UNA MIRADA A "SER COMPETENTE"

A glance at "competent beings"

SANDRA ESTRADA MEJÍA
Docente Titular
sestrada@utp.edu.co

LUZ STELLA RESTREPO DE OCAMPO
Docente Asociado
luzrestrepo@utp.edu.co

MARÍA ESPERANZA LÓPEZ DUQUE
Docente Asociado
sanza@utp.edu.co

Miembros del Grupo Investigación:
Desarrollo Humano y Organizacional
Facultad de Ingeniería Industrial
Universidad Tecnológica de Pereira

RESUMEN

Este artículo permite identificar como se logra la idoneidad que requiere un profesional para ser competente en el ejercicio de su profesión, mediante aprendizajes adquiridos no sólo en instituciones educativas sino a través de la experiencia, la cultura y las relaciones interpersonales.
Se identifica a través de la historia que autores han contribuido al diseño de modelos de formación por competencias para por medio de estrategias impactar en el desarrollo del ser humano a lo largo de su vida. Logrando seres autorreflexivos, autónomos y comprometidos con el mejoramiento de la calidad de vida de la sociedad a la cual pertenecen.

PALABRAS CLAVES: Aprendizaje, Competente, Educación, Ser Competente.

ABSTRACT

This article allows to identify as the suitability is obtained that requires a professional to be competent in the exercise of its profession, by means of learning's acquired not only in educative institutions but through the interpersonal experience, culture and relations. It is identified through the history that authors have contributed to the design of models of formation by competitions stops by means of strategies to hit in the development of the human being throughout their life. Obtaining reflective, independent beings and it jeopardize with the improvement of the quality of life of the society to which they belong.

KEYWORDS: *Learning, Competent, Education, Competent Being*

1 INTRODUCCIÓN

En la actualidad se habla de diseño curricular basado en competencias según las exigencias de los diferentes Ministerios de Educación, lo cual conlleva a analizar problemas complejos que tienen relación con tendencias y demandas sociales, pero también con trayectoria de las instituciones, de los educadores y de los propios estudiantes.

Se trata de avanzar en propuestas de formación presentadas por educadores, que ameritan toda la atención recuperando aportes significativos, pero a la vez también propiciando rupturas y transformaciones de diferentes naturalezas frente a las cuales se experimentan dudas, temores y angustias.

Quienes están inmersos en estos procesos educativos sienten que se genera un rechazo al interiorizar en la esencia de lo propuesto. Los rechazos son producto de los cambios que se tienen que dar en las formas habituales de actuar, de pensar, de salir de la comodidad de lo rutinario.

Sin embargo es importante advertir que para poder transcender hacia nuevos escenarios educativos se deben romper paradigmas y asimilar los nuevos procesos de aprendizaje centrados en el estudiante teniéndolo como el actor más importante. Todos estos nuevos desafíos se deben abordar a través de procesos participativos.

Cada vez es más relevante la necesidad de generar propuestas didácticas en las que predomine el autoconocimiento sin dejar a un lado el análisis del entorno en el que se encuentra inmerso, para que logre identificar los problemas de la sociedad y sepa abordarlos. ¿Cómo lograrlo? Antes que nada se debe desarrollar un sistema educativo que integre el nivel primario, secundario y superior, ya que aquí es donde se detectan grandes problemas derivados del divorcio existente entre educación secundaria y pregrado.

Si bien en Colombia ya se está exigiendo la educación con base en competencia en todos los niveles, es en la educación superior donde se prepara para el ejercicio de una profesión, es aquí donde se va a centrar la atención, partiendo del concepto de competencia hasta llegar a ser competente.

Fecha de Recepción: 24 de Enero de 2011
Fecha de Aceptación: 27 de Abril de 2011

2 COMPETENCIA

Es importante dar un vistazo desde varios historiadores del concepto de competencia, antes de entrar a describir el "SER" competente, entre ellos esta:

Aristóteles en su libro Metafísica, interpreta y abre la discusión sobre el conocimiento humano, en como los cambios se dan desde la potencia, entendida como principio del movimiento y del cambio, colocado en otro ser o en el mismo ser.

