



Resumen

El concepto de competencias cobra cada vez más fuerza y se extiende cada vez más en diferentes ámbitos y niveles. El presente artículo efectúa un breve recorrido por algunos autores de renombre que han hablado sobre el tema, hace referencia a la necesidad que tiene la universidad de flexibilizar sus currículos para responder a las nuevas demandas de la sociedad del conocimiento y la globalización, de manera que favorezcan el perfil ocupacional de sus egresados mediante la formación en competencias y, además, da una muestra clara de cómo se está llevando a cabo este proceso en la Universidad Nacional de Colombia e indica, finalmente, un breve esbozo de cómo será la educación del futuro.

Palabras clave

Competencias, currículo, empleabilidad, aprendizaje significativo, globalización, sociedad del conocimiento, habilidades, capacidades, desempeño, contexto.

Una mirada a las competencias

Como referente de formación integral para administradores de empresas de la Universidad Nacional Sede Manizales

Germán Albeiro Castaño Duque¹
Víctor Hernando Macías Ramírez²

Introducción

Colombia vive actualmente momentos de cambio fundamentales de desarrollo y modernización, con el fin de poder integrarse al comercio internacional y “está abriendo nuevas fronteras a las ideas, al conocimiento, a la tecnología y, los productos de todo el mundo.” (****, 1996: 159).

Esta nueva realidad hace necesario que la Universidad Nacional de Colombia, UN, se preocupe desde su interior por la calidad de la

¹ Doctor en Administración y dirección de Empresas. Decano de la Facultad de Ciencias y administración y Profesor Asociado de la Universidad Nacional de Colombia. Cuenta con dos libros publicados en el área de administración, una treintena de publicaciones en revistas nacionales en temas relacionados a la dirección de empresas, varias ponencias nacionales e internacionales en área de administración. Es integrante del grupo de trabajo académico. “Competitividad empresarial y gestión tecnológica” registrado en Conciencias. Así mismo es integrante del grupo de investigación Laboratorio del Plasma. Reconocido por la misma entidad y categorizado en A.

² Administrador de Empresas. Universidad Nacional de Colombia, profesor área de matemáticas educación media.

Este artículo fue entregado el 10 de marzo de 2005 y su publicación aprobada por el Comité Editorial el 11 de abril de 2005.

educación en nuestro país teniendo en cuenta las recomendaciones de la Misión Ciencia, Educación y Desarrollo en el sentido de articular la educación básica con la educación superior. De igual manera, busca la preparación de profesionales de acuerdo a las proyecciones y necesidades del medio, en un entorno caracterizado por la complejidad y la incertidumbre, en el que los antiguos modelos lineales son poco operantes por lo que se requiere de la comprensión de la teoría de la complejidad y del desarrollo de competencias para poder subsistir y construir conocimiento, en vez de transmitirlo en forma instrumental.

Los anteriores aspectos apuntan a una renovación curricular por parte de la universidad y dentro de esa renovación, se requiere enriquecer los procesos de enseñanza, las metodologías y, en general, todas las fases en los procesos de enseñanza y aprendizaje. Dichos cambios deben apuntar al desarrollo de competencias y de procesos en clase que permitan la construcción del conocimiento y de la formación integral de los estudiantes en forma consciente. Esto implica que tanto estudiantes como docentes sepan cómo, para qué, qué y por qué se aprende.

El presente artículo pretende recoger lo que diversos autores conceptualizan en lo referente a la formación en competencias y sus implicaciones en el campo de la formación de los administradores de empresas de la Universidad Nacional, sede Manizales, y la necesidad imperiosa de enfocar los procesos de enseñanza y aprendizaje en este rumbo.

También se analizará cómo desde la educación media se viene trabajando al respecto, de manera que en la universidad se tiene una base para iniciar dicho proceso: es necesario tener en cuenta el nivel con que vienen los estudiantes. Posteriormente, se indagará sobre la importancia de un currículo basado en competencias, por la necesidad de este enfoque y sus beneficios para la empleabilidad en la era de la globalización y, además, porque deben mejorarse los perfiles de los futuros profesionales.

