

## QUÉ ES APRENDER POR COMPETENCIAS

Marino Latorre Ariño  
Universidad Marcelino Champagnat  
Santiago de Surco – Lima  
Diciembre del 2013

Dewey (1926) afirma que *“es necesario que los estudiantes se hagan cargo no solo de los contenidos como producto final de un proceso de enfrentamiento del estudiante con la realidad, sino también de los ideales, sentimientos, etc. que han movido y mueven dicho proceso. Desde esta perspectiva los contenidos son formadores de la personalidad”*.

En ciertas épocas del pasado el aprendizaje de contenidos fue la meta de la enseñanza; la metodología fue enteramente verbal, y se daba por supuesto el desarrollo de hábitos y habilidades intelectuales. Las actitudes y motivaciones no se consideraban dado el enorme culto que se rendía a los contenidos. Fue lo que Stocker (1973) llama *“el materialismo didáctico”*.

*“El regalo más horrible que un genio adverso puede hacerle a un momento de la historia es este: aprender conocimientos sin habilidades. Creo, de todos modos, que en la enseñanza a la juventud debe aumentar más las habilidades que el saber”*.  
(Strocker, K., 1973)

Los contenidos hay que aprenderlos, pero lo importante es la forma como se accede a los mismos. Imaginen la forma de aprender estos temas:

- El profesor explica las causas de la Revolución Francesa y el estudiante escucha la explicación, copia lo escuchado si necesita y lo estudia para el examen.
- Demostración, por el profesor, de cómo se producen determinadas reacciones químicas en el laboratorio.
- El estudiante analiza y sintetiza el contenido de un artículo sobre el materialismo histórico y su influencia en el siglo XX.

Existe una clara diferencia en el aprendizaje de los tres contenidos señalados. Los dos primeros aparecen subordinados a la actividad del docente, en el último el protagonista del aprendizaje es el estudiante.

El aprendizaje es *“el encuentro fructífero”* (Strocker, K., 1973) entre el estudiante y los contenidos, encuentro del que se derivará algún efecto formativo – no solo cognitivo -- sobre la personalidad del estudiante.

## 1. Definición de competencia

Las competencias básicas proporcionan la capacidad de responder a demandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada y eficaz. Pueden verse aplicadas en un amplio abanico de ámbitos y situaciones personales y profesionales. Son tanto un saber y un saber hacer, como un saber ser y un saber estar, que todas las personas precisan para su realización y desarrollo personal, así como para el ejercicio de una ciudadanía activa, la inclusión social y el empleo. Supone, pues, una combinación de habilidades prácticas, conocimientos teóricos, valores éticos, actitudes, manejo de emociones y otros componentes sociales que hacen a la persona actuar para lograr una acción eficaz. (Comisión Europea de Educación)

Hay dos visiones principales al definir el concepto de competencia:

### a) Competencia desde el punto de vista del mundo del trabajo

Es una capacidad efectiva-operativa para llevar a cabo con éxito una actividad laboral determinada. Es una capacidad en acción, real y demostrada en la solución de situaciones-problema concretas.

Woodruffe, Ch. (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: conjunto de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones. Ambas son **definiciones conductistas**.

Del análisis de estas definiciones puede concluirse que las competencias:

1. Son características permanentes de la persona,
2. Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o se realiza un trabajo,
3. Están relacionadas con la ejecución exitosa en una actividad, sea laboral o de otra índole.
4. Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están solamente asociadas con el éxito, sino que se asume que realmente lo causan.
5. Pueden ser generalizables a más de una actividad.

Como se ve la competencia está ligada al desempeño profesional y vinculada a un contexto determinado; esto implica su carácter multidisciplinario y transferible. Engloba un conjunto de habilidades, actitudes y conocimientos que permiten resolver situaciones problemáticas más o menos complejas.

En **síntesis**: la competencia se concibe como una estructura compleja de atributos necesarios para el desempeño de situaciones específicas.