Un ser tiene poder porque tiene la potencia de modificarse a si mismo, ya porque tiene la de modificar a otro ser. Resulta interesante dar esta mirada para entender lo que se va a interpretar por competencia.

En la perspectiva de Aristóteles, *el saber irrumpe por el deseo, por el placer y por la utilidad; tres fuentes que se complementan*. Este pensamiento está centrado en componentes netamente motivacionales del ser humano.

Aristóteles logro definir los niveles de la educación explicando cómo se desarrolla el proceso de aprendizaje de manera lógica y secuencial en el hombre así;

Primero se desarrolla la facultad de conocer que presupone otras capacidades: los sentidos, la memoria y el recuerdo (se ha desarrollado un conocimiento básico). Posteriormente se puede decir que se da la experiencia.

En los hombres la experiencia proviene de la memoria. Muchos recuerdos de una misma cosa constituyen una experiencia. La experiencia dice Aristóteles, es el conocimiento de las cosas particulares, y el, arte por el contrario, el de lo general

El arte comienza cuando de un gran número de nociones suministrado por la experiencia se forma una sola concepción general que se aplica a todas las cosas semejantes. Cuando el hombre es capaz de relacionar las diversas cosas con una noción común, se encuentra con el arte como una forma de conocimiento.

La tabla 1 resume los niveles del conocimiento mostrados por Aristóteles. Él no distingue los hombres por las facultades que poseen, sino por el uso que hacen de ellas.

Desde Aristóteles, se puede identificar la importancia del hacer en las personas.

Otros educadores definen la competencia y la utilizan como referente en los procesos educativos entre ellos están los siguientes:

Tabla 1. El Saber Humano

EL SABER HUMANO				
USO DE FACULTADES	Nivel 1	RETIENE Y ACUMULA SENSACIONES Conoce las cosas individuales que son las únicas que existen	EXPERIENCIA	Desempeño OPERATIVO
	Nivel 1	USO DE SU FACULTAD O CAPACIDAD PARA GENERALIZAR (CAPAZ DE RELACIONAR LAS DIVERSAS COSAS CON UNA NOCION COMUN. Conoce las generalidades que gobiernan los comportamientos de las cosas individuales.	ARTE	Desempeño TECNICO
	Nivel 1	USO COGNITIVO DE ESTABLECER CAUSAS Y RAZONES QUE DESENCADENEN CIEERTO TIPO DE HECHOS. Conoce las causas y los principios que explican razonablemente las características de las cosas	CIENCIA	Desempeño SUPERIOR

Chomsky: Lingüista famoso nacido en el año de 1928, realizó estudios importantes sobre el lenguaje y es aquí donde propone la competencia como el conocimiento que actúa.

Chomsky realiza una crítica a las visiones empiristas del lenguaje, las cuales sostienen que éste es repetición de memoria. En contra de esto propone la competencia lingüística como una construcción a priori, que orienta el aprendizaje de la lengua y la actuación.

Para ello tiene dos términos *competence* y *perfomance.* La *perfomance* se refiere a la comunicación y concreción del lenguaje, mientras que la c*ompetence* alude al dispositivo de la gramática que se expresa en los hablantes ideales, cuya formación es independiente de la interacción con el mundo.

De manera específica, la competencia es la capacidad del hablante-oyente ideal para operar la lingüística. Por ello

puede entenderse como un marco de acción abstracto, general e ideal que permite comprender los casos particulares.

Por un lado está la gramática universal; y por otro, el uso de ésta por parte de cada individuo en la actuación. Entre uno y otro elemento se encuentra la competencia la cual es individual.

Chomsky articuló la competencia lingüística para definir el objeto de estudio de la ciencia lingüística y no se ocupo como tal de la educación. Este autor rescata el término de la psicología de las facultades del siglo XVII, en marcada en la filosofía cartesiana. Por ello, puede afirmarse que el concepto más de una tradición psicológica que pedagógica o incluso lingüística. Por lo tanto, el concepto de competencia no es nuevo, sino que viene estructurándose hace siglos desde fuente psicológica y filosófica.

