

Formación y formación de competencias

Training and skills training

Felipa Stella Rentería P.*

* Docente, Universidad Tecnológica del Chocó “Diego Luis Córdoba”, Chocó, Colombia.
e-mail: felastella@hotmail.com DOI: [10.18636/refaedu.v22i1.496](https://doi.org/10.18636/refaedu.v22i1.496)

Resumen

Cada vez se reconoce más la necesidad de una formación en educación superior que sea pertinente para la sociedad, por ello la formulación de competencias genéricas, que derivan en otras más especializadas, constituye el horizonte de acciones de formación deseables en educación superior y a la vez son un referente de gran importancia para poder monitorear la calidad de la formación en todos los programas académicos de pregrado. No obstante lo anterior, es claro que las competencias genéricas no pueden suplantar las competencias específicas que se forman en los distintos programas de educación superior, pues su desarrollo, con respecto a estas últimas, tiene un carácter a la vez complementario e integrador.

Palabras clave: académicos, colectivo pedagógico, currículo, clima pedagógico, dialéctica, proceso.

Abstract

It is increasingly recognized the need for training in higher education that is relevant to society, so the formulation of generic skills, which result in more specialized, constitutes the horizon of actions desirable training in higher education, yet are a landmark of great importance to monitor the quality of training in all undergraduate academic programs. Notwithstanding an-interior, it is clear that generic skills cannot replace specific competencies that form in the various programs of higher education, for their development, with regard to the latter, has a complementary character to the time and integrator.

Keywords: academics, curriculum, dialectic, group teaching, teaching climate, process.

Introducción

En algunas universidades de Colombia, el tema de las competencias es reciente. En otras latitudes, el término tiene antecedentes de varias décadas, sobre todo en países como Inglaterra, Estados Unidos, Alemania y Australia. Las competencias aparecen relacionadas con los procesos productivos en las empresas, en particular en el campo tecnológico, en donde el desarrollo del conocimiento ha sido muy acelerado; por lo mismo se presentó la necesidad de capacitar de manera continua al personal, independientemente del título, diploma o experiencia laboral previos. Este es el contexto en el que nacen las denominadas competencias laborales, concepto que presenta varias definiciones, entre las que sobresale aquella que las describe como la “capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad laboral plenamente identificada” (Torrado, 1998).

Desde la perspectiva de las competencias laborales se reconoce que las cualidades de las personas para desempeñarse productivamente en una situación de trabajo, no sólo dependen de las situaciones de aprendizaje escolar formal, sino también del aprendizaje derivado de la experiencia en situaciones concretas de trabajo.

Por lo mismo, se reconoce que no bastan los certificados, títulos y diplomas para calificar a una persona como competente laboral o profesionalmente (Torrado 1995).

El objetivo de esta investigación fue diseñar una propuesta didáctica que contribuyera al mejoramiento del desarrollo de la competencia desde la filosofía política en el primer nivel del Programa de Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación de la Universidad Tecnológica del Chocó (UTCH), Quibdó, Colombia.

Formación y formación de competencias

La formación es un proceso que acompaña de manera consiente, al ser humano durante toda su vida, en relación con el resto de la sociedad, con el contexto y con la historia, donde las tradiciones socioculturales, los intereses políticos e ideológicos encuentran el camino de la transmisión. La formación del individuo ocurre a través de un proceso formativo totalizador y general; el proceso formativo en su sentido amplio es ejecutado por las diferentes instituciones de la sociedad entre ellas la escuela, la familia y la sociedad en su conjunto a través de diversas organizaciones y en su sentido más estrecho, es la escuela la encargada de tal misión (Tobón 2004).

En su sentido más estrecho tiene el objetivo de preparar al hombre como ser social y para ello agrupa en una unidad dialéctica el proceso instructivo, educativo y desarrollador a través de los cuales el hombre adquiere su plenitud para llegar a transformar el medio, a la vez que se transforma a sí mismo.

El proceso de instrucción garantiza el desarrollo de los conocimientos y habilidades en los estudiantes y desarrolla destrezas como medios para hacer, de manera que pueda apropiarse de la cultura que lo ha precedido “lo primero que tiene que resolver es el proceso formativo, con vista a preparar al hombre en la carrera para vivir. El proceso formador debe garantizar el desarrollo a plenitud de las facultades tanto espirituales como físicas. El proceso de educación garantiza la formación del estudiante para la vida y la educación de los valores (Tobón 2006).

