

COMPETENCIAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR

Dra. Oiga González Sarmiento
Docente del Departamento de Educación

Uno de los acuerdos de la Declaración de Bolonia (Italia) en 1999, entre los Ministros de Educación de 29 países europeos, fue que todas las universidades pertenecientes a los países involucrados en el acuerdo se comprometían a unificar la formación de sus estudiantes de educación superior en base a un sistema de créditos obtenidos en función al logro de competencias de aprendizaje.

Tras la reunión de Bolonia, los Ministros de Educación de los países que forman parte del EEES (Espacio Europeo de Educación Superior) se han reunido en varias ocasiones: en el 2001, los representantes de 32 naciones europeas ratificaron en Praga la Declaración de Bolonia y los siguientes encuentros se celebraron en Berlín - Alemania (2003) y Bergen - Noruega (2005) con 45 países europeos participantes en las reuniones.

Estos acuerdos, entre otros, buscan lograr para el 2010, la consolidación de una convergencia europea que adopte un sistema de titulaciones comparable en toda Europa, el establecimiento de un valor crediticio universitario igual para todos los países europeos, la movilidad de los estudiantes, profesores e investigadores de educación superior y, en una palabra, el establecimiento de una dimensión unificada de educación superior para el viejo continente.

Esta unificación tiene, entre otros elementos, la enseñanza univer-

sitaria en base a módulos que buscan desarrollar competencias de distinto tipo entre el alumnado.

El concepto de competencias responde a un nuevo paradigma de aprendizaje centrado en el estudiante que busca desarrollar su potencial personal, social y profesional desde la educación.

Pinto, M. y García, J. (2006) definen la competencia: "...como *constructos teóricos y procesos psicológicos hipotéticos que incluyen grupos de componentes cognitivos, emocionales, motivacionales, sociales y de conducta*".

Asimismo, como *...la capacidad de poner en marcha de manera integrada aquellos conocimientos adquiridos y rasgos de personalidad que permiten resolver situaciones diversos en la vida humana*" (p. 7).

La competencia involucra diversos tipos de saberes:

Saber y comprender: conocimiento teórico de un campo académico, así como la capacidad para conocer y comprender.

Saber cómo actuar : aplicación práctica de conocimiento ante determinadas demandas laborales o de estudio.

Saber cómo ser: incluye actitudes y valores como elementos integrales de la forma de percibir y vivir con otros en un contexto social.

Las competencias representan, por tanto, una combinación de conocimientos, actitudes, destrezas y responsabilidades que describen el nivel o grado en el que una persona es capaz de desempeñarse al finalizar una etapa de su preparación educativa (pre o post grado).

Se han identificado dos tipos genéricos de competencias:

Competencias generales: que son requeridas por el mercado del trabajo y consideradas importantes por el medio social en que se desempeña la persona.

Competencias específicas: directamente relacionadas con un área en especial, están íntimamente ligadas al conocimiento específico de un campo de estudio y dan identidad y consistencia al grado otorgado por una universidad.

A su vez, las competencias generales se han clasificado de la siguiente manera:

- **Las competencias interpersonales** son consideradas como capacidades que garantizan una buena relación laboral y personal con los compañeros de trabajo, por ejemplo: capacidad de crítica y autocrítica, trabajo en equipo, habilidades interpersonales, capacidad de trabajo interdisciplinar, capacidad de comunicación con otras áreas, aceptación de la diversidad y multiculturalidad, compromiso ético, capacidad de trabajo

en contexto internacional.

- **Las competencias instrumentales** son herramientas para el aprendizaje y la formación del estudiante: entre ellas, comunicación oral y escrita, análisis y síntesis, organización y planificación, conocimientos generales básicos, conocimientos básicos de la profesión, conocimiento de una segunda lengua, manejo básico de la informática, gestión de la información, resolución de problemas, toma de decisiones.
- **Las competencias sistémicas** compuestas por aquellas capacidades que dan visión de conjunto y sirven para gestionar el total de la actuación personal y profesional. Tenemos en este grupo: habilidades de investigación, aplicación de los conocimientos a la práctica, capacidad de aprender (aprender a aprender), adaptación a nuevas situaciones, creatividad (generación de nuevas ideas), liderazgo, conocimiento de otras culturas, capacidad de trabajo autónomo, diseño y gestión de proyectos, iniciativa y espíritu emprendedor, preocupación por la calidad, motivación de logro.

