

CONCEPCIÓN METODOLÓGICA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS BÁSICAS A TRAVÉS DEL MEUM

*Ponencia presentada en el 6° Congreso Internacional
de Educación Superior. La Habana, Cuba 2008*

*William Antonio Leal Céspedes**

INTRODUCCIÓN

En la actualidad, la universidad está llamada a ser conciencia de la época, que es la función que le otorga el sentido crítico, de denuncia, de reflexión sobre la vida y sus potencialidades y obstáculos, pero al mismo tiempo se le exige el desarrollo científico y tecnológico en las áreas de conocimiento que alberga; junto a esa doble exigencia de su misión social debe formar responsablemente a los profesionales para el ejercicio público de su profesión, de ahí que se le asignen como funciones a la universidad, la docencia, la investigación y la proyección social. Pero son varios también los interrogantes que de aquí surgen.

Por un lado, se espera que en su papel de mediación de la cultura, la universidad construya lo nuevo, para interrelacionar el conocimiento disponible con el creativo, incorporar los avances investigativos a la formación, proteger la identidad cultural y el medio ambiente. Por otro lado, debe responder a las demandas del mercado.

Sin embargo, en épocas recientes son frecuentes los cambios organizacionales y de misión que se vienen sucediendo en la universidad colombiana; ellos son: la resignificación de su papel social, los procesos de acreditación, el impulso de la investigación y la búsqueda de calidad en un entorno de competencia, la definición de sus identidades y en concreto de formas administrativas pertenecientes a sus propósitos.

* Doctorante Universidad Pinar del Río-Cuba. Vicerrector de Postgrados y Educación Vitalicia de la Unimeta.

El siglo XXI plantea nuevos retos a la Educación Superior, y la necesidad de plantear modificaciones en su organización, en los contenidos y en los métodos de enseñanza pues a medida que los procesos de globalización de las economías se van extendiendo e imponiendo nuevos patrones de calidad, se requiere a la vez aumentar la preparación integral del talento humano involucrado.

En la formación de profesionales es necesario realizar cambios metodológicos, didácticos y actitudinales que promuevan la participación, cooperación y estimulen al estudiante a pensar, a asumir posiciones críticas y que asuma un papel activo en su proceso de formación.

Actualmente, la educación por competencias es claramente una tendencia en nuestro país, la cual se extiende a la mayoría de los centros educativos. Su presencia dentro del panorama educativo requiere ser estudiada, para conocerla y comprenderla, además de identificar las opciones que hay para su implementación y para elegir la que pueda adecuarse a las características e historia de la institución.

Las competencias involucran de manera simultánea conocimientos, valores, responsabilidades, modos de hacer y actuación. De hecho, las características propias de una profesión exigen una actuación integral frente a problemas no solo profesionales, sino de la vida cotidiana.

El desarrollo de competencias profesionales integradas es una opción que busca generar procesos formativos de mayor calidad, ya que tiene en cuenta las necesidades de la sociedad, de la profesión, del desarrollo de las disciplinas y del trabajo académico. Asumir esta responsabilidad implica que la institución educativa promueva acciones en los ámbitos pedagógico y didáctico que se traduzcan en reales modificaciones de las prácticas docentes;

El Método Educativo de la Universidad del Meta (MEUM) ha constituido durante 23 años de existencia de la Corporación Universitaria del Meta, el mecanismo mediante el cual se ha incorporado el componente sociohumanista en todas las carreras y además el medio que ha permitido el desarrollo de competencias en todos y cada uno de los programas de pregrado.

Desde un comienzo el MEUM ha sido definido como “una propuesta inteligente para el desarrollo y construcción de un profesional que conozca la historia y la geografía, consciente de la realidad social y económica de su comunidad próxima y remota, con una ética y comportamiento impregnados de una visión humanística, una inteligencia creativa y un espíritu de investigación que dignifican al hombre en el cosmos”¹

La necesidad de contar con un profesional integral, con habilidades investigativas, con capacidad comunicativa, capaz de comunicarse y de expresarse correctamente, un estudiante honesto, capaz de trabajar en grupo y reconocer sus dificultades, condujeron a que se organizaran los elementos constitutivos del Método de acuerdo a nuestro temperamento y características

para buscar un nuevo método de enseñanza-aprendizaje, que desarrollara en nuestros alumnos las competencias básicas como elemento importante dentro de la formación profesional y de la propia formación integral.