En estado, es necesario comprender que el proceso de formación se vincula con los objetivos y las tareas que emanan de las necesidades sociales concretas, es decir, la necesidad de formar un hombre capaz de conocer, actuar y pensar satisfactoriamente en las distintas etapas de la vida en relación con el medio que lo rodea y que sepa proyectarse en su transformación a partir de los más elevados valores humanos; es correspondencia con identidad nacional y con una proyección humanista hacia el resto del mundo (Tobón 2004).

La formación está convirtiéndose poco a poco en un valor, en un recurso para el progreso y la mejora de las sociedades y de los individuos. La formación se presenta plural y abierta, como un derecho y un deber, como un proceso y un resultado. Se espera que a mayor formación mejores sociedades, colectivos y ciudadanos. Pero no solo la formación, sino la educación, así como misiones y funciones deseables de la universidad del siglo XXI se apuntan las de “educar, formar e investigar” (Cátedra UNESCO 2000).

Visto de esta manera, el proceso formativo se propone como principal objetivo, el perfeccionamiento de la labor profesional en los egresados para lograr desde la ciencia la transformación del medio, a través de la práctica laboral y profesional (Brunner 1997)

Las competencias, como un enfoque integral de formación desde su diseño mismo, conectan el mundo del trabajo y la sociedad en general, con el mundo de la educación (Brunner 1997).

Es por ello que, formación y formación de competencia constituyen dos términos estrechamente relacionados entre sí que poseen un mismo objetivo: la necesidad de preparar al hombre para la transformación del medio en beneficio de todos (Torrado 1998).

Por tanto, el desarrollo de las competencias pasa por un proceso de formación caracterizado por la integración de las invariantes del conocimiento en cada disciplina y asignatura, conformando los nodos del conocimiento que permitan el desarrollo de las habilidades, capacidades y valores requeridos y en función de ello (interdisciplinariedad), por la flexibilidad, el sistema de componentes didácticos de los programas de formación y capacitación en función de las competencias que se quiere desarrollar y considerando un mayor acercamiento a la dimensión laboral, que es en definitiva la primera dimensión que se revela en la dinámica del proceso y las necesidades más apremiantes (Chomsky 1970).

Las competencias son aprendidas y la persona puede desarrollarlas a través de diferentes estímulos. Las organizaciones deben establecer mecanismos para

medirlas y así proyectar su potencial y correcto desarrollo (Sternberg 1997).

Las competencias por su parte son comportamientos y conductas sostenidas con las que una persona afronta de manera efectiva sus problemas cotidianos y maneja su entorno más próximo. Son aprendidas y desarrolladas por las personas a través del estímulo social recibido de procesos de formación, reforzamiento social y de la experiencia adquirida a lo largo de la vida. Las competencias se convierten en pautas de comportamiento repetitivos que conducen a resultados. Si se interiorizan y se arraigan para alcanzar los propósitos individuales y colectivos, pueden conducir a la efectividad (Zabala 2003).

A diferencia de los recursos, las competencias se incrementan porque se adquieren a través de un proceso de aprendizaje (Hymes 1996).

“La tendencia más generalizada en cuanto a la formación de competencias vista desde la didáctica, es expresada con el término de formación por competencias, las cuales son desarrolladas en el marco de un proceso de formación que demanda la necesidad de rediseñar los planes de estudios, programas de disciplinas y asignaturas en función del desarrollo de las competencias más importantes relacionadas con la profesión u oficio, con las necesidades personales y no únicamente, con los conocimientos, habilidades, capacidades y valores” (Giménez 1994).

Según Chomsky (1970) el proceso de formación por competencias es aquel proceso formativo de carácter profesional, sistémico y consciente, orientado a

generar competencias relacionadas con los intereses profesionales y personales de los individuos, para desempeñar con eficiencia y eficacia la labor profesional con claros referentes en normas existentes que permitan evaluarlas en la práctica.