* Clasificación citada por M. Pinto y J. García en *La enseñanza aprendizaje de las competencias genéricas en el Espacio Europeo de Educación Superior*.

Como es posible apreciar, el concebir a la educación superior desde una mirada diferente implica no sólo un cambio de enfoque y de constructos sino

también un cambio en todo aquello que involucra el hecho educativo, llámese las modalidades de enseñanza, rol del alumno, rol del docente, sistema de evaluación, uso de TICs, etc. Se hace necesario, por tanto, una consistente renovación de escenarios donde se desenvuelve el quehacer educativo cotidiano y por supuesto, la renovación de la metodología utilizada.

El proceso abarca, entonces, desde definir las competencias que se deben alcanzar hasta el diseño de unos procesos de evaluación adecuados para determinar si el alumno/a ha logrado o no dichas competencias.

MODALIDADES DE ENSEÑANZA

Existe, actualmente, una serie de **modalidades de enseñanza** que utilizamos los docentes a nivel universitario y de educación superior. Entre ellas tenemos:

- a. **Clases teóricas:** son sesiones de diversa índole, expositivas o explicativas, que tratan sobre contenidos a cargo del profesor o de los alumnos cuando exponen un trabajo que han realizado.
- b. **Clases prácticas:** que implican cualquier tipo de demostración y ejercitación.
- c. **Prácticas externas:** implica poner en práctica lo que han aprendido en clase. Se desarrollan fuera de la universidad o centro superior de estudios.
- d. **Tutorías:** atención personalizada del estudiante.

e. **Estudio y trabajo en equipo:** preparación de trabajos, investigaciones, análisis de datos, etc., con el fin de exponer en clase ante sus compañeros/as.

f. **Estudio y trabajo autónomo:** preparación de exámenes, trabajo en biblioteca, lecturas, resolución de ejercicios, etc.

g. **Seminarios-Talleres:** participación compartida (profesor / expertos).

Por tradición se considera la clase teórica como la modalidad más común en la educación superior, sea ésta acompañada o no del uso de Tecnologías de la Información y Comunicación (TICs); es decir, la enseñanza actualmente tiene todavía como vehículo principal la lengua oral.

METODOLOGÍA PARA EL DESARROLLO DE COMPETENCIAS

La metodología propia del enfoque por competencias tiene la característica de ser muy flexible; es decir, se pueden utilizar distintos procedimientos metodológicos para diversas modalidades de enseñanza.

Así, la modalidad de seminario se puede realizar a través del estudio de casos, aprendizaje basado en problemas (ABP), ejecución de proyectos o trabajo cooperativo. En realidad, su uso dependerá del tipo de competencias a desarrollar, las características del grupo con el que estamos trabajando y el escenario donde se llevará a cabo la actividad.

Métodos tales como el exposi-

tivo, el estudio de casos, el ABP, el aprendizaje en base a proyectos, el aprendizaje cooperativo

y el contrato de aprendizaje son los más reconocidos en el enfoque por competencias, todos

igualmente útiles y con una finalidad enriquecedora en el campo de las competencias de aprendizaje.

MÉTODOS DE ENSEÑANZA POR COMPETENCIAS

METODO	FINALIDAD
• EXPOSITIVO .	Transmisión de conocimientos.
• ESTUDIO DE CASOS.	Adquisición de aprendizajes mediante el análisis de casos propuestos por el profesor a sus alumnos.
• RESOLUCIÓN DE EJERCICIOS .	Afianzar los conocimientos adquiridos. Recuperar los conocimientos previos.
• APRENDIZAJE BASADO EN PROBLEMAS.	Ejercitar la capacidad de resolución de problemas.
• APRENDIZAJE EN BASE A PROYECTOS.	Aplicación de habilidades y conocimientos adquiridos en la elaboración de proyectos.
• APRENDIZAJE COOPERATIVO .	Desarrollar aprendizajes en forma cooperativa.
• CONTRATO DE APRENDIZAJE .	Ejercitar el aprendizaje autónomo.

