



**IV Congreso Internacional Virtual de Educación
9 – 29 Febrero del 2004**

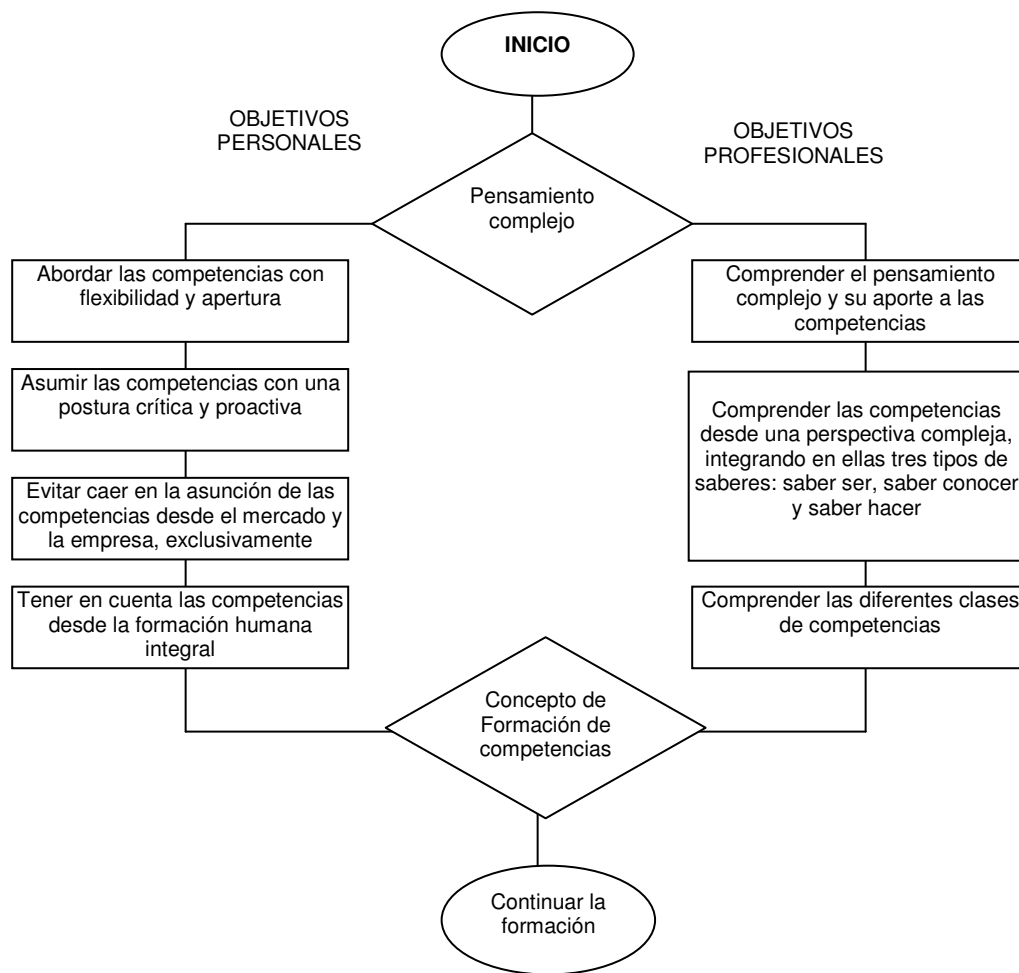
**Curso
ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS PARA
LA FORMACIÓN DE COMPETENCIAS**

**Módulo I
FORMACIÓN BASADA EN
COMPETENCIAS**

**Docente
SERGIO TOBÓN**

**España, Islas Baleares
CIVER-EDUCA Y UNIVERSIDAD DE LAS ISLAS BALEARES
2004**

La inteligencia parcelada, compartimentada, mecanicista, disyuntiva, reduccionista rompe lo complejo del mundo en fragmentos separados, fracciona los problemas, separa lo que está unido, unidimensionaliza lo multidimensional. Es una inteligencia miope que termina normalmente por engeguerse. Destruye desde el óvulo las posibilidades de comprensión y de reflexión; reduce las oportunidades de un juicio correctivo o de una visión a largo plazo. Por ello, entre más multidimensionales se vuelven los problemas más incapacidad hay de pensar su multidimensionalidad; entre más progresa la crisis, más progresa la incapacidad para pensar la crisis; entre más planetarios se vuelven los problemas, más impensables son. Incapaz de proyectar el contexto y el complejo planetario, la inteligencia ciega se vuelve inconsciente e irresponsable (Morin, 2000, p. 34).