Dell Hymes: En 1966 en su trabajo On Communicative Competence, definió el concepto de competencia comunicativa, con el cual plantea los usos y actos concretos dados a partir del lenguaje, dentro de contextos específicos.

En este sentido a diferencia de la competencia lingüística, la competencia comunicacional no es ideal ni invariable; al contrario: ella tiene en cuenta los contextos específicos donde se da la interacción. Por consiguiente una persona competente en el lenguaje es aquella que lo emplea para integrarse con los otros, entendiéndose y haciéndose entender.

La competencia comunicativa, en tanto proceso contextual, se desarrolla, no cuando se maneja las reglas gramaticales de la lengua (competencia lingüística), sino cuando la persona puede determinar cuándo sí y cuándo no hablar, y también sobre qué hacerlo, con quién, dónde y en qué forma; cuando es capaz de llevar a cabo un repertorio de actos de habla, de tomar parte en eventos comunicativos y de evaluar la participación de otros.

La competencia comunicativa tiene en cuenta actitudes, los valores y las motivaciones relacionadas con la lengua, con sus características y usos; así mismo, busca la interrelación de la lengua con otros códigos de conducta comunicativa.

Mc Clelland: En el año 1975 fue el primero en relacionar desde la gestión del talento humano la importancia de la competencia, a través de sus investigaciones afirma que el éxito de la contratación del personal, no se lograba con los elementos que hasta ese momento habían sido aplicados como verificar las habilidades y conocimiento a través de los tests psicológicos, que además era importante verificar características propias de desempeño o sea competencias.

Mc Clelland describe la competencia como indicadores de conducta o conductas observables que se presuponen necesarias para el desempeño de un puesto de trabajo. Al tratarse de una percepción, el sujeto observador está sujeto a cierta subjetividad: puede «interpretar lo que ve» añadiendo o desechando información respecto del candidato. Esto puede sumar o restar oportunidades al candidato.

Hornby y Thomas (1989) la definen como los conocimientos, las habilidades y las cualidades de un gerente efectivo.

Según, Guion (1991) son las características subyacentes de las personas que indican formas de comportarse o pensar, generalizables de una situación a otra, y que se mantienen durante un tiempo razonablemente largo.

Rodriguez y Feliú. (1992) la definen como un conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad.

Levy-Leboyer, Claude (1992) Define las competencias como una serie de comportamientos que ciertas personas poseen más que otras, que las transforman en más eficaces para una situación dada.

Estos comportamientos son observables en la realidad cotidiana del trabajo y también en situaciones de evaluación. Ellos aplican de manera integral sus aptitudes, sus rasgos de personalidad y su conocimiento adquiridos.

Las competencias representan un rasgo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para conducir muy bien las misiones profesionales prefijadas.

Spencer y Spencer (1993) consideran que es: "una característica subyacente de un individuo, que está causalmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo, definido en términos de un criterio".

Guion (citado en Spencer y Spencer) las define como "Características subyacentes de las personas que indican formas de comportarse o pensar, generalizables de una situación a otra, y que se mantienen durante un tiempo razonablemente largo"

Woodruffe (1993) las plantea como "Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente".

Boyatzis (Woodruffe, 1993) señala que son: "conjuntos de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones".

Sin embargo, el empleado competente en su trabajo es aquel que sabe lo que tiene que hacer en el momento oportuno y que, además, lo hace

Rodríguez y Feliú (1996) las definen como "Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad".

