anticipadamente por escrito. Además, estos elementos están estrechamente relacionados con un proceso de educación técnica y profesional, pero necesitan que, durante la formación, se desarrollen los procesos motivacionales y metacognitivos del estudiante, y por supuesto sus cualidades para formar un sujeto productivo y transformador de la sociedad.

De acuerdo con lo anterior, se asume a Cejas (2005, p. 25) que considera que la formación por competencias laborales es el proceso de educación técnica y profesional, que se estructura de manera que contribuye a proporcionar conocimientos, habilidades, hábitos, procedimientos, valores, actitudes, motivos, componentes metacognitivos y cualidades de la personalidad donde el individuo alcance un desarrollo del pensamiento y formaciones psicológicas más amplias y profundas que traen como resultado un desempeño efectivo de su labor y que queda organizado en un diseño curricular por competencias laborales.

Un diseño por competencias laborales se estructura didácticamente respetando lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las exigencias de la profesión para la que se está formando, potenciando su preparación para la vida.

Por tanto, un diseño curricular por competencias laborales debe tener en cuenta los siguientes elementos.

- Considerar la perspectiva humanista martiana en la educación intelectual; sociopolítica y para el trabajo.
- La formación y desarrollo de una cultura general integral.

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

- Valorar los recursos humanos no sólo como portadores de conocimientos y habilidades, sino ante todo como seres humanos.
- La integración plena del trabajador en la sociedad.
- Las necesidades y exigencias socioeconómicas del país y las específicas del puesto de trabajo y de la profesión.
- Desarrollar en la formación más procedimientos y actitudes y potenciar el conocimiento, el autoconocimiento, el desarrollo de intereses, motivaciones y de recursos personológicos.
- Una mayor integración escuela – entidad productiva – sociedad.

Con un diseño curricular por competencias laborales no se forma un “super-técnico”, pero sí se puede formar un persona más integral, mejor preparada para la vida porque en el proceso de formación por competencias laborales, se necesita que haya una conjugación entre los conocimientos, las habilidades, los procedimientos, los motivos, los componentes metacognitivos, los valores, las cualidades de la personalidad y las actitudes que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

Como otros tipos de diseños curriculares, un diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por poseer principios para su estructuración. Estos principios según Robitaille y Daigle, (2018, p. 87) son:

1. Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar.
2. Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.
3. Las competencias se describen en términos de resultados y normas.
4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.
5. Las competencias se evalúan a partir de los criterios de desempeño.
6. La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

Estos principios se explican, según el criterio del investigador de la siguiente forma.

1. Los programas de formación se organizan y estructuran a partir de competencias a formar y/o desarrollar.

Es uno de los principios más importantes. Se considera el logro de competencias laborales como el objetivo principal de la formación. Se trata de un cambio de perspectiva en comparación con los modos de enfocar tradicionalmente los programas, que tenían la tendencia a considerar el campo disciplinario como el principio organizador de la formación. Sustituyendo el diseño disciplinario por el de competencias, se potencia la necesidad de poner en primer plano la aplicación de conocimientos y habilidades, así como el desarrollo de los componentes metacognitivos, motivacionales, valores y cualidades de la personalidad.

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

2. Las competencias varían en función del contexto en el que se aplican.

Este principio se deriva del principio anterior. Se torna necesario precisar lo que debe realizarse y esto evidentemente depende del contexto en el cual se aplican y llama a la formación profesional y a la formación general. En el contexto de la formación general, la principal referencia para definir las competencias a adquirir en el programa de formación, es la función de trabajo. Esta puede referirse a un oficio, a una técnica o a una profesión, o englobar las funciones de trabajo de la misma naturaleza. Las competencias laborales se derivan a partir de tareas específicas de una función de trabajo y del contexto en que ella se desempeña. Resulta, en consecuencia, un programa de formación específica por función de trabajo.

3. Las competencias se describen en términos de resultados y normas.

Es necesario definir, lo más exactamente posible, cada una de las competencias de un programa, de manera que queden bien delimitadas. Por ello para cada competencia debe establecerse: los resultados asociados a la demostración de la competencia, los criterios de evaluación que van a permitir medir el éxito de la formación y el medio en el cual se desarrollará la evaluación. Es necesario cumplir con una serie de indicaciones que garanticen el desarrollo de la personalidad del sujeto, para lo cual hay que tener presente no sólo el componente cognitivo, sino también, los componentes motivacionales, metacognitivo y las cualidades de la personalidad que deben formar parte de la descripción de la competencia.

4. Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de diseño, durante el desarrollo y en la evaluación curricular.

Las competencias laborales definen las necesidades de formación, por lo que las personas relacionadas con los sectores industriales o de servicios, deben poder intervenir en el proceso de elaboración de los programas, así como durante la formación y la evaluación de la competencia. Esta participación se solicita en el momento de la identificación, la descripción y la evaluación de las competencias. La determinación de las competencias se realiza mediante el Análisis de la Situación de Trabajo (AST).

5. Las competencias se evalúan a partir de los criterios de desempeño.

Evaluar las competencias es primero y, ante todo, evaluar el salto cualitativo de los sujetos en el marco de la realización de la actividad de carácter profesional, la demostración de las cualidades de los sujetos, los otros componentes de la competencia laboral y cumplir las funciones técnicas, más que conocer la situación de los conocimientos de los estudiantes. Este principio tiene un impacto sobre los medios de evaluación, privilegiando todas las formas de control, que van a permitir al estudiante demostrar lo que realiza de forma independiente y como es, hace, actúa.

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

Los resultados asociados a la demostración de una competencia se evalúan a partir de criterios que se establecen por el mundo del trabajo, los profesores y los estudiantes. Este principio implica finalmente que una escuela que tiene su currículo por formación por competencias, tiene que establecer vínculos muy estrechos con los organismos empleadores con el objetivo de recibir la información que le permita actualizar o desarrollar nuevas competencias. La evaluación de los programas de formación se hace de acuerdo con el medio al cual se sirve. Es necesario que el estudiante se autoevalúe, participe de forma activa en su proceso de evaluación, que reflexione sobre sus debilidades y fortalezas ante de enfrentar la evaluación final y/o parcial de la competencia. Es imprescindible que el alumno conozca los criterios de evaluación y participe conjuntamente con los evaluadores en su determinación.

En este sentido se asumen los criterios e indicadores de Chirino (2002, pp. 85-86) y se realizan algunas adecuaciones al contexto laboral en el que se evalúan las competencias.

Estos criterios e indicadores se conjugan perfectamente con los criterios de desempeño y es en estos donde se evidencian los componentes cognitivo, metacognitivo, motivacional y las cualidades de la personalidad que estructuran la competencia. Por lo que se hace necesario determinar correcta e integradamente los criterios de desempeño para cada competencia o elemento.

Criterios	Indicadores
Dominio del contenido	<ul style="list-style-type: none"> • Uso del vocabulario técnico • Independencia cognoscitiva • Amplitud para analizar el objeto de estudio • Profundidad para explicar el objeto de estudio • Transferencia de conocimientos a nuevas situaciones • Desarrollo de habilidades
Participación	<ul style="list-style-type: none"> • Compromiso y disposición a realizar tareas • Asumir posición científica • Tomar parte en el debate • Actitud reflexiva
Creatividad	<ul style="list-style-type: none"> • Iniciativa para resolver problemas • Audacia para plantear soluciones originales • Flexibilidad en el abordaje de tareas • Perseverancia • Apertura al cambio
Comunicación	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto a criterios ajenos • Escucha atenta • Precisión y claridad para expresar sus ideas • Respeto al derecho de la palabra • Cordialidad en el diálogo
Rol laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de la importancia social de la labor • Responsabilidad ante las tareas

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

	<ul style="list-style-type: none"> • Reconocimiento de errores y aciertos personales • Reconocimiento de la obra de los demás • Capacidad de tomar decisiones • Satisfacción personal por su trabajo
--	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

6. La formación tiene un alto contenido práctico experimental.

Dado que las competencias se refieren a situaciones reales, los profesores tienen que reproducir las mismas lo más posible, o poner al alumno directamente en contacto con la realidad en la producción o los servicios. Esto significa lograr la unidad teoría – práctica, la unidad docencia – producción, todo ello en el vínculo del estudio y el trabajo.