Sin embargo, la formación sociohumanista continúa como responsabilidad de un reducido grupo de asignaturas, que son las que integran el MEUM, mostrando una contradicción entre lo educativo y lo instructivo, entre lo cognitivo y lo afectivo. Permanece en la formación del profesional la contradicción entre la formación sociohumanista y la científico-técnica, puesto que no se destaca con relevancia e intencionalidad lo sociohumanista de la profesión, tampoco se pone de manifiesto lo sociohumanista intrínseco de la profesión.

Por otra parte, los métodos activos de enseñanza que conforman la metodología MEUM solo son utilizados por estas asignaturas, por lo que se sigue viendo al proceso educativo como una relación lineal unidireccional de maestro-alumnos, limitando el proceso de comunicación, la implicación activa de los alumnos en la organización y el desarrollo de los contenidos educativos. Todo lo anterior se evidencia en que muchos profesionales carecen de las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas

Sin embargo esta necesidad descubrió nuevas contradicciones y criterios, ya que por una parte no siempre se reconoce la necesidad de desarrollar las competencias básicas desde todos los espacios curriculares, y por otra, cuando existe consenso, no se tienen las herramientas teóricas ni metodológicas para hacerlo, pues no se explotan las potencialidades del MEUM.

Por lo expuesto, el **PROBLEMA CIENTÍFICO**: cómo desarrollar competencias básicas en el proceso de formación de los profesionales a través del MEUM en la Universidad del Meta.

El OBJETIVO: proponer una concepción metodológica para desarrollar competencias básicas en el proceso de formación profesional a través del MEUM.

El OBJETO: las competencias en el proceso de formación profesional.

El CAMPO DE ACCIÓN: las competencias básicas del proceso de formación.

LOS MÉTODOS TEÓRICOS

- El histórico-lógico, que permite penetrar en el objeto de investigación, sus antecedentes y desarrollo.
- El análisis y la síntesis para la sistematización de las ideas relacionadas con el objeto de estudio y para establecer las múltiples relaciones entre los factores que intervienen en el proceso que se analiza.
- El método sistémico, que proporciona la orientación general para el estudio y solución integral del problema.
- La inducción y la deducción estarán presentes en todo el trabajo de investigación.

LOS MÉTODOS EMPÍRICOS

Análisis documental para sistematizar los referentes bibliográficos y los documentos metodológicos que permitirán acceder a referentes teóricos actualizados.

Serán utilizadas la observación, las entrevistas, las encuestas y la valoración de especialistas, las cuales permitirán recoger criterios e informaciones que ayudarán en la solución del problema de la investigación.

APORTES

Teórico: la fundamentación de una concepción para el desarrollo de competencias básicas a partir del redimensionamiento del MEUM como metodología y como eje trasversal dentro del currículo.

Práctico: el diseño de una metodología para la formación de competencias básicas a través del MEUM.

IMPORTANCIA DE LA TESIS

La tesis tiene importancia ya que se enmarca dentro del proceso de perfeccionamiento curricular que tiene lugar en la Universidad. La misma permitirá redimensionar el Método Educativo de nuestra Institución, desentrañando todas las potencialidades que este tiene como metodología y como por el carácter transdisciplinario de sus contenidos.

Redimensionar el MEUM es verlo no solo como eje transversal, sino con una transversalidad distinta, entretejiendo cada contenido curricular, lo cual permitirá explicitar lo sociohumanista de todas las disciplinas y asignaturas, al mismo tiempo que se potencian sus métodos en cada actividad docente.

1. Las competencias son “(.). un saber hacer complejo, resultado de la integración, movilización y adecuación de capacidades, conocimientos, actitudes y habilidades, utilizados eficazmente en situaciones que tengan un carácter común” (Laisner, 2000).

La capacidad de poner en marcha de forma integrada aquellos conocimientos adquiridos y rasgos de personalidad que permitan resolver situaciones diversas en distintos escenarios.

¿Es una nueva palabra de moda que no se corresponde con un concepto nuevo? ¿O un enfoque original que se ha hecho necesario por la evolución del trabajo?. En este caso, ¿cuáles son las relaciones de las competencias con los conocimientos? ¿Y con las aptitudes? ¿Y con la personalidad?

El concepto de competencia se ha impuesto en la literatura sobre gestión empresarial de los últimos diez años. Un número cada vez mayor de empresas elabora sistemas de referencia de competencias.

Hablamos corrientemente de aptitudes, intereses y rasgos de personalidad para representar parámetros según los cuales los individuos difieren unos de otros. Pero, cada vez con mayor frecuencia, las exigencias de un puesto a cubrir vienen definidas por los superiores en términos de competencias.

