

## El sistema de formación integral en los programas presenciales y virtuales de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG)<sup>1</sup>

### Autor:

Yolanda M. Guerra García<sup>2</sup>  
Norma C. Berdugo Silva<sup>3</sup>

Fecha de presentación: marzo 12 de 2014  
Fecha de evaluación: marzo 31 de 2014  
Fecha de aceptación: mayo 13 de 2014

### Resumen

La Facultad de Educación y Humanidades de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG), a través de su grupo Liderazgo, se dio a la tarea de proponer una investigación (Hum 1520) en torno a lo que para la Institución significa en la práctica la “formación integral”, de la cual tanto se habla en todos los ámbitos tanto en lo nacional como en lo internacional, sobre todo porque además hace parte de uno de los criterios de calidad del Ministerio de Educación. En tal virtud se analizaron más de 200 documentos, desde la creación de la UMNG, hace más de 33 años, hasta la fecha, para determinar cuál es el sistema de gestión de la formación integral en nuestra institución. Se encontró que ese sistema implica siete elementos que permean todas las actuaciones, todos los programas, todos los modelos y en general todo lo que inspira la práctica misional de la UMNG bien sea en lo presencial, como también en la educación virtual. Esos siete elementos y la forma como se constituyen en una realidad se presentarán a continuación.

**Palabras clave:** responsabilidad social, valores, formación integral, educación presencial, competencias, educación virtual.

### A comprehensive training system at UMNG. Our experience in classroom and virtual programs

### Abstract

Faculty of Education and Humanities at the Universidad Militar Nueva Granada (UMNG), through Liderazgo, its research group, was given the task of proposing an exploration (Hum 1520) whose main object is studying the concept

1. Artículo de investigación: “Sistema de formación integral Hum 1520”; proyecto de investigación aprobado para el período 2014-2015 en la Universidad Militar Nueva Granada, Facultad de Educación y Humanidades, Grupo Liderazgo.
2. Post Ph.D: Docente investigador, categoría titular de la Facultad de Educación y Humanidades Universidad Militar Nueva Granada.
3. Docente de tiempo completo, Magíster, Facultad de Educación y Humanidades Universidad Militar Nueva Granada.

## Revista Academia y Virtualidad

El sistema de formación integral en los programas presenciales y virtuales de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG)

of comprehensive training based on about 200 papers, which includes the time UMNG was formed around 33 years ago. The idea is establishing theoretically and practically a “comprehensive training” from the institution point of view, both domestically and internationally, especially since the Ministry of Education involved this concept to certify the quality level for any higher education institution. Then we found this system involves seven rudiments impacting every action, every program, every model and generally everything inspiring UMNG mission, either classroom or virtual training. Such as essentials and the way they become true are given as follows.

**Keywords:** social responsibility, values, comprehensive training, classroom training, skills, virtual training.

### O sistema de formação integral nos programas presenciais e virtuais da Universidade Militar Nueva Granada (UMNG)

#### Resumo

A Faculdade de Educação e Humanidades da Universidade Militar Nueva Granada (UMNG), através do seu grupo de liderança, deu-se à tarefa de propor uma pesquisa (Hum 1520) ao redor do que para a instituição significa na prática a “formação integral”, da qual tanto se fala em todos os âmbitos tanto a nível nacional quanto internacional, sobretudo porque, além disso, faz parte de um dos critérios de qualidade do Ministério de Educação. Em virtude do qual analisaram-se mais de 200 documentos, desde a criação da UMNG, faz mais de 33 anos, até hoje, para determinar qual é o sistema de gestão da formação integral na nossa instituição. Achou-se que este sistema implica sete elementos que traspassam as ações todas, os programas todos, os modelos todos e em geral tudo o que inspira a prática da missão da UMNG, seja no presencial, como na educação virtual. Esses sete elementos e o jeito como se constituem numa realidade se apresentarão em seguida.

**Palavras chave:** responsabilidade social, valores, formação integral, educação presencial, competências, educação virtual.

#### Introducción

Para la UMNG ha sido importante llevar un proceso de formación integral, teniendo en cuenta incluso los parámetros de las nuevas tecnologías, los medios y las mediaciones de la educación virtual.

Por ello se hace relevante verificar cómo podría entonces contribuirse a este tipo de formación desde la virtualidad,

al cual se adhiere nuestra investigación con un objetivo muy pertinente.

La UMNG, en concordancia con su misión y visión institucional –sumadas al compromiso de ofrecer una educación de excelencia–, ha visto la necesidad de promover investigaciones que tengan por objeto comprender el sentido de la docencia universitaria, problemas relativos y, en especial, aspectos relacionados

## Revista Academia y Virtualidad

Yolanda M. Guerra García ; Norma C. Berdugo Silva

con los procesos de formación que ofrece la universidad, ya que son los docentes quienes cumplen el rol más importante en la educación integral de nuestros estudiantes. Todo lo que acontece en la vida y el cerebro de un docente, es transmitido y replicado cientos de veces en cada encuentro con sus alumnos, incluso en el ámbito virtual, lo cual por demás perpetúa los problemas de una sociedad, porque las nuevas generaciones replicarán los modelos y paradigmas que recibieron en sus procesos de investigación.