La formación por competencias requiere básicamente de dos aspectos que se deben considerar en su proceso formativo: la vinculación de la teoría con la práctica, aspecto que permite acercar el proceso formativo a las necesidades profesionales y la dirección y evaluación del proceso, a partir de criterios de desempeño, lo que exige tener en cuenta una visión integradora de las disciplinas concebidas en el currículo. Todo ello nos hace pensar que la formación por competencias surge por una necesidad objetiva de elevar los niveles de efectividad y eficiencia en los resultados de la actividad laboral de las empresas, como única posibilidad de competir en el mercado internacional; para ello, resulta esencial rediseñar sistemáticamente las estrategias de capacitación de los recursos humanos, aspecto que resulta imposible sin la presencia de la didáctica como ciencia encargada de hacer más eficiente el proceso de enseñanza-aprendizaje que tiene lugar en la capacitación (Hernández *et al.* 1998).

La formación por competencias constituye una nueva propuesta que surge en la empresa y en la didáctica de la cual ambos se adueñan (Bustamante 2003).

El enfoque de formación por competencia se caracteriza por los siguientes requisitos:

Los programas de formación sin or-

ganizaciones a partir de competencia a aprender. 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. Valorando ahora, la adquisición de un conjunto de competencia como el objetivo principal de la formación (Sternberg 1997).

Las competencias varían en función del contexto en el cual están aplicadas. Se refiere a la necesidad de precisar qué se debe realizar lo que evidentemente depende del contexto en el cual son aplicadas las competencias e implica a la formación profesional y formación general. La principal referencia para definir las competencias a adquirir en el programa de formación, es la función de trabajo; las competencias profesionales se derivan a partir de tareas específicas de una función de trabajo (Sternberg 1997).

Las competencias están descritas en término de resultados y normas. Es necesario entonces definir lo más exactamente posible, cada una de las competencias a desarrollar de manera que queden bien delimitadas (Sternberg 1997).

Los representantes del mundo del trabajo participan en el proceso de elaboración. Conociendo que las competencias definen las necesidades de formación, las personas relacionadas con los sectores industriales o de servicios, deben poder intervenir en el proceso de elaboración de los programas

Las competencias son evaluadas a

partir de los resultados y normas que lo componen. Evaluar las competencias es primero y ante todo, evaluar la capacidad de realizar las actividades y cumplir las funciones técnicas, más que saber el estado de los conocimientos de los estudiantes (Sternberg 1997).

La formación tiene un alto contenido práctico experimental. La necesidad de constatar el dominio de las competencias en la práctica profesional, requiere acercarse cada vez más al proceso de formación a la práctica laboral, ello implica la participación de los empleados en el proceso (Sternberg 1997).

Competencias. Generalidades

Los orígenes del concepto competencia se remontan a los tiempos de cuando definió el principio de movimiento con los conceptos de potencia y acto.

Vigotsky (1985) afirma que la potencia es el principio del movimiento, del cambio que se encuentra en otro ser o en el ser mismo en tanto que otro y potente significa la capacidad de cambio en una cosa cualquiera, ya sea en el sentido de mejor o peor. La potencia es entonces la posesión de cierto estado, de cierto principio, como también es la posesión de la privación de ese estado-impotencia, pues “a cada potencia corresponde una impotencia”. En la metafísica se explica la privación, impotencia, como la carencia de una cualidad que no se tiene pero que naturalmente se debería tener (Gardner 1987).

En cuanto al concepto de “acto” se explica así: “llamamos también sabio en potencia incluso al que no estudió, si posee la facultad de estudiar; el estado

contrario en cada uno de estos casos, existe en acto”. Acto será entonces el ser que construye respecto al ser que tiene la facultad de construir. Los conceptos de Aristóteles pasaron muchos años después a la lingüística con el nombre de competencia y actuación. Da cuenta por primera vez del concepto de competencia. La competencia la definió (Giménez 1994) como “el conjunto de conocimientos que el hablante, de manera más o menos consciente posee sobre su propia lengua” y la “actuación” (Gardner 1987).