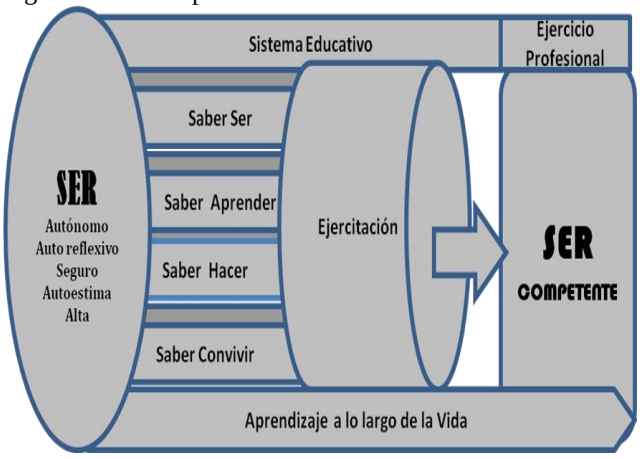
Ansorena Cao (1996) plantea: "Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto, que puede definirse como característica de su comportamiento, y, bajo la cual, el comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable."

Benavides (2002) define las competencias como los comportamientos manifiestos en el desempeño laboral que le permiten a una persona actuar eficazmente.

Todas estas definiciones se quedan cortas cuando se analiza dentro del proceso de aprendizaje a lo largo de la vida lo que significa llegar a ser competente. Es por esto que voy a pasar a describir este concepto.

3 SER COMPETENTE

Figura 1 Ser Competente



Fuente: Las autoras

En la figura 1, se muestra como el desarrollo del ser humano se va consolidando a medida que va avanzando en el sistema educativo a lo largo de la vida.

Este proceso educativo inicia con el desarrollo del ser que inicia desde los niveles escolares de primaria y secundaria hasta llegar al ejercicio profesional en el que se espera un ser competente, pero un ser humano educado para la vida y que además logre altos desempeños en su actividad profesional, esta es la gran tarea que nos espera a los educadores.

El desarrollo de las competencias en el sistema educativo debe estar centrado en el SER competente, esto quiere decir que los procesos educativos deben fijar la atención en permitirle al ser humano el conocimiento de si mismo, que se le de la oportunidad de evaluarse a si mismo, de tal forma que se conozca y pueda reflexionar acerca de sus fortalezas y debilidades que le permitan potenciar mejor sus acciones de crecimiento en concordancia con su proyecto de vida.

Si se logra ver en forma más realista se comprende mejor y se logra fortalecer la autoestima, se sienten más seguros, más confiados para actuar y pasar a ser autónomos, manejando la capacidad de controlar, afrontar y tomar decisiones acerca de nuestra propia vida. Como dice Tobón (2006) *Mediante la autorreflexión, cada persona siempre tiene la posibilidad de construir su forma de ser, pensar, sentir, tomando así distancia con las imposiciones y bloqueos que con frecuencia el contexto social impone.*

Solo así se es capaz de estar dispuestos a producir y darle valor agregado a lo que se hace, legando a los niveles de la innovación y creatividad.

Educando personas con autoestima, seguras, auto reflexivo y autónomo se fortalecen los cuatro componentes de la competencia:

SABER SER: Capacidad de la autodirección, responsabilidad, solución de problemas, toma de decisiones y valores propios de los humanos para percibir a los demás y vivir en un contexto social.

SABER APRENDER: Conjunto articulado de conocimientos construidos por un individuo en relación con un contexto cultural, que le permitan dar sentido al mundo que le rodea, ser un miembro activo y reaccionar frente a dicho entorno, comunicarse con otros y hacer progresar sus propios conocimientos.

SABER HACER: Uso exitoso de los conocimientos disciplinares adquiridos y aplicados al contexto donde se desenvuelve.

SABER CONVIVIR: a los valores asociados a la capacidad para establecer y desarrollar relaciones sociales en todos los espacios en donde nos corresponda interactuar

Estos cuatro componentes por si solos no logran hacer la persona competente, solamente con la ejercitación de la tarea y la experiencia logrará ser competente. De este

proceso de aprendizaje con conciencia combinado con la experiencia, resulta un proceso de formación por competencias

Esto exige que los modelos tradicionales de educación superior se cambien hasta lograr implementar modelos pedagógicos adecuados que le permita al SER desarrollar su autonomía, su compromiso, su responsabilidad para comprometerse con los problemas de la sociedad sin dejar a un lado su propio desarrollo. Como bien lo plantea Ruiz (1999) *la autonomía implica la formación de personas que puedan pensar por si mismas.*

Es aquí donde se identifica la importancia al SER competente que desarrolla aptitudes, actitudes y habilidades dando lugar al desarrollo de enseñanza y aprendizaje centrado en el estudiante.