### El concepto de formación integral en la Universidad Militar Nueva Granada

A partir de la revisión realizada a todos los documentos institucionales de la UMNG, el grupo de investigación encontró que en todos los estamentos se relaciona un concepto de formación integral que tiene que ver específicamente con uno o algunos de los siguientes elementos relacionados a continuación:

1. Responsabilidad social. En concreto, la promoción de justicia, equidad y respeto por los valores humanos.
2. Formación integral en cuanto a las competencias, es decir, lo que implica *saber conocer, saber hacer, saber ser y saber convivir*.
3. Formación en valores, concretamente en cuanto a *tolerancia, puntualidad, trabajo en equipo y respeto* en general.
4. Formación ética traducida en comportamientos personales, sociales y globales.
5. Formación en pensamiento crítico y aprendizaje continuos.
6. Formación permanente, es decir, para toda la vida.
7. Formación en el sentido humanista y saludable, lo que implica varios criterios de dignidad de la

persona; en lo atinente a la educación, introduce dos criterios: *bienestar y salud ocupacional*. (Guerra, 2013).

Ahora bien, si la formación integral se enfoca desde el modelo sistémico, se pueden dar dos miradas, una desde lo sincrónico, es decir, la persona como organismo conformado por múltiples subsistemas o dimensiones; la otra, desde lo diacrónico, “como lo externo que influye en lo humano como en este caso”. La Universidad como contexto educativo o macrosistema conformado por otros subsistemas de los cuales no hay duda que aporta a sus integrantes infinidad de recursos y herramientas, para ayudarles a ser mejores individuos, evidentemente apunta al perfeccionamiento de todas sus facultades humanas.

Surge entonces el cuestionamiento: ¿Todos los integrantes que forman parte de esta entidad –profesores, administrativos, estudiantes y familias, entre otros– son conscientes de su pluridimensionalidad y de la riqueza que tienen? Ello, en primer lugar, para abordar y acercarse en realidad al asunto de la formación integral. Asimismo, esto implica que como seres humanos cada individuo tiene la posibilidad de empoderarse, conocerse a sí mismo, con la oportunidad para abrir y proyectar muchos caminos, hacer parte de los sistemas que les rodean, permeados por una formación integral. En consecuencia, éstos poseen una gran variedad de oportunidades para ser lo que deben ser y asumir la responsabilidad ante los cambios.

Al observar la pretensión de la Universidad para formar integralmente a los alumnos, se llega a la conclusión que una de sus definiciones evidentemente está orientada a la práctica de las competencias, concretamente “Formación integral en competencias” (saber conocer, saber hacer, saber ser, saber convivir).

Desde la visión humanística sugiere el desarrollo de competencias, capacidades (habilidades y destrezas), valores (actitudes), porque la Universidad debe preparar individuos capaces de vivir como personas y como

## Revista Academia y Virtualidad

El sistema de formación integral en los programas presenciales y virtuales de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG)

ciudadanos. Y para ello debe desarrollar capacidades y destrezas como herramientas productoras de cultura al igual que valores (“Currículo basado en competencias”– CBC) [véase UMNG, p. 27].

Por otra parte, el documento “Currículo de la UMNG” se refiere específicamente a la definición de “competente” donde se encuentran las premisas de responder de manera exitosa a una demanda compleja; llevar a cabo una actividad o tarea que incluya conocimientos (SABER); actuaciones, habilidades y destrezas (SABER HACER), actitudes valores y motivaciones (SABER SER), en medio de un contexto social que forma ciudadanos (SABER CONVIVIR) (CBC, 2010, p. 30).

Si bien la palabra *competencia* proviene del griego *agon* y *agonistes*, las cuales hacen relación a las competencias olímpicas, Argudín (2005) afirma que igualmente éstas se desplazaron de las habilidades y destrezas atléticas para vincularse a las exigencias culturales y cognoscitivas y así generar el nuevo significado: “ser el mejor en el saber”. Si se continúa con esta idea evolutiva del concepto, Bonson (2009) cita a Le Boterf (2001) al afirmar que en el desarrollo y formación de las competencias los conceptos empleados son de carácter evolutivo, es decir, se encuentran en permanente desarrollo.

En la lengua española, el término competencia proviene del latín *competeré* que significa “ir una cosa al encuentro de otra”. En el siglo xv, *competer* significa *pertenecer a*, *corresponder a*, lo que hace entonces que el sustantivo *competencia* y el adjetivo *competente* adquieran el significado de *apto* o *adecuado*. Igualmente, “competer” posee otro significado: *rivalizar con*, *contender con*, lo que da lugar a sustantivos, tales como *competición*, *competencia*, *competitividad* y *competidor*, y por extensión al adjetivo *competitivo* (Corominas, 1987).

En 1965, Chomsky incorpora el concepto de competencia en la educación a partir de las teorías del lenguaje, y la define como “capacidad y disposición para el desempeño e

interpretación” (Argudín, 2005). Según Holdaway (1987), para tener una educación basada en competencias, ésta debe centrarse en necesidades señaladas por la industria, estilos de aprendizaje que respondan a determinados indicadores y potencialidades individuales, donde entran en juego las fortalezas que quedan abiertas al futuro. Para Tobón (2005), Dell Hymes complementó el aporte de Chomsky, al formular el concepto de *competencia comunicativa* (Hymes, 1980), quien plantea los usos y los actos a partir del lenguaje teniendo en cuenta los contextos específicos donde éste se presenta.