Por último, se identificarán algunas competencias que se deben desarrollar en el currículo de Administración de Empresas, de acuerdo al área y la asignatura y, al final, se dejarán, como reflexión, unas consideraciones finales sobre la educación del futuro.

Abstract

The concept of competences is gaining strength and it's spreading more every day in different contexts. The present article is a brief sample of what some acclaimed authors have said about the topic.

Referring to the need achieve more flexible curriculums in the university. To answer a the new demands of the learning society ensuring its graduates employment through training in competences and showing clearly shows how this process is been developed at the National University of Colombia, it provides a glimpse of what education will be in the future.

Key words

Competences, curriculum, employment, meaningful learning, globalization, knowledge society, skills, capabilities, performance, context.

1 Las competencias

Este concepto lleva más de una década en el argot de los estudiantes y docentes de educación media, pero sólo apenas hace unos años se está extrapolando a la universidad, como consecuencia de diversos factores que confluyen en dos conceptos: “la expansión de la globalización y la economía” y el surgimiento de “la sociedad del conocimiento”.

Autores como Tobón (2004) ubican este concepto desde la antigua Grecia, específicamente en filósofos como Protágoras (*Invitación a la controversia*), Platón (*Búsqueda de la esencia de las cosas*) y Aristóteles (*De la potencia al acto*).

“Para hablar de competencias se debe remontar a la antigüedad, en especial a la cultura griega, cuya filosofía se caracterizó por crear redes entre diferentes temáticas, para explicar los conceptos que desarrollaron la ciencia, el arte y la política, entre otros” (Tobón, 2004). Se considera que la reflexión filosófica “está mediada por un modo de pensar problémico donde se interroga el saber y la realidad” (Tobón, 2004: 21), resultado de una evolución no lenta, que pretendió establecer relaciones y conexiones entre sus diferentes elementos culturales, místicos y religiosos, en búsqueda de la construcción de un saber que les permitiera explicar el mundo.

En *El mito de la caverna*, de su obra *La República*, Platón, nos habla sobre las relaciones

“Para hablar de competencias se debe remontar a la antigüedad, en especial a la cultura griega, cuya filosofía se caracterizó por crear redes entre diferentes temáticas, para explicar los conceptos que desarrollaron la ciencia, el arte y la política, entre otros”

(Tobón, 2004).

de apariencia, realidad y conocimiento, y cómo los hombres podemos incurrir en el error al no percatarnos de la realidad y dejarnos envolver, en lo que Garreth Morgan (1999: 188) denomina *cárceles psíquicas*, que dan al hombre un “entendimiento imperfecto del mundo”. Llegar al verdadero conocimiento requiere de una búsqueda incesante de la realidad, por encima de lo aparente pues las personas tienen en su alma la posibilidad de recordar algo que ya ha existido con anterioridad; esto es, un conocimiento supratemporal y racionalmente válido según Platón.

Aristóteles “plantea en varias de sus obras filosóficas una continua relación entre el saber y el proceso de desempeño, como bien puede apreciarse en el libro de la *Metafísica*”. (Tobón, 2004) Al igual dice que una cosa susceptible de transformarse en otra está en potencia y que una vez transformada se encuentra en acto.

Hacia 1965 el concepto es planteado por Noam Chomsky, un lingüista que se opo-

nía al conductismo operante, en su *Teoría de la Gramática Generativa Transformacional* bajo el nombre de “competencia lingüística”. Dicho concepto se basa en la manera como los seres humanos se apropian del lenguaje y lo emplean para comunicarse. Chomsky define competencias como “capacidad y disposición para la actuación y la interpretación.” (Badillo, 2000: 14) Al respecto de la definición de Chomsky, Rómulo Badillo, hace la siguiente crítica:

“Chomsky conceptualiza competencias recurriendo a los conceptos de capacidad, de disposición, de actuación y de interpretación. El cuestionamiento que se hace a la propuesta chomskiana se hace centrado en la comprensión que subyace en el término capacidad, por las connotaciones genetistas que comporta, en el sentido de potencialidades innatas que sean objeto de desarrollo.” (Chomsky, 2004).