Una clasificación de competencias. El surgimiento de las competencias obedece a necesidades de diversos tipos, entre ellas elevar la cantidad y la calidad de la producción, lo que se traduce en eficacia y en eficiencia, la satisfacción de las necesidades de los clientes, la necesidad de insertarse en el mercado mundial, la capacidad y formación de los recursos humanos para enfrentar el desarrollo tecnológico (Zabala 2003).

Para determinar la relación dialéctica que se establece entre las diversas competencias que debe reunir un profesional, es necesario clasificarlas en dependencias, fundamentalmente del perfil ocupacional, de los problemas de la profesión y de las características generales de la institución donde se realice la labor profesional del egresado, lo que demanda del profesional una capacitación sistemática, ello permite precisar, qué competencias se necesitan desarrollar en la persona y a la vez de qué otras competencias depende su desarrollo (Gardner 1997).

Según Gardner (1987), las competencias se pueden clasificarse en general

y particulares, formando las competencias requeridas. Otra clasificación basada en el modelo antropológico de la empresa, es la que propone Chomsky (1970), donde clasifica las generales o directivas en competencias estratégicas e intragénicas; las estrategias son aquellas necesarias para obtener buenos resultados económicos: la visión, la resolución de problemas, la gestión de recursos, la orientación al cliente y la red de las relaciones efectivas; las estrategias, son aquellas necesarias para desarrollar a los empleados e incrementar su compromiso y confianza con la empresa, se trata en esencia de la capacidad ejecutiva y de la capacidad de liderazgo, empatía, la delegación y el trabajo en equipo (Brunner 1992).

Al enfocar las competencias desde la persona, entendiendo que esta debe intervenir como protagonista en los problemas sociales de la empresa e insertarse en un proceso de formación o capacitación que le permita asumir un papel más proactivo en el desempeño profesional (Chomsky 1970).

Las competencias laborales surgen como base de la regulación del mercado de trabajo interno y externo de la empresa y a la vez como política de formación y capacitación de la mano de obra; las competencias profesionales son el resultado de la integración esencial y con un alto grado de generalización de un conjunto de conocimientos, habilidades y valores profesionales, que se manifiestan a través de un desempeño profesional eficiente en la solución de los problemas de su profesión, pudiendo incluso resolver aquellos no predeterminados, estas expresan la lógica con que actúa el profesional.

Las competencias creativas a las capacidades de integrar los rasgos de la creatividad, regulados por las características de la personalidad en un contexto creativo a los conocimientos, habilidades, capacidades, valores y actitudes de desempeño profesional y social (Brunner 1992).

Se comparte la idea de que “todo sujeto” es potencialmente creativo y la creatividad se educa y se desarrolla en el sujeto; se puede pensar entonces, que se requiere de un espacio y tiempo para polinizarla. El proceso de formación profesional que se lleva a cabo a lo largo de la carrera, resulta una vida ideal para desarrollar la creatividad en función de competencias creativas, el que a su vez se hace eficiente, al potenciar el desarrollo de competencias imprescindibles para el desempeño de este profesional pues a través de él puede lograr la unidad de un sistema de influencias educativas a ese propósito. El proceso de formación de las competencias creativas es que el proceso formativo de carácter profesional, sistemático y consciente, dirigido al desarrollo de los elementos y rasgos de la creatividad, necesarios en relación con el objeto de la profesión y que pretende como resultado, el logro de las competencias creativas en el desempeño profesional¹.

¹ Propuesta de lineamientos para la formación por competencias (Ministerio de Educación, 2008). Aspectos básicos de la formación basada en competencias. Cada vez se reconoce más la necesidad de una formación en educación superior que sea pertinente para la sociedad, por ello la formulación de competencias genéricas, que derivan en otras más especializadas, constituye el horizonte de acciones de formación deseables en educación superior y a la vez son un referente de gran importancia para poder monitorear la calidad de la formación en todos los programas académicos de pregrado.

Resultado

A partir de la definición de competencias creativas de los elementos que intervienen en el proceso de formación de las competencias creativas, de las acciones creativas deben asumir los estudiantes del Programa de Ciencias Sociales. Para determinar las competencias a desarrollar se deben seguir los siguientes pasos:

Realización del diagnóstico en las posibles esferas de trabajo: permite conocer las peculiaridades y exigencias de las diferentes esferas de actuación y como consecuencia desarrollar las competencias necesarias para hacer eficiente el desempeño profesional. Se realiza a partir de una guía que permita recoger información necesaria al respecto.