En el siglo xx los aportes realizados a las competencias fueron a través de la filosofía y la sociología; por ejemplo, Wittgenstein aporta su concepto de juegos de lenguaje (1988) al señalar que el significado es el resultado del lenguaje determinado en un contexto social. A diferencia de este último, Habermas menciona las competencias en dos clases: comunicativa e interpretativa, y señala que el significado no está preestablecido; por el contrario, se determina por la interacción (Tobón, 2005). Eliseo Verón, sociólogo argentino, propone la competencia ideológica, la cual exige un proceso de selección y organización de las palabras limitando el discurso por condicionamientos históricos específicos (Verón, 1969, 1971).

Desde mediados del siglo xx la psicología cognitiva realizó importantes aportes a la comprensión de las competencias, desde el abordaje de la inteligencia, el procesamiento de la información, los procesos cognitivos, entre otros elementos importantes para las ciencias humanas. Sin embargo, uno de los más importantes quizá es el de *competencias cognitivas*, las cuales brindan un enfoque en tres líneas: la teoría de la modificabilidad cognitiva, la teoría de las inteligencias múltiples, y la enseñanza para la comprensión (Tobón, 2005).

De las anteriores la teoría de las inteligencias múltiples bajo la perspectiva de Gardner es la que mayor aporte brinda a las competencias, pues propone la inteligencia como la capacidad de resolver problemas o generar

## Revista Academia y Virtualidad

Yolanda M. Guerra García ; Norma C. Berdugo Silva

productos valiosos para ambientes culturales mediante ocho tipos de inteligencia. (Gardner, 1987,1988, 1993).

Ahora bien, la globalización, los cambios en el mundo laboral y los nuevos modelos económicos han gestado un nuevo contexto de competencia, igualmente la supuesta modernidad producida en la sociedad de la información, lo que obliga a reflexionar sobre este nuevo paradigma para la gestión empresarial al capacitar a obreros y empleados a fin de incrementar sus competencias (CEPAL-UNESCO, 1992). La UNESCO (1999) define la competencia como “el conjunto de comportamientos socio-afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un desempeño, una función, una actividad o una tarea”.

Hyland (1994), por su parte, sustenta este concepto de competencias al argumentar que éstas surgieron desde la década de 1960 como respuesta a los nuevos procesos implementados en la organización del trabajo. Tobón (2005) cita a Mertens (2000), quien señala que las competencias surgen a raíz del requerimiento en las empresas para promover el aprendizaje organizacional, la movilidad laboral y la competencia. Para la década de 1980, la dinámica de la competitividad empresarial desarrolló las competencias laborales con el fin de impulsar el mejoramiento de las condiciones productivas, efecto visto principalmente en Inglaterra, Estados Unidos y Alemania (Tobón, 2005).

Para la UMNG, al evaluar las competencias se debe tener en cuenta que, aunque éstas se dividan en diferentes dimensiones [cognitivas (saber), procedimentales (saber hacer), actitudinales (ser) e interpersonales (convivir), en la práctica real ninguna competencia se ejerce de manera aislada exclusivamente, pues una competencia siempre da cuenta integradamente de todas las dimensiones del ser (CBC, 2010, pp. 80-81).

Adicionalmente, el Proyecto Educativo Institucional (PEI) se refiere a las competencias como posibilidades y referentes

para la formación y promoción humana integral, lo que implica una nueva concepción de institución educativa caracterizada por el aprendizaje continuo, la reflexión permanente sobre la propia actuación (autoevaluación), la construcción de comunidad académica y el diálogo de saberes para generar estos procesos. De otra parte, para ello también requiere amplios escenarios con suficientes recursos para actividades, tales como el deporte, el arte, la ciencia, la tecnología y la interacción social, además de un plan de estudios que oriente desde las áreas específicas, la formación integral que supere el conocimiento fragmentado. (PEI, UMNG, p. 50).

Así mismo sucede con el ser humano, pues todas sus dimensiones deben funcionar de manera armónica. Recordemos que el individuo de por sí no es solo intelecto, es un ser con corporeidad, es afectivo, ético, espiritual y social; tampoco vive de manera fragmentada, y si una de sus dimensiones se ve afectada altera las demás; por ejemplo, cuando una persona es impactada afectivamente por una situación particular, su rendimiento laboral o académico no será el mismo, y lo mismo puede ocurrir con su salud o cualquiera otra dimensión. Por ello, el hombre debe tomar conciencia de su integralidad para responder de una manera más eficaz a las realidades de su entorno. Tobón S., al respecto, afirma en uno de sus textos, que

*[...] desde el enfoque socio-formativo, las competencias son actuaciones integrales de las personas ante actividades y problemas del contexto con ética e idoneidad, en tanto articulan los saberes (saber ser, saber conocer, y saber hacer) con el manejo de las situaciones externas del contexto, asumiendo los cambios y la incertidumbre con autonomía y creatividad (2010: 30).*

De hecho, las competencias constituyen una expresión de la formación humana integral en el marco de las relaciones dinámicas de la persona con la sociedad, la cultura, el arte, la recreación y el ambiente urbano y

## Revista Academia y Virtualidad

El sistema de formación integral en los programas presenciales y virtuales de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG)

natural. (Tobón, 2010: 33). Por consiguiente, con base en lo expuesto la UMNG busca que todos los estudiantes incorporen sus habilidades, pensamientos, conocimientos, destrezas y valores de una manera integral, dinámica y articulada en todas sus dinámicas relacionales desde su ámbito personal, social y laboral, con idoneidad y ética integrando los cuatro saberes planteados en el “Currículo basado en competencias” de la UMNG, de tal manera que hagan parte de su proyecto de vida.