Según Chomsky: “La lengua es generada por un sistema de reglas y principios que entran en computaciones mentales complejas para determinar la forma y el significado de las oraciones.” (Chomsky, 1983) Este factor indica el desarrollo de procesos mentales complejos en la mente de los hablantes - oyentes.

Para Torrado la competencia lingüística de acuerdo a lo propuesto por Chomsky es “El conocimiento de reglas o princi-

*“El conocimiento de reglas o principios abstractos que regulan el sistema lingüístico, el cual suponemos está en la mente de los hablantes”
(Torrado, 2000: 40).*

pios abstractos que regulan el sistema lingüístico, el cual suponemos está en la mente de los hablantes” (Torrado, 2000: 40).

Más adelante Torrado hace hincapié en que “ese conocimiento de carácter formal es la que Chomsky denomina competencia y el cual resultaría de la especialización de un conocimiento lingüístico aún más abstracto.” (Torrado, 2004) Por lo cual según esta misma autora la competencia lingüística es parcialmente innata.

Dell Hymes, formula el concepto de “competencia comunicativa”, como crítica al planteamiento elaborado por Chomsky, dado que lo considera formal y abstracto. Al respecto D. Hymes afirma:

“El niño adquiere la competencia relacionada con el hecho de cuándo sí y cuándo no hablar, y también sobre qué hacerlo, con quién, dónde y en qué forma. En resumen llega a ser capaz de llevar a cabo un repertorio de actos de habla, de tomar

parte en eventos comunicativos y de evaluar la participación de otros.” (Tobón, 2004: 24).

Plantea entonces Hymes una teoría sociolingüística, donde la interacción del individuo con su entorno, para explorarlo y buscar su propio espacio y reconocimiento, obtiene los significados y las formas de significar, códigos de un medio que le exige una actuación adecuada, mediante el intercambio socio-cultural. Al respecto Torrado (2000: 47) dice: “Se desdibuja entonces la comunidad lingüística homogénea y la relación entre competencia y actuación se hace más estrecha. Ahora lo fundamental como objeto de estudio del lenguaje es lo variable, o particular en relación con la lengua como sistema universal.”

Para la psicología cognitiva encabezada por Piaget, la competencia es una organización mental subordinada a estructuras básicas abstractas que permiten soluciones de procesos cotidianos; para la psicología cultural es un dispositivo o estructura del pensamiento puesto en contexto; para la psicología laboral es conocimiento; para la administración, una competencia es la capacidad para desempeñar una profesión u oficio en gestión de recursos humanos, es una capacidad que conjuga abstracción, conocimiento, imaginación, relaciones

públicas, técnicas instrumentales. En economía está dada por la competitividad de las organizaciones en los mercados.

En el mundo laboral “las competencias surgieron en la década de los 60, cuando se comenzaron a implementar nuevos procesos de organización del trabajo.” (Hyland, 1994) David Mc Clelland implementa el concepto de *competencias* como una manera de determinar las características que deben tener los empleados para que las empresas alcancen altos niveles de productividad y rentabilidad. Mc Clelland planteó que “las pruebas tradicionales basadas en la medición de conocimientos y aptitudes, así como las notas escolares, no predicen el éxito en el desempeño ante situaciones concretas del mundo laboral. Las competencias, en cambio, se relacionan más con el desempeño en tareas laborales y tienen como referencia a aquellos empleados que son particularmente exitosos frente a quienes tienen un rendimiento promedio.” (Tobón, 2004: 35).

Alain Coulon, conceptualiza las competencias como “un conjunto de conocimientos prácticos, socialmente establecidos, que empleamos en el momento oportuno para dar a entender que los poseemos, teniendo en cuenta que no se refieren a hechos instrumentales, son la expresión práctica de un conocimiento en acción.”³

³ Tomado de <http://educación.jalisco.gob.mx/index.html>.