En el **contexto laboral**, Mertens (1997), las competencias se dividen en:

I. **Competencias generales.** Se relacionan con los comportamientos y actitudes propias de los diferentes ámbitos de producción; por ejemplo, capacidad de trabajo en equipo, habilidades para la negociación, comunicación, persuasión, planificación, etc. Son competencias de tipo personal-social. También se llaman competencias “clave” y competencias “transversales” y “competencias blandas”, haciendo referencia a auto-confianza, creatividad, tolerancia a la frustración, proactividad, etc. Describen la aptitud del trabajador para un amplio número de funciones y funciones, ser capaz de adaptarse a distintas funciones dentro de la vida laboral. Son “*competencias para la empleabilidad*”. (Mertens, 1997) describen las características de personas efectivas en un mundo en cambio, inteligente, flexible, adaptable y rápido en aprender, etc. Son las competencias que forman parte del perfil del egresado que le capacitan como profesional y ciudadano. Hace veinte años se consideraba que el aprendizaje de los contenidos curriculares desarrollaba de forma implícita todas las competencias.

II. **Competencias específicas.** Se relacionan con aspectos directamente implicados en la producción, en el trabajo-ocupación, y que son fácilmente transferibles a otros contextos laborales (operar con maquinarias especializadas, formulación de proyectos, etc.) Se refieren a la preparación intelectual y tecnológica para desempeñar una profesión determinada.

#### b) Competencia desde el punto de vista del mundo de la educación

El Espacio Europeo de Educación Superior (**EEES**) comenzó a generar una reflexión sobre el papel de la Universidad en la sociedad. De este debate se planteó la necesidad de que las universidades se responsabilizaran de la capacitación de los ciudadanos para hacer frente a los cambios derivados de la globalización y del desarrollo tecnológico. (Delors, J., 1996)

Se pedía a las universidades que realizaran las reformas necesarias para formar ciudadanos capaces de contribuir a la sociedad y de adelantarse a sus requerimientos aprendiendo durante toda su vida. En este contexto apareció el Proyecto Tuning (González, J y Wagenaar, R., cols. 2003) que plantea la formación universitaria por competencias, necesarias para garantizar la calidad del futuro profesional. Todo depende de la capacidad de “*aprender a aprender*” para adaptarse a los cambios y nuevas oportunidades en un entorno variable.

Feliu Salazar y Rodríguez Trujillo, N. (1994) definen la competencia como un “*conjunto de habilidades, conocimientos, aptitudes y actitudes que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad (situada en un contexto), según estándares aceptados*”.

Según Moya Otero, J., “*las competencias son las formas como una persona utiliza sus recursos para resolver tareas de la vida en contextos definidos*”.

“Hay dos clases de ser: el ser en *potencia* y el ser en *acto*; todo cambio se realiza pasando de uno a otro (...). Todo proviene del ser, pero sin duda, del ser en potencia, es decir, del no-ser en acto”. (Aristóteles, *Metafísica*) En el caso que nos ocupa el “*ser en potencia*” es *la capacidad*, y el “*ser en acto*” es *la competencia*. Una *competencia es “una capacidad en acción”*.

## Habilidades y competencias

Antes de la aparición del *Proyecto Tuning* (2003) las competencias se denominaban en el ámbito universitario de USA, el Reino Unido y Australia, como “habilidades generales”; se utilizaba el término “*skill*” = habilidad. Así se hablaba de “*Key skills*”, “*generic skills*”, etc. Podemos afirmar que *el núcleo* de una competencia es una capacidad y que una competencia es *una capacidad en acción*.

Trabajar en el aula por capacidades y competencias supone no solo un cambio en el curriculum sino un cambio en la relación aprendizaje-enseñanza y un cambio de metodología, en la que priorice el aprendizaje del estudiante y no la enseñanza del docente. (Biggs, J. 2006)

El desarrollo de capacidades-competencias posibilita el desarrollo integral del estudiante en todas las dimensiones del ser humano. Supera una enseñanza academicista y posibilita la formación de ciudadanos críticos y profesionales competentes.