La UMNG en consonancia igualmente hace énfasis al indicar en el currículo que no sólo debe quedarse en lo estrictamente académico y dirigido únicamente al ámbito laboral, pues su preocupación es la formación humanística e integral del estudiante. (CBC, p. 35). En la “Propuesta Programática”, la UMNG afirma a su vez que es una Institución que interioriza la formación integral y promueve el desarrollo de todas las dimensiones del ser, y estos escenarios se fundamentan en la naturaleza del ser humano, explícitamente en una cultura inspiradora del reconocimiento de la persona (“Propuesta programática”, p. 27).

Al desplegar las aristas misionales de la UMNG, se desprende la noción de *formación integral*, que promueve una concepción epistemológica del ser humano como sujeto individual responsable de su propio desarrollo. En este sentido se tiene en cuenta al hombre desde: “*el saber ser, su formación integral y ética, su sentido humanista y social*”.

Así, se identifica por su actitud de liderazgo, la toma de iniciativa ante situaciones problema, igualmente en lo que respecta a la manera de relacionarse con los demás, genera ambientes favorables de trabajo colaborativo, donde se respetan las ideas y diferentes puntos de vista, actúa con flexibilidad ante los hechos y la incertidumbre con alto sentido humanista y social (“Propuesta programática”, p. 28. PEI, “Dimensión Humana”, p. 48).

Prosigamos. Desde el “Modelo Pedagógico Institucional: lineamientos y orientaciones” (2011), también se aprecia con claridad que el horizonte institucional –propuesto en la formación de los profesionales de la UMNG– primará siempre la interiorización de los valores éticos y profesionales, como sellos característicos de esta institución y como un aporte responsable y comprometido con la sociedad de la cual hacemos parte (“Modelo Pedagógico Institucional”, p. 6).

Menéndez Aquiles (2003) señala que la Universidad tiene la responsabilidad social de la educación moral. De otro lado, la responsabilidad es social, porque se trata de un organismo integrado por una selección intelectual cuyo compromiso es con la colectividad, bien sea directa o indirectamente a través del Estado. El alumnado está constituido (debe estarlo) por una selección y representación privilegiada (de hecho, no de derecho) de todos los sectores sociales; asimismo, por disponer, como organismo de Enseñanza Superior de los dos elementos más eficientes de influencia psicológica y social: la organización y la cultura (Menéndez, 2003: 3).

Asimismo, resulta importante tener en cuenta la familia, enfatizando que ésta –enunciada dentro de los postulados filosóficos de la Universidad– tiene la responsabilidad natural de la educación moral. Natural, porque opera espontáneamente sobre un individuo que ella misma engendra; porque está apropiadamente dotada para influir sobre conocimientos, afectos y tendencias del individuo desde la más remota evolución vital, cuando necesita de la familia para su normalidad psicofisiológica (Menéndez, 2003: 4).

### Competencias y formación integral

Una de las clasificaciones más comunes de las competencias es la siguiente: básicas, genéricas y específicas (Vargas, 2009).

## Revista Academia y Virtualidad

Yolanda M. Guerra García ; Norma C. Berdugo Silva

Las competencias básicas son aquellas fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Éstas se caracterizan por conformar la base sobre la cual se construyen los demás tipos de competencias; se adquieren en la educación básica y media, y brindan la posibilidad de analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana; las competencias básicas son tres: interpretativa, argumentativa y propositiva.

En cuanto a las competencias genéricas, Vargas señala que se trata de aquellas comunes a varias ocupaciones o profesiones; éstas se caracterizan por aumentar las posibilidades de empleabilidad, al permitirles a las personas cambiar fácilmente de un trabajo a otro; asimismo, facilitan la gestión, consecución y conservación del empleo; permiten la adaptación a diferentes entornos laborales; no se encuentran ligadas a una ocupación en particular, se adquieren mediante procesos sistemáticos de enseñanza-aprendizaje y pueden ser evaluadas de manera rigurosa. En el caso de las competencias específicas, son propias de determinada ocupación o profesión, tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos que, por lo general, se llevan a cabo en programas técnicos de formación para el trabajo y en el escenario de la educación superior.

En una clasificación más elaborada por parte de Karl Popper (en De Zubiría, 2004), las competencias se conciben como las formas a través de las cuales se enseña y se aprehende a interactuar eficientemente con la realidad. Para dar forma a este enfoque, el autor inicialmente afirma que existen tres realidades o mundos, a saber:

- **Realidad o mundo 1:** incluye todos los eventos, fenómenos y situaciones susceptibles de ser percibidos de forma directa por los órganos de los sentidos. Hacen parte todos los aspectos naturales, técnicos y tecnológicos.
- **Realidad o mundo 2:** también catalogado como el *mundo de las subjetividades humanas*. En esta

realidad se encuentran los sentimientos, los valores y las relaciones humanas.