I. INTRODUCCIÓN

La formación basada en competencias es el proceso pedagógico por medio del cual se reúnen, integran y entretajan diversos saberes para posibilitar la emergencia de un ser humano nuevo capaz de pensar por sí mismo, crítico y autocrítico de los condicionantes socioeconómicos, teniendo en cuenta sus potencialidades. Las competencias tienen componentes que se adquieren a través de la práctica interactiva contextualizada; no son *a priori*, ni están en la naturaleza de la persona. La docencia debe implementar procesos pertinentes e idóneos para que las personas incorporen nuevas estructuras de actuación que les posibilite resolver problemas; de esta forma, incorporan nuevas herramientas para desenvolverse y actuar en la vida.

Desde el enfoque de la *formación basada en competencias*, el énfasis no está en los estudiantes, ni tampoco en los docentes, sino en la relación *intersistémica* de ambos. Acorde a esto, la docencia orientada hacia las competencias se basa en la comprensión y regulación que los docentes realizan del proceso aprendizaje – enseñanza, con el fin de formar determinadas competencias en sus estudiantes y, al mismo tiempo, construir y afianzar sus propias competencias como profesionales de la pedagogía, teniendo como guía la formación humana integral (*proyecto ético de vida*), la transdisciplinariedad, la apertura mental, la flexibilidad, las demandas sociales y económicas, y el entretajido del saber mediante la continua reflexión sobre la práctica (Schon, 1992).

Tradicionalmente, las competencias han sido conceptualizadas como *un saber hacer en contexto* (Hernández, Rocha y Verano, 1998). El enfoque de formación tradicional por competencias tiene una serie de problemas y vacíos tales como:

1. El “saber hacer” enfatiza en lo procedimental, dejando de lado aspectos esenciales de la racionalidad humana tales como el entender y el comprender las implicaciones de los hechos;
2. No tiene en cuenta la actitud hacia el desempeño idóneo y su articulación a

valores personales;

3. El desempeño se reduce a la acción y a resolver problemas, sin tener en cuenta la asunción de la responsabilidad por el actuar humano;
4. Aborda la actuación en el entorno, pero descuida o no tiene en cuenta que las actuaciones inteligentes de mayor impacto implican la transformación de dicho entorno a favor del bienestar humano;
5. Se asume el saber hacer de forma separada del saber conocer y del saber ser, cuando la realidad muestra que todo proceso de desempeño integra los tres saberes,

El presente módulo tiene como propósito aportar una serie de elementos para comprender las competencias desde una perspectiva compleja y superar los vacíos que ha tenido este concepto en la educación tradicional.

II. PENSAMIENTO COMPLEJO

El pensamiento complejo constituye un método de construcción del saber humano desde un punto de vista hermenéutico, o sea, interpretativo y comprensivo, retomando la explicación, la cuantificación y la objetivación. Es un método que, en cuanto camino, no está hecho ni trazado, sino que se hace caminando, como bien lo expresa el poema de Machado (1998) *caminante, no hay camino, se hace camino al andar...* Por ende, el pensamiento complejo consiste en una nueva racionalidad en el abordaje del mundo y del ser humano, donde se entretajan las partes y elementos para comprender los procesos en su interrelación, recursividad, organización, diferencia, oposición, y complementación, dentro de factores de orden y de incertidumbre. Así lo expresa Morin (2000):

Complexus significa lo que está tejido en conjunto; en efecto, hay complejidad cuando son inseparables los elementos diferentes que constituyen un todo (como el económico, el político, el sociológico, el psicológico, el afectivo, el mitológico) y que tienen un tejido interdependiente, interactivo e inter - retroactivo entre el objeto de conocimiento y su contexto, las partes y el todo, el todo y las partes, las partes entre sí, la complejidad es, de hecho, la unión entre la unidad y la multiplicidad...(p. 31).