1.1 Concepto de competencia

La competencia es un saber hacer con conciencia. Es un *saber en acción*. Un saber cuyo sentido inmediato no es “describir” la realidad sino “modificarla”; no definir problemas sino solucionarlos; un saber el *qué*, pero también un saber *cómo*. Las competencias son, por tanto, propiedades de las personas en permanente modificación que deben resolver problemas concretos en situaciones de trabajo con importantes márgenes de incertidumbre y complejidad técnica.

Las competencias son diferentes en cada situación y momento, por lo que permiten suponer la existencia de conflictos, dado lo inasible del concepto y su condición de construcción social². Se desarrollan a través de experiencias de aprendizaje en cuyo campo de conocimiento se integran tres tipos de saberes: conceptual (*saber conocer*), procedimental (*saber hacer*) y actitudinal (*saber ser*). Son aprendizajes integradores que involucran la reflexión sobre el propio proceso de aprendizaje (*metacognición*)³.

Este conocimiento necesario para la resolución de problemas no es mecánicamente transmisible. Algunos autores lo llaman conocimiento indefinible, por tratarse de una mezcla de conocimientos tecnológicos previos y de experiencias concretas que proviene fundamentalmente del trabajo y del mundo real. La gran diferencia de este enfoque, con respecto a la escuela tradicional, es que la competencia no proviene solamente de la aprobación de un currículo basado en objetivos cognitivos, sino de la aplicación de conocimientos en circunstancias prácticas⁴.

El concepto de competencia es diverso según el ángulo desde el cual se mire o el énfasis que se le otorgue a uno u otro elemento, pero el más generalizado y aceptado es el de “saber hacer en un contexto”.

El “saber hacer”, lejos de entenderse como “hacer” a secas, requiere de conocimiento (teórico, práctico o teórico-práctico), afectividad, compromiso, cooperación y cumplimiento, todo lo cual se expresa en el desempeño, también de tipo teórico, práctico o teórico-práctico. Por ejemplo, cuando alguien lee un texto y lo interpreta (saber hacer) ejecuta una acción (desempeño) en un contexto teórico (contenido del texto)⁵.

Existen múltiples y variadas aproximaciones conceptuales a la competencia. Un concepto generalmente aceptado la define como una capacidad efectiva para llevar a cabo exitosamente una actividad plenamente identificada.

Una buena categorización de la competencia, que permite aproximarse mejor a las definiciones, es la que diferencia tres enfoques. El primero concibe la competencia como la capacidad de ejecutar las tareas; el segundo la concentra

en atributos personales (actitudes, capacidades) y el tercero, denominado “holístico”, incluye a los dos anteriores.

Según Sladogna, en Posada⁶, las competencias son capacidades complejas que poseen distintos grados de integración y se manifiestan en una gran variedad de situaciones en los diversos ámbitos de la vida humana personal y social. Son expresiones de los diferentes grados de desarrollo personal y de participación activa en los procesos sociales. Agrega la autora que toda competencia es una síntesis de las experiencias que el sujeto ha logrado construir en el marco de su entorno vital amplio, pasado y presente.

Masseilot⁷ afirma que el concepto de competencia es elástico y flexible, dirigido a superar la brecha entre trabajo intelectual y manual.

1.2 Clasificación general de las competencias

Se puede encontrar en la literatura sobre el tema diferentes tipos de competencias que son clasificadas de distinta manera por diversos autores. Las que concitan el mayor grado de consenso son: Competencias Básicas o Instrumentales, Competencias Genéricas o Transversales o Intermedias o Generativas o Generales y las Competencias Específicas o Técnicas o Especializadas.

- *Competencias Básicas.* Son aquellas asociadas a conocimientos fundamentales que normalmente se adquieren en la formación general y permiten el ingreso al trabajo. Ejemplo: habilidad para la lecto-escritura, comunicación oral, cálculo.
- *Competencias Genéricas.* Se relacionan con los comportamientos y actitudes de labores propias de diferentes ámbitos de producción. Ejemplo: capacidad para trabajar en equipo; saber planificar, habilidad para negociar.
- *Competencias Específicas.* Se relacionan con aspectos técnicos directamente vinculados con la ocupación y que no son tan fácilmente transferibles a otros contextos laborales. Ejemplo: operación de maquinarias especializadas, formulación de proyectos de infraestructura.

¿Qué significa “básica”? Que debe estar al alcance de todos los sujetos implicados (en nuestro caso, del alumnado de la enseñanza obligatoria).

Conjunto de **habilidades cognitivas, procedimentales y actitudinales** que pueden y deben ser alcanzadas a lo largo de la **educación obligatoria** por la mayoría del alumnado y que resultan imprescindibles para garantizar el **desarrollo personal y social y la adecuación a las necesidades del contexto vital**, así como para el ejercicio efectivo de los **derechos y deberes ciudadanos**.