Es por ello que toda la organización pedagógica relacionada con las actividades de enseñanza y aprendizaje, están definidas en función de la formación de competencias laborales. De ahí, la importancia vital de la colaboración de la industria al proceso de educación técnica y profesional. El principio martiano de vinculación estudio - trabajo crea magníficas condiciones para este tipo de formación. En la formación del licenciado en Administración, las modalidades de prácticas de producción, prácticas preprofesionales, prácticas tecnológicas contribuyen al desarrollo de este principio.

El diseño curricular por competencias laborales se caracteriza por propiciar un aprendizaje más cercano a la vida real, que no se opone al diseño por objetivos, y determina la estrategia pedagógica de seguir situando al estudiante en el centro del proceso de educación técnica y profesional. También se caracteriza por la integración y la obligación de entregar resultados según normas establecidas con la colaboración del ámbito laboral.

La prueba de pares igualados y rangos no paramétricos del Wilcoxon demuestra la alta significación de la aplicación del diseño curricular por competencias para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de la carrera Administración. La aplicación de la prueba estadística antes referida aportó los siguientes resultados

	Final experimental
Z (competencias laborales)	- 3, 210 ^a

Como se puede apreciar, el resultado que muestra esta prueba estadística es altamente significativo. Este grado de significación está dado por la influencia del proceso de enseñanza-aprendizaje y por el diseño curricular por competencias para el desarrollo de la competencia laborales. El resultado alcanzado demuestra la factibilidad del diseño, y con ello se rechaza la hipótesis nula y se adopta la de investigación. Lo anterior conduce a la conclusión de que la variable independiente es propicia para desarrollar las competencias laborales.

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

En sentido general, la propuesta permitió aplicar a nuevas situaciones lo aprendido, aportar sus puntos de vista, argumentar, expresar suposiciones, generar hipótesis. De esa forma, el análisis realizado posibilitó la reflexión, valoración y argumentación, y potenció el saber, el saber hacer y el saber ser, lo que propició el desarrollo de las competencias laborales y, por consiguiente, su desempeño en los diferentes contextos profesionales.

Conclusiones

El análisis de la diversidad de posiciones de los autores estudiados y las concepciones sobre el tema se puede arribar a que la competencia y la competencia laboral se analiza como un sistema de componentes cognitivo, metacognitivo, motivacional y cualidades de la personalidad y que las mismas pueden analizarse y estudiarse desde tres puntos de vista: un punto de vista empresarial, uno psicológico y uno curricular, siendo el curricular el que se desarrolla en esta investigación.

La formación por competencias laborales se organiza en una estructura modular que garantiza un nivel alto de integración de los contenidos. Esta organización permite la flexibilidad en la ejecución del diseño, las exigencias del mundo laboral y el balance entre los componentes académicos, laboral e investigativo.

Referencias

Carballo, M. (2018) *La integración de los planes de estudio. Un reto de nuestros tiempos*. Curso Congreso Universidad 2018. La Habana, Palacio de las Convenciones

Cejas, E. (2005). *La formación por competencias laborales: proyecto de diseño curricular para el técnico en farmacia industrial*. Tesis doctoral inédita

Chirino, M. (2002). *Perfeccionamiento de la formación inicial investigativa de los profesionales de la educación*. Tesis doctoral inédita

García, G. (2016). *Compendio de Pedagogía*. Editorial Pueblo y Educación, Ciudad de La Habana,

García, G. y Addine F. (2015). *Un modelo para la integración estudio-trabajo en la escuela cubana actual*. Congreso Pedagogía. Ciudad de La Habana.

Guerra, M. (2015). *La evaluación de la calidad bajo el prisma de indicadores*. Congreso Pedagogía. Ciudad de La Habana.

Lake, K. (2021). *Integrated Curriculum. School Improvement Research Series*. Northwest Regional Educational Laboratory. Portland, USA.

Lazo, L. (2021). *Currículo: proyecto, proceso e investigación*. Material inédito

Recepción: 16-07-2021 Aprobación: 20-10-2021

Lazo, L. y Castaño, R. (2021) *La investigación curricular en las carreras de formación de profesionales técnicos: un enfoque sistémico*. Material inédito

Robitaille, J. M. y Daigle, A. E. (2018). *Informe de Estudios: Sectores Alimentario y Farmacéutico*. Material inédito