A continuación se anotan de forma esquemática los ejes centrales del pensamiento complejo:

1. Las nociones antagónicas se unen sin perder su diferenciación y particularidad (principio dialógico), las cuales se excluyen y rechazan en el paradigma clásico. Mediante el dialogo podemos hacer concurrir y complementar las diferentes lógicas.
2. Hay sistemas en los cuales la parte está en el todo, y, a la vez, el todo está en cada una de las partes (principio hologramático) (Morin, 1997); esto implica la necesidad de conocer el todo para comprender las partes y estudiar las partes para conocer el todo.
3. Se integra el objeto y el sujeto: el investigador (conceptuador) es un observador que observa el objeto observándose a sí mismo. En el paradigma

clásico, el conocimiento pasa por el observador sin *romperlo* ni *machacarlo* debido a la neutralización (Rozo, 2003). En el enfoque complejo, el conocimiento sobre el objeto se analiza con relación al sujeto, y se realiza una observación sobre la observación; es decir, se analizan los efectos de las propias actitudes y modelos mentales en la elaboración del conocimiento, el diseño de la metodología y su aplicación.

4. Los fenómenos tienen características regulares e irregulares. Dichas características interactúan en los procesos sociales dentro de una continua organización dada por el orden y el desorden.
5. Se combina el análisis cualitativo con el análisis cuantitativo, ya que con números no se puede interpretar y con palabras no se puede describir con precisión, lo cual hace necesario pensar lo que se hace.
6. Por último, uno de los mayores aportes del pensamiento complejo es que para construir el conocimiento en su multidimensionalidad, se requiere de una *mente compleja* (Morin, 1999), y esto implica una transformación de nuestra mente simple.

La formación humana se ha concebido tradicionalmente en la educación desde una perspectiva rígida, fragmentada y descontextualizada del proceso de autorrealización y del tejido socioeconómico (Tobón y Agudelo, 2000). En la raíz de esto está el hecho de que en las ciencias sociales y humanas ha habido una tendencia a asumir el sujeto tomando como referencia de una forma explícita o implícita el paradigma clásico positivista (Rozo, 1999). La formación de competencias, desde la complejidad, es un concepto que da cuenta de la integración de las dinámicas sociales y contextuales que operan sobre el sujeto con las dinámicas personales: es por ello que la formación es la resultante de la articulación de procesos sociohistóricos y procesos individuales. Morin (2000) dice: “El humano es un ser plenamente biológico y plenamente cultural que lleva en sí esta unidualidad originaria” (p. 40). “El hombre sólo se completa como ser plenamente humano por y en la cultura. No hay cultura sin cerebro humano (aparato biológico dotado de habilidades para actuar, percibir, saber y aprender), y no hay espíritu (*mind*, mente), es decir, capacidad de conciencia y de pensamiento, sin cultura” (p. 41).

De aquí que construir el concepto de competencias desde la complejidad, más que dar cuenta de una “realidad objetiva” y precisa, es elaborar la lógica de las relaciones conceptuales que nos permita entenderlo en un marco sociohistórico, comprendiendo su *historización e historialidad*, productos, procesos y tendencias hacia el futuro, así como sus compromisos implícitos.

A partir de lo anterior, se propone conceptualizar las competencias como procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano (Tobón, 2004). Las competencias, en tal perspectiva están constituidas por procesos subyacentes (cognitivo-afectivos) así como también por procesos públicos y demostrables, en tanto implican elaborar algo de sí para los demás con rigurosidad.

Las competencias parten desde la autorrealización personal, buscando un diálogo y negociación con los requerimientos sociales y empresariales, con sentido crítico y flexibilidad, dentro del marco de un *interjuego* complementario *proyecto ético de vida-sociedad-mercado*, perspectiva que reivindica lo humanístico, pero sin desconocer el mundo de la producción. Esto confronta y cuestiona la concepción predominante en la actualidad de asumir las competencias como rivalidad y enfrentamiento –concepción explicable por la predominancia de la cultura del individualismo, el consumo y el tener. La posición aquí defendida reivindica el aporte de las competencias a la construcción del tejido social mediante la cooperación y la solidaridad (Tobón, 2004).

III. DIFERENCIAS CON OTROS CONCEPTOS

Las competencias se confunden con una gran cantidad de términos y conceptos, que si bien guardan relación con ellas, no son equivalentes (Tobón, 2004).