1.2.1 Capacidad vs. Competencia

- Las capacidades son posibilidades 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.

Las competencias, a diferencia de las capacidades, tienen las siguientes características:

- Van más allá del “saber” y del “saber hacer o aplicar”, pues también conllevan el “saber ser o estar” (actuar responsablemente).
- Constituyen unos “mínimos” que proporcionan al profesorado y a los centros referencias sobre los principales aspectos en los que es preciso centrar esfuerzos.
- Son susceptibles de adecuarse a una “diversidad de contextos”.
- Tienen un **carácter integrador**, aunando los conocimientos, los procedimientos y las actitudes.
- Permiten **integrar y relacionar** los aprendizajes con distintos tipos de contenidos, utilizarlos de manera efectiva y aplicarlos en diferentes situaciones y contextos.
- **Deben ser aprendidas, renovadas y mantenidas a lo largo de toda la vida.**

Lo anterior implica transformar el concepto tradicional de enseñanza basado en la adquisición de conocimientos en un **NUEVO** concepto de aprendizaje basado en la **capacidad de resolver situaciones a lo largo de la vida.**

1.3 Ámbitos de desarrollo de las competencias básicas

Podemos tratar los siguientes tres ámbitos:

- Ámbito de la expresión y la comunicación.
- Ámbito de la relación y la interacción.
- Ámbito del desarrollo personal.

1.3.1 Ámbito de la expresión y la comunicación. Implica las siguientes competencias:

- Competencia en comunicación lingüística.
- Competencia matemática.
- Competencia cultural y artística.
- Competencia en el tratamiento de la información y competencia digital.

1.3.2 Ámbito de la relación y la interacción. En este ámbito las competencias serían:

- Competencia en el conocimiento y la interacción con el mundo físico.

- Competencia social y ciudadana.

1.3.3 *Ámbito del desarrollo personal.* Las competencias que identificamos en este ámbito son:

- Competencia para aprender a aprender.
- Autonomía e iniciativa personal.

En todas estas competencias básicas y otras que se han identificado previamente, el MEUM es un formador importante y cobra una singular trascendencia en el modelo de la Universidad.

REFERENCIAS

1. MOJICA GARCÍA, Rafael (1997). MEUM, Modelo Educativo de la Universidad del Meta. Villavicencio, pág. 10.
2. AGUERRONDO, Inés, Argentina y la Educación para el Tercer Milenio.
3. PINTO CUETO, Luisa, Currículo por Competencias: Necesidad de una Nueva Escuela, Tarea N° 43 (marzo, 1999), págs. 10-17.
4. GONZÁLEZ, L. E. & LÓPEZ, L., La Sociedad del Conocimiento y la Formación de Profesionales.
5. ARGÜELLES, A. (1996). Competencia Laboral y Educación basada en normas de competencia, México: Limusa.
6. Programa Iberoamericano para el diseño de la formación profesional, "Conceptos básicos de competencias laborales", cinter/oit, Madrid, 1998.
7. ANSORENA, A. (1996). 15 casos para la selección de personal con éxito. Barcelona: Paidós.
8. ARAGÓN, A. (2002). Situación actual y perspectivas sobre la formación de profesionales en Cuba. Conferencia magistral. III Encuentro sobre Formación Tecnológica de Europa y América Latina. Hotel Neptuno, Ciudad de la Habana, del 4 al 8 de noviembre del 2002.
9. BARR, Robert y John TAGG, "De la enseñanza al aprendizaje. Un nuevo paradigma para la educación de pregrado", Diseño curricular por competencias (Antología), Universidad de Guadalajara, Coordinación General Académica, Unidad de Innovación Curricular, Guadalajara, 1999.
10. BOYATZIS, R. (1982). The competent manager. New York: Wiley & Sons.
11. BRUM V. J. y M. R. SAMARCOS Júnior (2001). Proyecto Educación-Trabajo en el Mercosur. Documento sobre comparabilidad y compatibilización entre los perfiles comunes de nivel medio técnico. Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Educación Técnico-Profesional, cuaderno de trabajo 5, Biblioteca Digital de la OEI.
12. CATALANO, A. (2001). Estado de avance de la reforma educativa de la República Argentina en la educación media técnico-profesional, Organización de Estados Iberoamericanos para la Educación, la Ciencia y la Cultura. Educación Técnico-Profesional, cuaderno de trabajo 5, Biblioteca Digital de la OEI.