El uso de cada uno de los métodos citados apoya el desarrollo de unas determinadas capacidades , habilidades y/o competencias.

El método expositivo, por ejemplo, ejercita la selección y organización de datos , el aprender a escuchar, la atención selectiva, la comunicación de ideas, la elaboración de conclusiones, entre otros .

El estudio de casos , la evaluación de situaciones y caso reales, el análisis, el razonamiento y la toma de decisiones, la interpretación de los casos desde la óptica de la materia desde la que se estudian, la elaboración de juicios, la comunicación de ideas , la sustentación de puntos de vista , la argumentación, la muestra de

respetó frente a las ideas del otro, etc.

La resolución de ejercicios busca ejercitar la sistematización de conocimientos, la utilización de conocimientos para la resolución de problemas , la planificación, organización y gestión de tiempos, la evaluación de resultados, entre otros.

El ABP (aprendizaje basado en problemas), obviamente desarrolla la resolución de problemas, la toma de decisiones, la ponderación en hechos y situaciones, la organización, el esfuerzo conjunto, la argumentación, la jerarquización de ideas, el trabajo en equipo, la tolerancia, el contraste de ideas e información, etc.

El aprendizaje en base a pro-

yectos, se ocupa de desarrollar el análisis, la síntesis, la transferencia de conocimientos y procedimientos generales y específicos a situaciones prácticas, el manejo de información, la toma de decisiones, la iniciativa y la adquisición de responsabilidades personales y grupales.

El aprendizaje cooperativo, la búsqueda, selección, organización y valoración de información, la aplicación de conocimientos a situaciones reales, la resolución creativa de problemas, la mediación en conflictos, la reducción de tensiones, la elaboración de ideas a partir de razonamientos creados por otros, el seguir instrucciones, el identificar y resolver problemas, etc.

El contrato de aprendizaje, el

aprendizaje autónomo. la auto-regulación. la autoevaluación. el autocontrol, la organización y planificación del aprendizaje. la gestión del propio proceso de aprendizaje, la toma de decisiones, la responsabilidad. la tolerancia consigo mismo, etc.

Como se ha mencionado, el enfoque por competencias centra su campo de acción en la actividad y la persona del estudiante. Es decir, cobran especial importancia los sistemas de evaluación porque se trata de constatar si se llegaron a alcanzar las competencias, capacidades y habilidades seleccionadas o no.

LA EVALUACIÓN EN UN ENFOQUE POR COMPETENCIAS

La evaluación basada en las competencias es una modalidad de evaluación que se deriva de un conjunto de resultados, tanto generales como específicos, mediante los cuales los evaluadores, estudiantes y terceros interesados (pueden ser los futuros empleadores) pueden juzgar con un grado razonable de objetividad si se han alcanzado o no tales competencias.

Dichos resultados certifican, por tanto, los progresos del/la estudiante en función del grado en que se han alcanzado objetiva-

mente. Es preciso señalar que las evaluaciones no dependen del tiempo de permanencia en las instituciones educativas formales, sino del desempeño demostrado por el alumno/a en el momento que se requiera su actuación.

Ciertamente, y dado el estilo particular del enfoque por competencias, existen radicales diferencias entre la evaluación conocida como tradicional y la denominada evaluación por competencias.