Inteligencia

La inteligencia es la estructura general mediante la cual los seres vivos procesan la información con el fin de relacionarse con los entornos en los cuales se hayan inmersos, con base en procesos de percepción, atención, memoria e inferencia. *Las competencias son propias de los seres humanos y constituyen una puesta en actuación de la inteligencia en procesos de desempeño específicos, ante actividades y problemas, buscando la idoneidad.*

Conocimientos

Son representaciones mentales sobre diferentes hechos. Existen dos tipos de conocimiento: el declarativo y el procedimental. El primero se refiere a qué son las cosas, lo cual nos permite comprenderlas y relacionarlas entre sí. El segundo tipo de conocimiento hace referencia a cómo se realizan las cosas y tiene que ver con el saber hacer. *Las competencias se basan en el conocimiento, pero, además, implican la puesta en acción de éste con autonomía, autocrítica, creatividad y unos fines específicos. Además, las competencias integran en toda actuación el qué con el cómo dentro del marco de la resolución de problemas.*

Funciones

Las funciones expresan las actividades que una persona debe ejecutar en el contexto laboral. *Una clase específica de competencias, las competencias laborales, también tienen como base la realización de actividades de trabajo, pero, además, implican la actuación con idoneidad, la articulación del saber hacer con el saber conocer y el saber ser, y los criterios bajo los cuales el desempeño puede considerarse competente.*

Capacidades

Son condiciones cognitivas, afectivas y psicomotrices fundamentales para aprender y

denotan la dedicación a una tarea. Son el desarrollo de las aptitudes. *Las competencias tienen como uno de sus componentes las capacidades (afectivas, cognitivas y psicomotrices) con el fin de llevar a cabo una actividad. Las capacidades son posibilidad y tenerlas no implica que se va a actuar con idoneidad; las competencias, en cambio, sí implican la actuación idónea con un alto grado de probabilidad.*

IV. CLASIFICACIÓN

1. Competencias diferenciadoras (también denominadas competencias clave): características que posibilitan desempeñar de manera sobresaliente una actividad, aportándole ventajas competitivas a la organización en su conjunto.
2. Competencias de umbral: permiten un desempeño normal o adecuado en una tarea.
3. Competencias esenciales (*core-competences*), las cuales constituyen la ventaja competitiva de toda empresa en su empeño por sobresalir en el mercado, sostenerse y crecer.
4. Competencias básicas: Son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral. Estas competencias se caracterizan por: (1) constituyen la base sobre la cual se forman los demás tipos de competencias; (2) se forman en la educación básica y media; (3) posibilitan analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana; (4) constituyen un eje central en el procesamiento de la información de cualquier tipo. Ejemplos: competencia comunicativa, competencia matemática, competencia en ciencias naturales, competencia de proyecto ético de vida, competencia lingüística, etc.
5. Competencias genéricas. Son aquellas competencias que son comunes a varias ocupaciones o profesiones. Por ejemplo, los profesionales de áreas tales como la administración de empresas, la contaduría y la economía comparten un conjunto de competencias genéricas tales como: análisis financiero y gestión empresarial.
6. Competencias específicas. Son aquellas competencias propias de una determinada ocupación o profesión. Tienen un alto grado de especialización, así como procesos educativos específicos, generalmente llevados a cabo en programas técnicos, de formación para el trabajo y en educación superior. Por ejemplo, todo administrador educativo debería tener el conjunto de competencias específicas relacionadas con el manejo de instituciones educativas, las cuales difieren de las competencias que debe poseer un médico idóneo, tales como el chequeo de los signos vitales, el diagnóstico de la salud-enfermedad y la implementación de tratamientos pertinentes a las diversas enfermedades.