- **Realidad o mundo 3:** Popper denomina a éste el *mundo de las ideas*, en el cual se encuentran todas las creaciones culturales propias y exclusivas del ser humano: las artes, las ciencias, la filosofía, el lenguaje, entre otras.

Asimismo, Popper argumenta que para cada una de estas realidades existen unas competencias propias, así:

- **Las competencias para el mundo 1:** naturales, procedimentales y prácticas.
- **Las competencias para el mundo 2:** sociosubjetivas, propias de los ámbitos intrapersonal, interpersonal y socio grupal, que a su vez constituyen el marco de las competencias ciudadanas.
- **Las competencias para el mundo 3:** realidades culturales y artísticas.

Desde otra perspectiva, Miguel Ángel Zabalza (2001) reconoce la utilidad de la clasificación de las competencias realizada por Drier, quien establece cinco clases, así:

- **Competencias basadas en la cognición:** son los conocimientos, las destrezas y habilidades intelectuales que se esperan del estudiante o sujeto en formación.
- **Competencias basadas en el rendimiento:** se trata de actuaciones a través de las cuales el estudiante o sujeto en formación demuestra con contundencia que puede hacer algo y no solamente saber algo.
- **Competencias basadas en las consecuencias:** son los efectos que tienen las acciones eficientes de los sujetos en su propia vida y en su entorno.
- **Competencias afectivas:** engloban las actitudes y valores con que se espera que los sujetos acompañen sus actuaciones; además, son difíciles de definir y evaluar, por ser netamente actitudinales.

## Revista Academia y Virtualidad

El sistema de formación integral en los programas presenciales y virtuales de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG)

- **Competencias de exploración:** son las experiencias que conducen a un aprendizaje significativo, valioso para quien se acerca al conocimiento a través de su experiencia.

Por su parte, Carolina Fernández-Salineró Miguel expone una propuesta de clasificación de las competencias que se ajusta a las necesidades del escenario europeo de educación superior y es útil para el diseño de programas educativos (2008). Veamos.

### Clasificación de las competencias por su amplitud

Un primer eje a la hora de clasificar las competencias es la continua generalidad y especificidad. Así se pueden distinguir tres tipos de competencias:

#### a. Competencias clave o competencias básicas

Son aquellas competencias fundamentales para desenvolverse con eficacia en diversos contextos sociales y laborales.

Se trata de un conjunto de conocimientos, destrezas y actitudes que todos los individuos necesitan para su realización personal, inclusión y empleo. En este grupo se encuentran las denominadas competencias cognitivas de procesamiento de información, y éstas a su vez incluyen tres competencias claves:

- **Interpretativa:** se fundamenta en la comprensión de la información, en la búsqueda de su sentido.
- **Argumentativa:** se sustenta en el conjunto de conocimientos, habilidades y actitudes dirigidas a la explicación de determinados procesos.
- **Propositiva:** consiste en la proposición de hipótesis para explicar ciertos hechos o construir soluciones a problemas.

#### b. Competencias genéricas o competencias transversales

Son aquellas competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones; éstas se relacionan con la puesta en práctica de aptitudes, rasgos de personalidad, conocimientos adquiridos y valores; se hacen necesarias para desempeñar de forma eficiente un empleo.

#### c. Competencias técnicas o competencias específicas.

Se trata de las competencias propias de una determinada ocupación o profesión; son muy concretas y se adquieren a través de procesos específicos.

## 2. Clasificación por razón de los participantes

En razón a los sujetos implicados, existen competencias individuales o personales y competencias colectivas u organizativas.

#### a. Competencias individuales o personales

Estas competencias poseen cuatro rasgos distintivos: la capacidad de análisis desde diferentes perspectivas, la lógica de la colaboración y la autonomía, la interconexión entre conocimiento y acción, así como entre lo particular y lo colectivo y los efectos multiplicadores de las acciones individuales.

#### b. Competencias colectivas o competencias organizativas

La competencia colectiva es resultado de la cooperación y la sinergia existente entre las competencias individuales. Es posible desarrollar este tipo de competencias por medio del trabajo en equipo. La competencia colectiva busca la complementariedad y el encadenamiento entre las competencias; de esta forma, y de acuerdo con Fernández-Salineró Miguel, la puesta en práctica de las competencias



## Revista Academia y Virtualidad

Yolanda M. Guerra García ; Norma C. Berdugo Silva

de cada actor está relacionada con las competencias de los demás actores de la cadena. Así pues, en la medida en que cada individuo encuentra competencias complementarias a las suyas, es posible que pueda poner las propias en práctica.

### Programas presenciales y a distancia de la UMNG. Cómo se transmite la formación integral

Ante el acelerado cambio social, las formas, las dinámicas y las condiciones cotidianas en el mundo globalizado de la vida actual, no hay duda de que las instituciones de educación superior desempeñan un papel fundamental en formar profesionales, idóneos, creativos que generen y apliquen conocimientos, que respondan a las necesidades sociales del medio que les rodea y contribuyan al desarrollo social con justicia, equidad y con respeto por los valores humanos, formando hombres con conciencia social.