Las diversas concepciones de competencia, nos lo muestran como un concepto polisémico e inacabado, que parte de unas cualidades innatas (aptitudes), que pueden evolucionar (habilidades) y evidenciarse (competencias) en distintos niveles de desempeño (destrezas) hasta convertirse en capacidades.

Con el fin de llegar a un acuerdo de mirar las competencias desde un enfoque complejo que permita la diversidad de miradas (a pesar de reconocer que es un enfoque inacabado) y lleve a entenderlo desde un marco socio-histórico, además de tener en cuenta como se ha desarrollado, cuáles son sus fines y cuáles sus metas, se propone el siguiente concepto:

“Las competencias son una capacidad compleja que permite adquirir y transferir el conocimiento, aplicándolo a nuevas situaciones, con miras a responder problemas o crear conocimiento nuevo, comprometiendo las dimensiones ética, emocional, estética técnica. Involucra la capacidad de construir modelos mentales de situaciones problema y de combinar en forma coherente conocimientos pertinentes” (Palacios Villa, 2004:44) que hagan frente a la incertidumbre en un mundo cambiante en lo social, lo político y lo laboral dentro de una sociedad globalizada y en continuo cambio.

1.1 Clasificación de las competencias

Existen varias categorías para clasificar las competencias. Por ejemplo, “desde

*“Las competencias surgieron en la década de los 60, cuando se comenzaron a implementar nuevos procesos de organización del trabajo.”
(Hyland, 1994).*

la psicología laboral se clasifican en competencias umbral y competencias clave. Las primeras permiten un desempeño normal o adecuado a una actividad; las segundas se refieren a características que posibilitan a las personas desempeñar de la manera más sobresaliente una actividad, aportándole ventajas competitivas a la organización en su conjunto. En esta misma línea se proponen las competencias clave o esenciales de una organización. Consisten en un conjunto de características que hacen que una empresa sea inimitable, lo cual se muestra en ventajas dentro del mercado.

Las competencias también pueden clasificarse como laborales y profesionales. Las primeras son propias de obreros calificados, se forman mediante estudios técnicos de educación para el trabajo y se aplican en labores muy específicas; las segundas son exclusivas de profesionales que han realizado estudios de educación superior y se caracterizan por su amplia flexibilidad y amplitud, así como el abordaje

de imprevistos y el afrontamiento de problemas de alto nivel de complejidad” (Tobón, 2004:65).

Una de las clasificaciones más reconocidas es la de Vargas, citado por Tobón para

quien se clasifican en competencias básicas, genéricas y específicas dentro de los contextos del diseño curricular y evaluación educativa. En el cuadro 1 se relacionan algunas competencias de acuerdo a su clasificación:

Tipo de competencia	Descripción	Ejemplo de elementos de competencia
Básicas	Son las fundamentales para vivir en la sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral, se forman en la educación básica y media.	Comunicativa, matemática, gestión del proyecto ético de vida, manejo de nuevas tecnologías, afrontamiento del cambio, interpretar, argumentar, proponer.
Genéricas	Son aquellas comunes a varias ocupaciones o profesiones.	Emprendimiento, gestión de recursos, trabajo en equipo.
Específicas	Son todas aquellas propias de una determinada ocupación o profesión y por las cuales se distingue un trabajador de otro, un técnico o un profesional de otro.	Gestión del talento humano. Habilidades gerenciales, planeación estratégica.

Cuadro 1

2 Programa de administración de empresas de la Universidad Nacional Sede Manizales

“La carrera de Administración de Empresas fue creada en septiembre de 1965, según el acuerdo 224, pero inició sus labores en 1966 en las modalidades diurno y nocturno, con miras a la formación de un profesional integral tanto en sus conocimientos, como experiencias, habilidades, actitudes, cualidades

y atributos.” (Arias et al., 2004: 103) La última reforma de 1993 plantea los siguientes elementos en la formación de los Administradores de Empresas:

2.1 Perfil del profesional⁴

El futuro administrador debe identificarse como un profesional capaz de aplicar el conocimiento científico, los conocimientos técnicos y humanos que conciernen a

⁴ Plan de estudios carrera de Administración de Empresas, acuerdos 07 y 08 de julio 25 y 26 de 1988 del Consejo Académico. Página 6.

los confines de la administración, en forma eficaz y creativa a la solución que en su ámbito vive Colombia.