Diagnóstico del proceso formativo de los estudiantes en la carrera: aquí se realizaron entrevistas individuales o grupales, cuestionario y encuestas que permitan conocer la situación actual que presenta la carrera en relación con la posibilidad de fomentar un clima pedagógico creativo en los niveles educativos.

Se diagnostica la dificultad en el proceso de firmas de los estudiantes, limitaciones que presenta el colectivo pedagógico para enfrentar el proceso de formación de las competencias creativas, disposición de los profesionales de la UTCH para involucrarse en el proceso.

Determinación en conjunto de las competencias análisis y determinación por el colectivo pedagógico junto con los empleadores de las competencias profesionales y claves que deben reunir los egresados de la carrera.

Validación de las competencias por criterios de expertos de las unidades empleadoras y del colectivo pedagógico universitario: consultar a los especialistas de las esferas de trabajo, profesores de la especialidad y directivos docentes, por criterios de expertos, si esas son las competencias necesarias para tal fin.

Conclusión

Lo anterior es solo una parte del diseño de una propuesta didáctica que muestra la manera de cómo tocar una tema álgido y de difícil abordaje como es el de las competencias, un tema que por su relativa juventud se considera en construcción y aún con grandes vacíos en los que cada uno se constituiría en el objeto de otros escritos.

Esta mirada general al panorama ofrecido por las competencias es solo un acercamiento a los diferentes puntos de debate como lo pueden ser la evaluación, el currículo y la formación por competencias entre otros temas. ¿Cuál sería entonces el gran aporte de las competencias a los procesos de formación? Definitivamente se podría considerar como un modelo de formación integral en el que la respuesta al ¿para qué? está siempre presente. Un modelo que obliga a cuestionarse alrededor de la pertinencia de los procesos educativos, invita a la educación a repensar al sujeto de aprendizaje como un agente transformador de la realidad, convoca al cuerpo docente a una reflexión y los llama a adaptarse a sus estudiantes, a sus procesos intelectivos, a sus preconceptos derivados de la experiencia y a sus aptitudes y no pretender, aun cuando pareciera más sencillo, que los estu-

diantes se adapten a sus docentes, pues finalmente son ellos los facilitadores.

Literatura citada

- Brunner J. 1992. *Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva*. Madrid: Alianza.
- Brunner J. 1997. *La educación, puerta de la cultura*. Madrid: Visor.
- Bustamante G. 2003. *El concepto de competencia III. Un caso de recontextualización: Las "competencias" en la educación colombiana*. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.
- Cátedra Unesco, 2000-2008. *Informe de Gestión Integral del Patrimonio*.
- Chomsky N. 1970. *Aspectos de la teoría de la sintaxis*. Madrid: Editorial Aguilar.
- Gardner H. 1987. *Las estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura Económica.
- Gardner H. 1997. *La mente no escolarizada. Cómo piensan y cómo deberían enseñar en las escuelas*. México: SEP/Cooperación Española, Fondo Mixto de Cooperación Técnica y Científica México-España.
- Giménez DJ. 1994. *Tesis sobre la aparte utilidad de las competencias en educación*. Valencia: Universidad de Valencia.
- Hernández CA, Rocha A, Verano L. 1998. *Exámenes de Estado. Una propuesta de evaluación por competencias*. Bogotá: ICFES.
- Hymes D. 1996. *Acerca de la competencia comunicativa. Forma y función*. Bogotá: Departamento de Lingüística, Universidad Nacional de Bogotá.
- Sternberg RJ. 1997. *Successful intelligence*. New York: Simon and Shuster.
- Tobón S. 2004. *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE.
- Tobón S. 2006. *Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad*. Bogotá: ECOE.
- Torrado MC. 1995. *La naturaleza cultural de la mente*. Bogotá: ICFES.
- Torrado MC. 1998. *De las aptitudes a las competencias*. Bogotá: ICFES.
- Vigotsky L. 1985. *Pensamiento y lenguaje*. Buenos Aires: La Pléyade.
- Zabala MA. 2003. *Competencias docentes del profesorado universitario. Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.