Según el Proyecto Tuning (González y Wagenaar, 2003) las competencias **en el ámbito educativo** – universitario – se dividen en:

1. **Competencias sistémicas.** Son las habilidades-destrezas que conciernen al sistema en su totalidad. Suponen una combinación de comprensión, sensibilidad, y conocimientos, que permiten al individuo ver cómo las partes de un todo se relacionan entre sí y se agrupan. Incluyen planificar cambios, para mejorar en el sistema, diseñar nuevos sistemas o programas. *Requieren la adquisición previa* de competencias instrumentales e interpersonales.

2. **Competencias interpersonales.** Son capacidades personales para expresar los propios sentimientos, habilidades críticas y autocríticas. Son habilidades para el trato interpersonal, capacidad para trabajar en equipo, para relacionarse con los demás de forma personal y ética. Facilitar la interacción social y la cooperación.

3. **Competencias instrumentales.** Tienen una función instrumental para desempeñar bien la tarea o función. Incluyen:

- Habilidades cognoscitivas, como comprender, manejar ideas e información, pensamientos, teorías, etc.
- Destrezas tecnológicas en el uso de máquinas, computación, gerencia de la información.
- Destreza lingüística para la comunicación oral y escrita o conocimiento de lenguas extranjeras; expresión matemática y científica, etc.

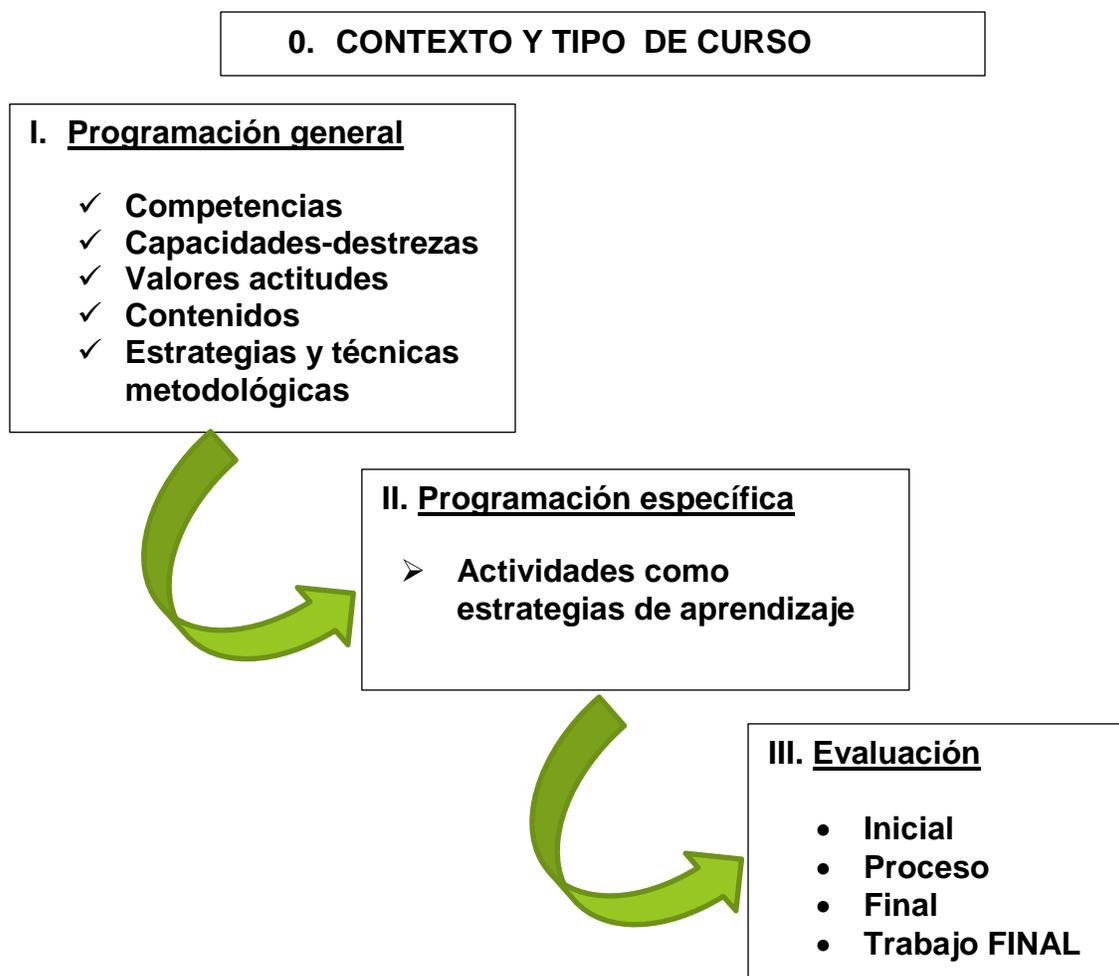
El desarrollo de competencias generales implica romper con la práctica y formas de pensar propias de un sistema educativo que pondera los programas de estudios llenos de contenidos y la enseñanza de la teoría divorciada de la práctica. Según Aristimuño (2005), con la perspectiva señalada anteriormente, se corre el riesgo de empobrecer el currículum y de dejar de lado aspectos esenciales de la formación. Esta dificultad se evita cuando hay un equilibrio entre los tres tipos de competencias del Proyecto Tuning: *sistémicas, interpersonales e instrumentales*.