2.3 Perfil ocupacional⁵

Consecuente con lo anterior, los principales rasgos ocupacionales propiciados por la implementación del nuevo plan estudios puede definirse en función de un profesional que pueda desempeñarse eficiente y eficazmente dentro de las organizaciones, crear y dirigir su propia empresa y /o aquellas que le sean confiadas por otros y promover su desarrollo, desempeñarse como consultor, adentrarse en la problemática de la administración, mediante la investigación de la realidad del entorno.

2.4 Plan de estudios vigente para administración de empresas UN Manizales

La estructura del plan de estudios de los programas se compone de un núcleo básico y un componente flexible. El núcleo básico contiene las asignaturas que proporcionan los conocimientos propios y básicos de la disciplina, el componente flexible es la parte que el estudiante puede elegir de acuerdo a sus preferencias, como son las líneas de profundización, electivas, contextos y trabajos de grado.

Para el plan de estudios se definieron las siguientes áreas. Ver figura 1.

**Estructura del currículo vigente para administración de empresas
Universidad Nacional Sede Manizales**



Figura 1

⁵ Idem, p. 8.

3 ¿Por qué la necesidad de un currículo basado en competencias?

Un currículo es un conjunto de actividades, con las cuales se buscan unas metas y perfiles de formación. En torno a él se configuran los contenidos, los cursos y, en este caso, además, se articulan a él, las competencias como unidades básicas de relación entre los diferentes componentes del mismo.

“El conocimiento está creciendo a una tasa exponencial, las tecnologías, los entornos laborales y las demandas están cambiando más y más rápidamente... Para la educación superior significa el desarrollo de competencias relacionadas con la empleabilidad en oposición a las habilidades específicas en respuesta a demandas de corto plazo del mercado laboral en un área determinada, o a competencias que no son realmente útiles para trabajar y vivir en la sociedad del conocimiento.” (Comisión Europea, 2003: 24) El reto de las universidades es grande: con el advenimiento de esta nueva sociedad, los mecanismos sociales, económicos y laborales se transformaron. La complejidad en todos los sistemas ha transformado a la sociedad y la forma como viven, aprenden, trabajan y se interrelacionan los hombres, las organizaciones y el mundo.

“Las competencias que la educación promueve en las personas, la elaboración de sus propias ideas, conlleva a la evaluación

La complejidad en todos los sistemas ha transformado a la sociedad y la forma como viven, aprenden, trabajan y se interrelacionan los hombres, las organizaciones y el mundo.

de la interacción entre la didáctica y el currículo como herramientas para alcanzar dicho fin, considerando que hay una articulación entre las exigencias de la didáctica como disciplina desarrollada en función de los problemas del maestro y la enseñanza, y el currículo, como ámbito del conocimiento vinculado a los procesos institucionales de la educación” (Arias et al., 2004: 91)

El actual modelo de currículo de la universidad, necesita flexibilizarse más, dados los resultados de la evaluación externa y auto evaluación efectuados en el 2004, de manera que se pueda responder a las actuales circunstancias de la nación y el mundo. Según James Cupri, director del Centro Internacional de Liderazgo, “el 50% de los conocimientos adquiridos durante la universidad son obsoletos después de 5 años... el 80% de la información del mundo se generó después de 1970 y lo que sabemos ahora representará el 2% de lo que llegaremos a saber en el 2030.” (Valdés, 2002: 495).

Una de las funciones claras para la universidad será considerar la flexibilidad en su currículo para permitir la transdisciplinariedad y la interdisciplinariedad, sus formas de evaluación y el desarrollo de habilidades del pensamiento para que capacite a sus alumnos y los convenza que el aprendizaje es para toda la vida, ya que este ya no será una etapa más en el hombre. Los pregrados deberán ser la base de estudios posteriores, “como base en el principio de que hay otros niveles educativos con otros propósitos, donde el estudiante desarrollará otro tipo de competencias” (Valdés, 2002: 495).