La UMNG ofrece a la fecha 25 programas de pregrado presenciales, 6 pregrados a distancia (Administración de Empresas, Contaduría Pública, Relaciones Internacionales, Ingeniería Civil, Ingeniería Industrial, Administración de la Seguridad y Salud Ocupacional), 81 especializaciones, 9 maestrías y 1 doctorado. Además de contar con más de 120 cursos de extensión, 21 diplomados, 368 convenios vigentes, 104 cursos de idiomas presenciales, 16 cursos de idiomas a distancia, que se ofrecen a toda la comunidad, a través de sus facultades.

Desde la filosofía institucional, los propósitos e intencionalidades de la formación integral que promueve la UMNG se expresan en la formulación de la misión, visión, principios, valores y políticas que sustentan el quehacer educativo. Ellos guían la acción académica de la Universidad para la formación integral de los estudiantes sobre una base ética, científica, tecnológica y humanística, de tal manera que permita generar una

conciencia crítica, reflexiva y humana a fin de contribuir a la construcción de una sociedad justa y libre de acuerdo con las tendencias del mundo contemporáneo (“Modelo pedagógico institucional”, p. 9).

Por ello, es de especial relevancia enfatizar en la ética profesional que promulga la UMNG, la cual permea todos los programas, los currículos, los modelos pedagógicos y, en general, los programas que ofrece, tanto en lo virtual como en lo presencial. Esa concepción de la ética, puede entonces considerarse en dos sentidos. De una parte, en el orden especulativo, y de otra, en el orden práctico.

En el aspecto especulativo se analizan los principios fundamentales de la moral individual y social, y los pone en el relieve de los deberes profesionales. En el orden práctico, el criterio de ética está determinado por la conveniencia y las consecuencias que mutuamente rigen las relaciones entre profesionales y sus clientes. La mejor garantía del éxito profesional la constituye el leal y escrupuloso cumplimiento de los deberes profesionales y humanos (Menéndez 2010: 12). De ahí, que el “Modelo pedagógico institucional” de la UMNG se constituye en el escenario que pretende reconocer la formación basada en el humanismo, donde *la tecnología está al servicio del hombre*.

Por eso se desarrolla la formación profesional en un sistema de gestión complejo, donde participan todos los estamentos, y en el cual los contenidos constituyen una herramienta que conduce a una mayor equidad social. Por tanto, la UMNG considera el sentido ético de la educación, la pedagogía y la gestión como eje fundamental de la formación de los profesionales en todos los programas, tanto en lo presencial como en lo virtual (“Modelo pedagógico UMNG”, p. 16).

Otro punto importante que sustenta la UMNG –dentro de los fundamentos del “Modelo pedagógico”– es que en éste existen dos concepciones para definir la disciplina, una relacionada con el conocimiento y su construcción,

## Revista Academia y Virtualidad

El sistema de formación integral en los programas presenciales y virtuales de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG)

y otra relacionada con la formación de los valores y su significado en el contexto de la formación integral y la cultura institucional (“Modelo Pedagógico UMNG”, p. 17). La definición de disciplina en el sentido de la formación integral y en valores, acorde con la cultura institucional, conlleva el sentido de pertenencia a la comunidad educativa neogranadina y la práctica permanente de valores como el respeto, la puntualidad, la tolerancia y la responsabilidad que se sintetizan en el compromiso consigo mismo, los otros y el entorno (“Modelo pedagógico”, p. 22).

García Cardona (1999) en ese mismo sentido expresa que el trasfondo de la formación integral es fundamentalmente ético, que describe con esta idea:

[...] Se pretende educar en los más altos valores humanos para la autonomía, para la Solidaridad, el amor, la ternura, la comprensión, el trabajo, la equidad, la tolerancia, la apertura al otro, el respeto, la búsqueda de la verdad, el servicio, el rigor académico, la honradez la responsabilidad social, la creatividad, la constancia, la justicia, el manejo de la adversidad y el respeto por la vida y los ecosistemas (García Cardona, 1999: 139).

Además de todo lo anteriormente enunciado, el PEI de la UMNG reafirma que la formación integral que se imparte en la institución está orientada a desarrollar en sus estudiantes, principios, valores y actitudes que contribuyan a fortalecer la identidad cultural del país, así como la seguridad y la defensa nacional. (“Proyecto educativo institucional”, p. 13). Asimismo, la formación integral está orientada a respetar las tradiciones patrias (Ibid., p. 31).

Como resultado del cumplimiento de la misión y de las tareas propias que la identifican, la UMNG asume todas las actividades que le corresponden según su naturaleza: a) La persona humana, b) La ciencia, y c) la Sociedad, en procura del conocimiento y la transformación cultural de acuerdo con la apertura a sus múltiples formas,

manifestaciones y niveles, orientados hacia la formación integral; y consagra el lema de *Ciencia, Patria y Familia*, como principio y fuente de inspiración de todo su quehacer universitario (PEI, p. 14).

En este contexto de la formación integral, se deben tener en cuenta las siguientes características específicas de la UMNG, pues por tratarse de una institución de Educación Superior, es una universidad inclusiva, con férrea formación investigativa, con un proyecto original y dinámico, con alto sentido en valores y aplicación de principios, que propicie avances en tecnología y, lo más importante, que aporte a la sociedad, conocimientos de la más alta calidad, valores proyectados a ciudadanos que sepan enfrentar el mundo real con vocación social, hábiles, capacitados y competentes para desenvolverse en una sociedad que exige un individuo en constante autocrítica, dispuesto a dejar de lado las ideas anticuadas en pos de las actuales o incluso de las futuristas: características de las imágenes contemporáneas a las cuales nos enfrentamos (PEI, p. 43).