V. SUGERENCIAS PARA UNA EDUCACIÓN POR COMPETENCIAS

1. El énfasis en atributos individuales propicia entre los trabajadores y la misma empresa que se asuma la competencia en términos de *rivalizar con*, a fin de sobresalir por encima de otros. Para estar prevenidos de esta tendencia nefasta, es esencial asumir el quehacer laboral en el marco de procesos integrales y sistémicos, donde se tenga la visión de la parte y del todo, y en donde se reconozca la humanidad de cada integrante de la organización empresarial.
2. Las competencias constituyen un enfoque para orientar los procesos educativos y no son la panacea a los problemas escolares ni investigativos. Deben asumirse con espíritu crítico y flexible, lejos de todo fundamentalismo. Es posible que dentro de algunos años este enfoque pierda su vigencia y validez, pero también es probable que, asumido con prudencia y rigurosidad, aporte elementos para mejorar la calidad de la formación humana.
3. La formación basada en competencias corre el riesgo de que todo nuevo conocimiento, valor, actitud o destreza que en un momento determinado tome el carácter de valioso para la sociedad, se convierta en una nueva competencia, y, por lo tanto, en una nueva demanda para el sistema educativo, y, por ende, en una nueva demanda para los docentes y para los mismos estudiantes, lo cual puede llevar a una crisis y colapso del sistema ya que actualmente el currículo de todos los niveles educativos se encuentra sobrecargado de una gran cantidad de contenidos e información. La solución a este problema requiere establecer límites frente a la formación de competencias en las instituciones educativas, para que la familia, los medios de comunicación, la comunidad y las empresas asuman también su responsabilidad en este asunto.

BIBLIOGRAFÍA

- Comellas, M.J. (Ed.) (2002). *Las competencias del profesorado para la acción tutorial*. Bilbao: Praxis.
- Corominas, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. *Revista de Educación*, 325, 299-321.
- Hernández, C.A. Rocha, A., y Verano, L. (1998). *Exámenes de Estado: Una propuesta de evaluación por competencias*. Bogotá: ICFES.
- Machado, A. (1998). *Caminante, no hay camino...* Santafé de Bogota: Planeta.
- Morin, E. (1997). La necesidad de un pensamiento complejo. En: S. González (Ed.), *Pensamiento complejo. En torno a Edgar Morin, América Latina y los procesos educativos*. Santa Fé de Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.
- Morin, E. (1999). *La cabeza bien puesta*. Buenos Aires: Nueva Visión.
- Morin, E. (2000). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Bogotá: Ministerio de Educación Nacional.
- Rozo, J. (1999). El sujeto en las ciencias sociales. En: C. Maldonado (Ed.), *Visiones sobre la complejidad*. Santafé de Bogotá: El Bosque.
- Rozo, J. (2003). *Sistémica y pensamiento complejo*. I. Paradigmas, sistemas, complejidad. Medellín: Biogénesis.
- Schon, D. (1992). *La formación de profesionales reflexivos: Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje de las profesiones*. Barcelona: Paidós.
- Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias. Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE.
- Tobón, S. y Fernández, J.L. (2003). *La cartografía conceptual*. Islas Baleares (España): Memorias del IV Congreso Internacional Virtual de Educación.
- Tobón, S., y Agudelo, H. (2000). *Pensamiento complejo y formación humana en Colombia*. En *Memorias del Primer Congreso Internacional de Pensamiento Complejo*. Bogotá: ICFES.

GUÍA INSTRUCCIONAL I

IDENTIFICACIÓN:

Tema: Formación basada en competencias

Docente: Sergio Tobón

Duración: 2 horas

OBJETIVO:

Comprender el sentido e importancia de formar por competencias dentro del ámbito pedagógico, teniendo como referencia el pensamiento complejo y los avances recientes en esta área.

ACTIVIDADES PROPUESTAS

1. Realiza un mapa mental o conceptual sobre los componentes esenciales de las competencias asumidas desde una perspectiva compleja, acorde al módulo. Puedes incluir tus aportes personales.
2. Revisa cómo se encuentra tu institución educativa con respecto a la formación de competencias. Anota una breve síntesis de esto.
3. Describe cómo te encuentras en tu ejercicio profesional con respecto a la formación de competencias, desde la propuesta descrita en el presente módulo.
4. Elabora un conjunto de pautas y orientaciones para articular el enfoque de la formación basada en competencias en tu institución educativa y práctica profesional.

© CiberEduca.com 2004

La reproducción total o parcial de este documento esta prohibida sin el consentimiento expreso de sus autores.

CiberEduca.com tiene el derecho de publicar en CD-ROM y en la WEB de CiberEduca.com el contenido de esta ponencia.

® CiberEduca.com es una marca registrada.
©™ CiberEduca.com es un nombre comercial registrado.