El nuevo currículo deberá centrarse en el estudiante y permitir el aprendizaje significativo, que se refiere tanto a un contenido con estructura lógica propia, como al sentido psicológico, el cual, se relaciona con la comprensión que se alcance de los contenidos a partir del desarrollo psicológico del estudiante y sus experiencias previas. Aprender significativamente, es realizar el tránsito del sentido lógico al sentido psicológico; es decir, hacer que un contenido intrínsecamente lógico cobre significado para quien aprende, y ello sólo se logra cuando lo que se estudia involucra las dimensiones afectivas y volitivas de los estudiantes.

En la clase magistral como tal “el profesor desarrolla para la enseñanza los diferentes temas... La actividad del profesor y de los

El aprendizaje tradicional, generalmente se queda en el concepto; mientras que la formación basada en competencias y en procesos de aprendizaje, se inicia en la construcción de conceptos

alumnos gira alrededor del tema de estudio, la actividad de los alumnos debe concentrarse fielmente en la enseñanza temática del profesor. En el desarrollo y evaluación de la clase el alumno no sigue un esquema sustentable pedagógica o psicológicamente, toda su acción gira alrededor del tema de estudio, sin tener en cuenta el desarrollo integral de su persona y sin llegar a tomar conciencia de su responsabilidad como primer gestor en la construcción de su formación” (Cajamarca, 1993: 84).

El aprendizaje tradicional, generalmente se queda en el concepto; mientras que la formación basada en competencias y en procesos de aprendizaje, se inicia en la construcción de conceptos y a partir de allí se desarrollan estructuras mentales de orden superior, como el análisis, la síntesis, la generalización, el juicio y raciocinio, el pensamiento hipotético deductivo y “no termina aquí sino avanza a procesos volitivos, afectivos y psicomotores, hasta convertir el contenido aprendido en es-

estructura, valor, capacidad, rendimiento y comportamiento personales.” (Cajamarca, 1993: 85).

En las actuales condiciones, es fundamental que los estudiantes puedan diseñar su propio currículo de acuerdo a sus necesidades e intereses, la propuesta de la universidad debe ser de una gran variedad; de esta forma, muchos estudiantes podrán incursionar en áreas de su interés y trabajar programas y actividades a su propio ritmo de aprendizaje, debido a que “el bombardeo de información y la explosión tecnológica van dificultando y cerrando el espacio para la reflexión auto consciente y la toma de decisiones libres, con conciencia de lo que queremos y de las limitaciones y necesidades que nos restringen.” (Flores, 1998: 23).

En esta forma, se puede permitir la interrelación de saberes. De otra manera, en un currículo compartimentado es difícil, ya que el conocimiento se vuelve fragmentario y no responde a los intereses del estudiante, caso opuesto a un currículo integrado donde se planea en equipo para responder a un universo heterogéneo de estudiantes y no personalizado, según la carrera.

“En la era del conocimiento un sistema de enseñanza requiere de un nuevo modelo interactivo entre sus actores, los profesores y los estudiantes, y el objeto del saber, definidos a partir de su carácter esencial

de “procesadores de información” que interactúan como participantes de un proceso cibernético más amplio en el que el aprendiz, sujeto y observador a la vez, es una dimensión más del objeto del conocimiento...la finalidad de la educación no es la de atar a los individuos a la red prescripciones e interdicciones sociales para restringir su movimiento, sino más bien la de movilizar su potencialidad, lo que tienen o pueden dar como personas, lo que pueden construir de valioso como caminos de supervivencia para ellos y para la sociedad que a través de ellos ensaya y enrumba su devenir por nuevos horizontes de convivencia y superación.” (Flores 1998: 13).

En los documentos de autoevaluación y evaluación externa (Universidad Nacional, 2004: 58) de los pregrados en la universidad “se observan problemas agrupados en dos grupos: problemas pedagógicos y problemas de diseño curricular.