Por otra parte, nuestra Institución se proyecta como una Universidad que precisa e interioriza que la cuarta función o fin misional de la educación superior, transversal a la docencia, la investigación y el retorno de la acción educativa, es la formación integral (“Proyecto Educativo Institucional-PEI”, p. 52) que enriquece el proceso de socialización del estudiante, el cual afina su sensibilidad con el desarrollo de sus facultades, contribuye a su crecimiento ético y abre su espíritu al pensamiento crítico; que a su vez dispone que *aprender a ser* es lo mismo que delinear el proceso formativo del ser humano.

Todo ello, por demás contribuye a la formación integral de quienes transcurren por ella, en la medida en que sus procesos pedagógicos involucran al estudiante en vivencias intelectuales, estéticas y éticas que le permiten implicarse afectivamente y comprometerse en prácticas específicas y valores determinados (PEI, p. 44).

## Revista Academia y Virtualidad

Yolanda M. Guerra García ; Norma C. Berdugo Silva

Desde su visión, la UMNG, establece que será reconocida por su alta calidad y excelencia en los ámbitos nacional e internacional en el fomento de la reflexión, la creatividad, el aprendizaje continuo, la investigación y la innovación, desde una perspectiva global, en cumplimiento de la responsabilidad social que le permita anticipar, proponer y desarrollar soluciones que respondan a las necesidades de la sociedad y del sector Defensa (PEI, p. 5).

### A manera de conclusión

La importancia del estudio que establece con claridad el “Sistema de formación integral de la Universidad Militar Nueva Granada” radica principalmente en el ejercicio teórico-práctico, de análisis y compilación de todos y cada uno de los documentos (más de 200) que históricamente dieron nacimiento a la Universidad hace más de 30 años, y que hoy día se consolidan en sus políticas y prácticas educativas y administrativas.

Hasta la fecha no había un documento que presentara de manera específica lo que significa la “formación integral”. Ahora se presenta en cada una de las actividades que realiza la Universidad como entidad viva, y que se resumen en los siguientes preceptos-actividades: *responsabilidad social, formación en competencias, formación en valores, formación ética, pensamiento crítico y aprendizaje continuo*. Además de un sentido humanista y saludable que se traduce en el bienestar universitario y salud ocupacional.

Estos aspectos tienen su relevancia incluso en la educación virtual, apoyada en las tecnologías de la información y las comunicaciones, los medios, las mediaciones y la misma formación presencial.

Más adelante, seguramente será preciso indagar por la posición del docente como ser humano que “transmite” emociones, pensamientos y conocimientos. En el proceso de indagación por mejorar la labor pedagógica se hace

necesario enfocar la mirada en un aspecto fundamental y poco visible, en el proceso interno de conocimiento de todo aquel que quiere construir y transmitir un saber.

Los diversos estudios sobre cómo mejorar la labor pedagógica remiten a un sin número de posturas que albergan una teoría y que encaminan el ejercicio docente, buscando mediar de manera más intersubjetiva en la elaboración del conocimiento. No obstante, la propuesta se torna incompleta al ignorar el proceso subjetivo de cómo se elabora en cada mente una relación lógica entre ideas para conocer y dar cuenta del mundo.

### Referencias

- Argudín, Y. (2005). *Educación basada en competencias. Nociones y antecedentes*. México: Trillas.
- Bonson, M. y Blanco, A. (2009). *Desarrollo y evaluación de competencias en educación superior*. Madrid: Narcea.
- Bustamante, G. (2002). “La moda de las competencias”. En: Bustamante et ál. (Eds.). *El concepto de la competencia II: Una mirada interdisciplinaria*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- CEPAL-UNESCO (1992). *Educación y conocimiento, eje de la transformación productiva con equidad*. Santiago de Chile: Cepal-Unesco.
- Corominas, J. (1987). *Breve diccionario etimológico de la lengua castellana*. Madrid: Gredos.
- Chomsky, N. (1965). *Aspectos de la Teoría de la Sintaxis*. Traducido por Carlos Otero. Madrid: Aguilar.
- \_\_\_\_\_. (1966). *Lingüística cartesiana*. Traducido por Enrique Wulff. Madrid: Gredos.
- \_\_\_\_\_. (1967). *Lenguaje y entendimiento*. Traducido por Gabriel Ferrater. Barcelona: Seix Barral.
- \_\_\_\_\_. (1971). *Reflexiones sobre el lenguaje*. Buenos Aires: Sudamericana, Capítulo II.

