

## Nota Técnica n.º 6

# ¿QUÉ CARACTERÍSTICAS TIENE EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS APLICADO EN LA REVISIÓN CURRICULAR?

### Palabras clave:

Competencia, pensamiento complejo, sistema, sinergia.

El término competencia aparece definido en el DRA como "pericia, aptitud, idoneidad para hacer algo o intervenir en un ambiente determinado"; del latín competencia, se refiere a capacidades, habilidades, destrezas o la pericia para realizar algo en específico o tratar un tema determinado". Se la menciona en literatura referida a competencias comunicativas, Chomsky (1965), estudio y comprensión de los itinerarios formativos, Levy-Leboyer (1996), pedagogía conceptual Zubiría (1998), pensamiento complejo (Morín, 2000), currículo sociocognitivo complejo (Tobón, 2005). Las diversas interpretaciones de este término (skill, competence), hace necesario el análisis sistémico de sus implicaciones para evitar el reduccionismo que podría generar al entender que la educación de las personas sólo se concreta en realizar acciones de tipo utilitario, casi directamente para el ámbito del trabajo; es decir, limitarse a la formación orientada al desempeño laboral.

El proceso educativo entendido como sistema (Bertalanffy, 1969) exige conocer la dinámica de las interrelaciones de los diferentes subsistemas que permiten a las personas un método de construcción de saberes, sus relaciones, el cambio. Este principio plantea como imperativo a las acciones formativas, el desarrollo del pensamiento complejo entendido como "una nueva racionalidad en el abordaje del mundo y del ser humano, donde se entretujan las partes y los elementos para comprender los procesos en su interrelación, recursividad, organización, diferencia, oposición y complementación, dentro de factores de orden y de incertidumbre., Morín (2000). Es decir, la tarea formativa necesita reafirmar la condición de la persona como ser bio-sico-social (Vara) lo cual no puede hacerse desde la simplicidad sino que exige potenciar el pensamiento complejo. Sin menospreciar lo simple, la tarea educativa requiere desarrollar mentes complejas capaces de relacionar y construir el conocimiento en esta articulación de hombre, sociedad, vida y mundo (Rozo, 2003).

Este reto lo asume la Revisión Curricular al fundamentar los perfiles de egreso y de ingreso sin perder de vista el proceso formativo integral de la persona-ciudadano-profesional. Por ello, el trabajo de estudiantes, profesores, administradores, etc. Se centra en las aportaciones responsables de todos los estamentos para que el proyecto institucional sea compatible con su misión, la que es una potente declaración de la filosofía educativa al concretar qué tipo de persona deseamos formar. Este imperativo motivador determina la convergencia de acciones que permitan en términos razonables el trabajo sistémico organizacional, creando la sinergia y homeostasis requerida para la construcción de lo que Tobón describe como PROYECTO ÉTICO DE VIDA. Visto así, el enfoque por competencia trasciende a los estudiantes para hacerlo extensivo a todos los involucrados con el sistema institucional.

Desde un punto de vista metódico, las competencias surgen mediante el análisis de la pertinencia (LOES, Art.107). Por consiguiente, la pregunta institucional se concreta en ¿Qué competencias estructuran el perfil de la persona-ciudadano-profesional que la ESPOL considera sería una responsable aportación a la sociedad en el marco local, nacional, regional y global? Torrado (2000)

enfatisa que las competencias son las capacidades individuales, condición necesaria para impulsar un desarrollo social en términos de equidad y ejercicio de la ciudadanía. Lo cual plantea la necesidad de trabajar rigurosa y profundamente con el conocimiento y con el ser humano que se encuentra allí inmerso.

En el proceso de revisión curricular, según Tobón, es necesario clasificar las competencias en tres ámbitos: SER, para referirse a las actitudes buscando la coherencia entre el pensar (valores, principios, creencias, normas, etc.), sentir y actuar. SABER CONOCER, jerarquizando el valor del pensamiento complejo para construir o reconstruir conocimientos (conceptos, teorías) y SABER HACER, refiriéndose a las habilidades, destrezas (procedimientos, métodos, tecnología, etc.). Esta identificación requiere de investigaciones para precisar inclusive sus niveles de desarrollo. Las competencias seleccionadas se mencionarán por niveles a lo largo del proceso formativo integral, utilizándose generalmente 4 categorías: Inicial o básico, medio, avanzado y experto. Este último, generalmente se emplea en el diseño de las especialidades. Cada uno de estos niveles se describe minuciosamente con el objetivo de facilitar su medición y apreciar el proceso de mejoramiento continuo, objetivo de la tarea formativa en este proceso de adquisición de competencias. Muchas de las competencias se articulan para facilitar el trabajo inter y transdisciplinario; en algunos contextos se refieren a competencias genéricas para referirse a competencias comunes aplicables a diferentes profesiones.

Para la redacción de una competencia por parte de los diseñadores curriculares, generalmente se sigue la estructura propuesta por Tobón: Identificación de la competencia poniéndole nombre, describiéndola mediante un verbo que determine acciones observables y por consiguiente medibles, un objeto sobre el cual recae la acción y una condición de calidad; además, pueden describirse criterios de desempeño, rango de aplicación y problemas posibles en contextos especiales como el de la incertidumbre. Así también, identificar los elementos de competencia, saberes esenciales y evidencias requeridas.

En la literatura pedagógica es usual relacionar objetivos, indicadores de logros, estándares, y competencias; este último término se interrelaciona con los mencionados y en algunos casos se apoya como sucede con los indicadores de logros.

Ejemplo (Tobón, 2005):

Competencia a formar: Implementar el proceso de docencia estratégica teniendo como base el enfoque de competencias, el proceso de desempeño idóneo y la autorreflexión.

SABER SER: Pone en práctica la autorreflexión en la cualificación continua del proceso de aprendizaje, acorde con el currículo y las necesidades de los estudiantes.

SABER CONOCER: Identifica los cuatro componentes básicos de la docencia estratégica: diagnóstico, planeación, ejecución y evaluación acorde a un determinado contexto pedagógico.

SABER HACER: Estructura el proceso de aprendizaje-enseñanza-evaluación con base a estrategias didácticas orientadas a la formación del desempeño idóneo y los propósitos y contenidos definidos en el currículo institucional.

Referencias bibliográficas

Levy-Leboyer, Claude (2002). Gestión de las competencias. Barcelona: GESTIÓN 2000.COM.

Tobón, Sergio (2005). Formación basada en competencias. Bogotá: ECOEDICIONES.