En los problemas pedagógicos se encontró, entre otros:

- Muchos cursos no se desarrollan en función del trabajo del estudiante.
- En muchos casos, no hay relación clara entre las modalidades pedagógicas y los contenidos de los cursos.
- En muchos programas, no se produjo una efectiva reducción de las horas presenciales para que el estudiante pudiera desarrollar autonomía.

- Muchos profesores desconocen los diferentes ritmos y modos de aprendizaje de los estudiantes.
- En consecuencia, los estudiantes no desarrollan motivación propia, ni capacidad de trabajo autónomo.

En los problemas del diseño curricular: Repetición de contenidos en diversas asignaturas, formación monodisciplinaria y no interdisciplinaria, poco reconocimiento de los itinerarios de los estudiantes, excesiva intensidad horaria, escaso desarrollo de competencias como: liderazgo, trabajo en equipo y capacidad de generar empresa.” (Universidad Nacional, 2004).

Este tipo de relaciones pedagógicas centradas más en la enseñanza que en el aprendizaje, se representan en la Figura 2.

Dada la información anterior, queda claro que un enfoque basado en competencias implica, no sólo el cambio de un paradigma educativo, sino, toda una ordenación institucional que permita flexibilizar el currículo y la institución como tal, en función de los intereses de los estudiantes; los roles de los profesores cambiarán y no serán los poseedores únicos de la verdad. Por el contrario serán asesores metodológicos que aprenderán en forma

Enfoque tradicional Trabajo de aula. Universidad Nacional



Adaptado de: CAJAMARCA Rey, Carlos E. Aprender a educarse, ser y obrar. Editorial Géminis, Bogotá. Página 81.

Figura 2

**Enfoque por capacidades y competencias de la Universidad Nacional.
Programa de Administración de Empresas⁶**



Adaptado de: CAJAMARCA Rey, Carlos E. Aprender a educarse, ser y obrar. Editorial Géminis, Bogotá. Página 81.

Figura 3

dialógica con sus estudiantes y romperán paradigmas. Aprenderán a “moverse” en la complejidad. El pensamiento complejo consiste en una nueva racionalidad en el abordaje del mundo y del ser humano, donde se entretajan las partes y los elementos para comprender las partes y los procesos para comprender los procesos en su interrelación, recursividad, organización, diferencia, oposición, y complementación, dentro de factores de orden y de incertidumbre.” (Morín, 2000). La educación como sistema también es compleja: pero ella carece de un adecuado abordaje de la complejidad, dado que el mismo sistema educativo y sus estructuras son rígidos, factor que afecta su efectividad en

el actual entorno, como se muestra en la Figura 2.

Algunas de las nuevas relaciones profesor-alumno, proyectadas por la universidad se observan en la Figura 3.

“La principal ventaja de un currículo por competencias es que obliga a los programas a identificar, seleccionar, determinar, precisar y describir los resultados de aprendizaje de un estudiante por asignatura, por semestre, por conjunto de asignaturas y al final de la carrera.” (Universidad Nacional, 2004: 60) Para poder hacer el tránsito de un currículo tradicional a uno basado en competencias,