4 PROCESO DE ENSEÑANZA

Los procesos de enseñanza están relacionados directamente con la finalidad que tienen los sistemas educativos en formar profesionales que logren impactar la sociedad.

Es así como se mide el papel de la educación a través de las capacidades que se logren desarrollar en los alumnos. Estas capacidades según C. Coll (1986) las agrupa en capacidades cognitivas o intelectuales, motrices, de equilibrio y autonomía personal, de relación interpersonal e inserción y actuación social.

El papel asignado a la enseñanza debe promover una formación integral que desarrolle la autonomía y el equilibrio personal.

Estrategias de enseñanza:

- Los modelos de enseñanza deben tener muy claros los objetivos y propósitos que se persiguen en la educación.
- Los programas abarcan contenidos que además de desarrollar el s*aber* requieren especificar el *saber hacer* y potenciar el *ser*. Es así como no solamente deben ser estrictamente disciplinares y de carácter cognitivo, sino contener elementos que desarrollen las capacidades motrices, afectivas, de relación interpersonal y de inserción social.
- La implementación de las metodologías activas en los procesos de aprendizaje resultan adecuadas para formar integralmente
- Los docentes planificaran actividades flexibles que involucren la participación de los alumnos de tal forma que se adapten a sus necesidades y se promueva el conocimiento y la reflexión.
- El trabajo grupal es una estrategia muy útil para desarrollar objetivos educativos, sin embargo es importante clarificar que esta no debe excluir el trabajo y los esfuerzos individuales de los alumnos.
- Los materiales curriculares como libros, guías, soportes informáticos y proyecciones entre otros son recursos importantísimos que bien utilizados potencian el proceso de aprendizaje sin sustituir de ninguna manera la labor del docente.
- Proceso de valoración debe incluir elementos de auto, co y heteroevaluación.

5 PROCESO DE APRENDIZAJE

Un proceso de aprendizaje requiere de una estructura, inicia cuando el profesor nos enseña, si solamente se limita a hablar estimula en el alumno solamente el sentido del oído y la visión. La información se capta o se comprende de diferentes formas en los estudiantes de acuerdo a lo que cada uno sabe y sea capaz de relacionarla. Pero hasta aquí no ha habido aprendizaje, este requiere condiciones adecuadas que no resultan simplemente de escuchar.

Es aquí donde se da sentido el concepto del constructivismo; el conocimiento no se transmite, cada persona debe construir el conocimiento.

Bajo estos principios, el reto del docente es construir ambientes de aprendizaje donde el estudiante aprenda. El proceso en el que el estudiante aprende a aprender y es protagonista de su propio aprendizaje, se torna imprescindible y requiere de estrategias para ubicarlo socialmente y logre generar propuestas creativas e innovadoras.

Estrategias de aprendizaje:

- En un proceso de aprendizaje la información debe tener sentido o sea que debe responder a una necesidad del individuo, debe servirle para algo al estudiante.
- El aprendizaje debe darse en diferentes contextos, los problemas presentados deben presentarse con contextos adecuados de tal manera que los estudiantes puedan interpretarlos y aplicarlos en situaciones similares.
- Un proceso guiado a través de preguntas, estimula al estudiante a aprender autónomamente.
- Tratar de utilizar el máximo de sentidos en los procesos de aprendizaje, estimula al estudiante.
- Un verdadero proceso de aprendizaje debe ser de manera secuencial, de lo simple a lo complejo.
- Realizar procesos de retroalimentación de los conocimientos desarrollados.

- Promover la reflexión sobre lo que se ha aprendido, valida la meta cognición como la capacidad del estudiante de conocer, controlar y autor regular su propio funcionamiento intelectual.