Tales diferencias son claramente demostradas por los aportes de Fletcher, Meriens y Gonzi en el cuadro que aparece a continuación:

EVALUACIÓN TRADICIONAL	EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS
<ul style="list-style-type: none"> Utiliza escalas numéricas. 	<ul style="list-style-type: none"> Especifica en qué aspectos se es competente o no.
<ul style="list-style-type: none"> Los evaluados no conocen las preguntas de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Los evaluados conocen las áreas que cubrirá la evaluación.
<ul style="list-style-type: none"> Los evaluados no participan en la elaboración de sus objetivos de evaluación. 	<ul style="list-style-type: none"> Los evaluados participan en la elaboración de los objetivos.
<ul style="list-style-type: none"> Se realiza en un momento determinado. 	<ul style="list-style-type: none"> Es un proceso planificado y coordinado que se realiza a través del tiempo.
<ul style="list-style-type: none"> Usualmente se realiza por escrito o con ejercicios prácticos simulados. 	<ul style="list-style-type: none"> Se centra en evidencias de desempeño real en el trabajo.
<ul style="list-style-type: none"> El evaluador juega un papel pasivo usualmente como vigilante de la prueba. 	<ul style="list-style-type: none"> El evaluador juega un papel activo, incluso como formador.
<ul style="list-style-type: none"> No incluye conocimientos fuera de los programas de estudio. 	<ul style="list-style-type: none"> Incluye la evaluación de conocimientos previamente adquiridos por la experiencia.

Como síntesis del cuadro anterior, podría decirse que en la **evaluación tradicional** se ha puesto especial énfasis en la adquisición de conocimientos, quizás en escaso correlato con el futuro desempeño profesional del alumno/a; en cambio, en la **evaluación por competencias** se pretende evaluar ambos aspectos, el de la formación académica y el de desempeño laboral de los futuros titulados.

En esta unión conocimientos/desempeño, de alguna manera, confluye lo que toda sociedad espera de sus trabajadores. Es decir, que sepan más allá de los puros conocimientos básicos o avanzados de su especialidad, que sean capaces de demostrar que la dominan en el desempeño real del día a día; además de mostrar que pueden trabajar armónicamente en equipo, comunicarse con propiedad, pensar creativamente, comprometerse de verdad con la institución que lo recibe y que, por supuesto, también sean capaces de automotivarse y demostrar capacidad de logro profesional, por supuesto, sin dejar de lado principios morales y éticos.

Es, en resumen, lo que espera de un/a estudiante formado en el enfoque por competencias, que

demuestre lo que su título, certificado o diploma afirma que sabe y que lo muestre en una situación real de desempeño laboral.

REFERENCIAS

Comisión Europea (2003). *El papel de las universidades en la Europa del conocimiento*. Unión Europea, Bruselas, U R L: <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/c11067.htm>

Comisión Europea (2001). *Plan de acción eLearning: Concebir la educación del futuro*. <http://europa.eu/scadplus/leg/es/cha/e11046.htm>

Dirección de Investigación y Desarrollo Educativo (2005). *El estudio de casos como técnica didáctica*. Vicerrectoría Académica del Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey. Consulta del 15 de Junio de 2005, de <http://www.sistema.itesm.mx/va/did/infdoc/estrategias/casos>.

González, J., Wagenaar, R. (eds.) (2003). *Tuning educational structures in Europe: final report: phase one*. Universidad de Deusto. Bilbao: Universidad de Groningen, Gronin-

gen, <http://tuning.unideusto.org/tuningeu/>. Citado por: La enseñanza-aprendizaje de las competencias genéricas en el Espacio Europeo de Educación Superior (2006). Pinto Molina, María (1); García Marco, Javier (2) (1) Universidad de Granada, España. Departamento de Biblioteconomía y Documentación.

Johnson, D. W.; Johnson, R. T. y Holubec, E. J. (1999). *El aprendizaje cooperativo en el aula*. Buenos Aires: Paidós.

Marqués, P. (2000-2006). *Nueva cultura, nuevas competencias para los ciudadanos. La alfabetización digital: roles de los estudiantes hoy*. Barcelona: Universidad de Barcelona, Departamento de Pedagogía Aplicada, Facultad de Educación. <http://dewey.uab.es/pmarques/competencia.htm>

Riera, J., Giné, C. y Castelló, M. (2003). *El seminario en la universidad. Un espacio para la reflexión sobre el aprendizaje y para la formación*. En Monereo, C. y Pozo, J. L. (2003). *La universidad ante la nueva cultura educativa. Enseñar y aprender para la autonomía*. Madrid: Síntesis.