## Revista Academia y Virtualidad

El sistema de formación integral en los programas presenciales y virtuales de la Universidad Militar Nueva Granada (UMNG)

- De Zubiría, M., et ál. (2004). *Enfoques Pedagógicos y Didácticas Contemporáneas*. Bogotá: Fundación Internacional de Pedagogía Conceptual Alberto Merani.
- Echeverría, B.; Isus, S. y Sarasola, L. (1999): "Formación para el desarrollo de la profesionalidad". En: *Revista Europea de Formación Profesional*.
- Fernández-Saliner Miguel, C. (2008). "Las competencias en el marco de la convergencia europea: Un nuevo concepto para el diseño de programas educativos". En: *Encounters on Education*, 7. Madrid: U. Complutense. Recuperado del enlace: <http://library.queensu.ca/ojs/index.php/encounters/article/view/603/3500>.
- Gallego, M. (2012). "Gestión humana basada en competencias contribución efectiva al logro de objetivos organizacionales". En: *Revista universidad EAFIT*, 36(119), 63-71. Recuperado de: <http://publicaciones.eafit.edu.co/index.php/revista-universidad-afit/article/view/1026>
- García Cardona, G. (1999). *Currículo y Formación Integral del Profesional*. Bogotá: UMNG
- Gardner, H. (1987). *Arte, mente y cerebro*. Buenos Aires: Paidós.
- \_\_\_\_\_. (1988). *La nueva ciencia de la mente*. Barcelona: Paidós.
- \_\_\_\_\_. (1993). *La mente no escolarizada*. Barcelona: Paidós.
- Gómez, J. (2001). "Competencias: problemas conceptuales y cognitivos". En: E. Torres, et ál. (Eds.) *El concepto de competencia: una mirada interdisciplinar*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Guerra, Y. y Barrios H. (2013). *Formación integral en la Universidad Militar Nueva Granada*. Bogotá: UMNG.
- Hyland, T. (1994). *Competence, education and NVQs dissenting perspectives*. London: Cassel, Redwood Books, Trowbridge, Wiltshire.
- Hymes, D. (1996). "Acerca de la competencia comunicativa. En: *Revista Forma y Función*, No. 9, Departamento de Lingüística, Universidad Nacional de Bogotá.
- \_\_\_\_\_. (1980). *Para etnografías de la comunicación*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Holdaway, E.A. (1987). "First year at university: Perceptions and Experiences of Students". En: *Canadian Journal of Higher Education*, No. 17.
- Jurado, F. et ál. (2000) "Hacia una cultura de la evaluación para el siglo XXI. Taller sobre evaluación de las competencias básicas". Secretaría de Educación, Bogotá: UN de Colombia.
- Maldonado, M.A (1970). "Competencias, método y Genealogía. Pedagogía y Didáctica del Trabajo. ECOE Ediciones. Barcelona: Ferrater-Seix Barral.
- Marín, L.F. (2002). "Competencias: saber hacer ¿En cuál contexto?" En: G. Bustamante et ál. (Eds.) *El concepto de competencia II. Una mirada interdisciplinar*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Menéndez, A. (2003). *Ética Profesional*. Decimocuarta Edición. México
- República de Colombia, MEN, Ministerio de Educación Nacional. (1998). *Lineamientos curriculares, Lengua Castellana*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Sociedad Colombiana de Pedagogía (2002). *El concepto de Competencia: Una mirada Interdisciplinar*. Tomo I, 2001; Tomo II, 2002. Bogotá: Alejandría Libros.
- Soto, A. (2002). *La gestión por competencias: Una revisión crítica*. Bogotá: Capital Humano.

## Revista Academia y Virtualidad

Yolanda M. Guerra García ; Norma C. Berdugo Silva

- Tobón, S. (2004, 2005). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE.
- \_\_\_\_\_. (2006). “Aspectos básicos de la formación basada en competencias”. Documento de trabajo, 2006, 1-8. Recuperado de [http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos\\_basicos\\_formacion\\_competencias.pdf](http://maristas.org.mx/gestion/web/doctos/aspectos_basicos_formacion_competencias.pdf)
- Torrado Pacheco M.C. (1988). “De la Evaluación de aptitudes a la Evaluación de competencias”, Bogotá: ICFES.
- Vargas, M.R. (2009). *Diseño curricular por competencias*. México: ANFEI, p. 16.
- Verón, E. (1969). “Ideología y comunicación de masas. La semantización de la violencia política”. En: A. Verón (Ed.). *Lenguaje y comunicación social*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- \_\_\_\_\_. (1971). “Condiciones de producción, modelos generativos y manifestación ideológica”. En: *El proceso ideológico*. Buenos Aires: Tiempo contemporáneo.
- Wittgenstein, L. (1988). *Investigaciones Filosóficas*. Barcelona: Crítica-Grijalbo.
- Zabalza, M.A. (2001). “Competencias personales y profesionales en el Prácticum”. En: *Desarrollo de competencias personales y profesionales en el Prácticum. VI Simposium Internacional sobre el Prácticum*. Lugo: Unicopia. [http://redaberta.usc.es/uvi/public\\_html/images/pdf2001/zabalza.pdf](http://redaberta.usc.es/uvi/public_html/images/pdf2001/zabalza.pdf)
- Zubiría, S. (2002). “La mala pedagogía se hace con buenas intenciones”. En G. Bustamante et ál. (Eds.) *El concepto de competencia II. Una mirada interdisciplinar*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.

### Documentos institucionales Universidad Militar Nueva Granada

- Misión (2009)
- Visión (2009)
- Proyecto Educativo Institucional (2009)
- Modelo pedagógico (2009)
- Currículo basado en competencias (2010)
- Propuesta Programática de Rectoría, Diez escenarios para sustentar (2012)