Los profesores, sea cual sea su asignatura, están obligados a preguntarse en el contexto de desarrollo de competencias:

- ✓ ¿Cómo contribuye mi asignatura al logro de las competencias sistémicas, interpersonales e instrumentales?
- ✓ ¿Qué capacidades-competencias estoy desarrollando con los contenidos empleada en mi asignatura?
- ✓ ¿Qué estrategias y técnicas metodológicas empleo para lograrlo?

La esencia de todo el cambio está en “colocar en el centro de las preocupaciones el aprendizaje de los estudiantes.

## 2. ¿Cómo enseñar por competencias un curso determinado? Proceso y estrategias.



Las estrategias se fundamentan en la secuencia de:

**Habilidad + contenido + técnica metodológica**

### Estrategias utilizadas:

- Modelaje y taller interactivo
- Aprendizaje personal-individual
- Aprendizaje colaborativo: pequeño grupo
- Exposición y discusión en gran grupo.

En el desarrollo de las sesiones de clase seguir la estrategia de los cuatro pasos:

1. Motivación y creación del conflicto
2. Producción del aprendizaje, a partir de la información recibida en forma personal y colaborativa; exposición y discusión de los resultados.
3. Meta-cognición y autoevaluación
4. Funcionalidad y transferencia de lo aprendido.

## REFERENCIAS

Aristimuño, A. (2005). Las competencias en la educación superior: ¿Demonio u oportunidad?, en [www/upf.edu/bolonya/bulletins/2005/febrero1/demonio.pdf](http://www/upf.edu/bolonya/bulletins/2005/febrero1/demonio.pdf); consultado en julio 2005.

Biggs, J. (2006). *Calidad del aprendizaje universitario*. Madrid, España: Narcea S. A. de Ediciones.

Feliu Salazar, P. y Rodríguez Trujillo, N. (1994). *Manual del Curso Técnicas de entrevista y decisión de selección*. Caracas, Venezuela: Psico Consult.

Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Madrid, España: Santillana.

Dewey, J. (1926). *Teorías sobre la educación*. Madrid, España: Espasa Calpe.

González, J. y Wagenaar, R. (eds) (2003). *Tuning Educational Structures in Europe. Informe final. Fase 1*. Bilbao, España: Universidad de Deusto.

Mertens (1997). Competencia laboral; sistemas, surgimiento y modelos. CINTERFOR/OIT. En: [www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/pdf/mertc1.pdf](http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/mertens/pdf/mertc1.pdf) Consultado en enero del 2005.

Moya Otero, J. (2007). *Competencias básicas en educación*. Conferencia en el Salón de Actos del CEP de Granada. Organización CEP de Motril. GRANADA, Mayo 2007. *Revista Digital "Practicamente"*.

Strocker, K. (1973). *Principios de didáctica moderna*. Buenos Aires, Argentina: Kapelusz.

Woodruffe, Ch. (1993) What is meant by a Competency? *Leadership and Organization Development Journal*. Vol 14 (1) Pp.29-36.