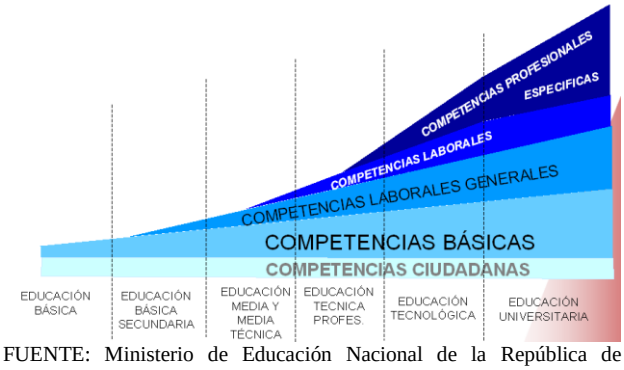
6 FORMACIÓN EN EL CONTEXTO

El principal reto del contexto consiste en validar la formación por competencias y reforzarlas involucrando otras instituciones y entes sociales como la familia, empresa, instituciones culturales, deportivas y religiosas. Sería imposible obtener una formación integral del individuo a través de las competencias sin contar con interacciones y acuerdos que permeen e impacten en lo que se considera un ser competente

En la figura 2 se puede visualizar el desarrollo de las competencias a lo largo del sistema educativo. El desarrollo de las competencias ciudadanas y básicas es permanente. En la primera infancia estas contribuyen a estructurar la personalidad y a facilitar la socialización.

En la formación media, media técnica y técnica profesional se empiezan a incorporar competencias laborales que le permiten a la persona fortalecer su quehacer, por su parte la educación tecnológica y universitaria afianza las competencias profesionales específicas que coadyuvan al sujeto como ser competente.

Figura 2 Sistema educativo



FUENTE: Ministerio de Educación Nacional de la República de Colombia.

La formación integral requiere el aprendizaje de valores, las conductas y comportamientos y las normas y reglamentos que implícita o explícitamente están inmersas en la cultura de la sociedad a la cual se pertenece.

Estrategias

- Generación de acciones que permitan propiciar la autonomía, autorreflexión, creatividad y posibilidad de visionar el futuro para el mejoramiento de la calidad de vida personal y de la comunidad.
- Creación de proyectos éticos de vida que promuevan el reconocimiento de sujetos sensibles, comprometidos y creadores, capaces de transformar la realidad.
- Facilitación de espacios socio-cultural que permitan la integración y formación de sus miembros con el fin de mantenerse y transformarse continuamente afrontando los cambios.
- Conservación del entorno familiar que forma en el ser humano valores de convivencia y respeto para que puedan actuar y desenvolverse de manera sensata y segura.
- Establecimiento de relaciones que promuevan la cooperación para el logro de resultados personales y sociales.

7 CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Se puede llegar a definir que el SER COMPETENTE se logra a través de un proceso continuo de formación a lo largo de la vida en el que intervienen no solamente las instituciones de educación, sino procesos culturales que se desarrollan con la familia y con los demás miembros de la sociedad.

Las instituciones educativas que tengan dentro de sus objetivos la formación por competencias deben generar propuestas que contengan componentes actitudinales que engloban los valores, las actitudes y las normas.

El SER COMPETENTE implica desarrollar componentes cognoscitivos, afectivas, éticos y conductuales.

8 BIBLIOGRAFIA

[1] ACOFI, Ciencia e Ingeniería en la Formación de Ingenieros para el Siglo XXI. Edición Mauricio Duque Escobar. 2008

[2] BENAVIDES ESPINDOLA Olga. Competencias y Competitividad. Mc Graw Hill 2002.

[3] BUSTAMANTE ZAMUDIO Guillermo y Otros. El concepto de Competencia II. Alejandría Libros. 2da Edición 2004.

[4] VILLADA OSORIO Diego. Introducción a las Competencias.

[5] TOBON SERGIO. Formación Basada en Competencias Segunda Edición. Ecoe Ediciones Ltda. 2006

[6] TORRES CARDENAS Edgar y Otros. El Concepto de Competencia I. Alejandría Libros. 2da Edición. 2002.