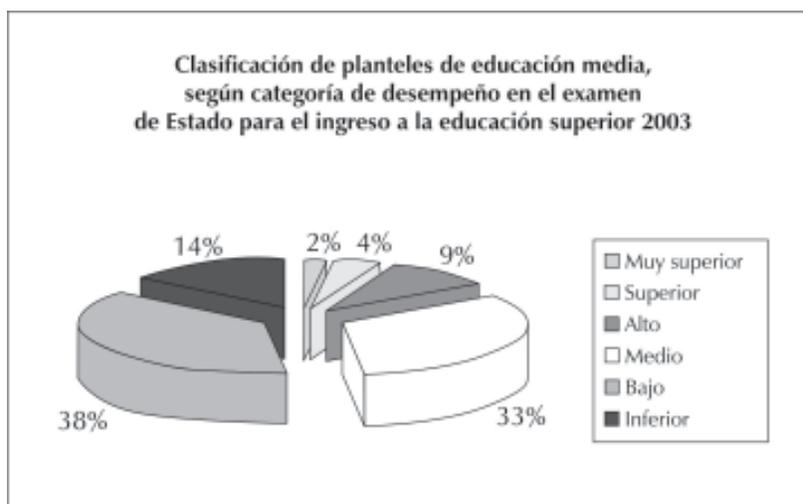
⁶ Al proponer el concepto de capacidad, se deben vincular los conceptos de aptitud, habilidad, competencia, destreza y desarrollo de habilidades, la capacidad es propia del ser humano que hace posible, a partir de un potencial inicial un ejercicio del mismo que lleva a desempeños cualitativamente diferentes a medida que el individuo aprende interactuando, tanto con su entorno familiar y social, como en los procesos educativos formales. (Moreno).

debe analizarse el sistema educativo en su conjunto y entender que la educación no es un proceso fragmentario, sino que, por el contrario, cada nivel aporta a los demás unas competencias “básicas”, que permitan el desarrollo de otras nuevas en los niveles siguientes, como se presenta en la Figura 3.

El examen de estado para la educación media, se centra en las competencias cognitivas: interpretativa, argumentativa y propositiva.⁷ Estas se constituyen en la base para la formación de las demás competencias, “corresponden a diversas formas de intervención sobre todas las competencias ya explicadas. De igual forma, utilizan acciones específicas para su

ejecución” (Villada, 2001: 107) y, por lo tanto, son el sustento de lo que se realizará en su futuro universitario.

La prueba de estado pretende evaluar en el individuo sus capacidades de pensamiento como la atención, la comprensión, el análisis, la deducción, etc. Igualmente busca evaluar más el potencial humano y considera no sólo lo básico a nivel nacional sino también a escala internacional; asimismo, tiene en cuenta las dinámicas propias de las disciplinas que originan cambios en las concepciones de las mismas. De esta manera, cada individuo se confronta y autoevalúa con el fin de definir su futuro profesional y su desarrollo personal.



FUENTE: Pérez Parra, Ernesto. *Situación actual y principales dinámicas de transformación de la educación superior en el departamento de Caldas a partir de la ley 30 de 1992*. Página 67.

Gráfico 1

⁷ Ver cuadro número 2.

“En el año 2003, de los 231 colegios del departamento de Caldas que presentaron sus estudiantes a las pruebas de estado para el ingreso a la educación superior, únicamente el 2% quedaron clasificados en la categoría de desempeño “muy superior”, el 4% en “superior” y el 9% en “alto”. De estos 35 colegios, el 77% se encuentran ubicados en Manizales. El grueso de los colegios del departamento se encuentra en las categorías media y baja (71%). Es llamativo que el 94% de los colegios de municipios distintos a Manizales tuvieron desempeño entre inferior y medio.

El mejor desempeño de los bachilleres del departamento en las pruebas del núcleo común, se obtuvo en lenguaje, biología, filosofía y física, con promedios por encima del consolidado del país. El peor desempeño fue en matemáticas e inglés, con puntajes por debajo del promedio nacional” (Pérez, 2004: 67), tal como se muestra en el gráfico 1.

Al observar estas cifras quedan muchos interrogantes para la universidad:⁸

- ¿Es el nivel de competencias adquirido el pertinente para acceder a la educación superior?
- ¿Realmente se está trabajando por competencias en los colegios?

En todas las áreas evaluadas los estudiantes consideran que generalmente los docentes se basan en la exposición de los temas y en clases magistrales...

Si lo anterior es afirmativo cabe preguntarse si ¿el desarrollo de competencias continúa en la educación superior? Y, si es así, ¿a qué nivel?

El análisis por niveles de competencia, muestra en general para todas las pruebas del núcleo común un predominio del nivel medio para los tres niveles (argumentativo, interpretativo y propositivo), con porcentajes que van desde un 65% a un 58% de los estudiantes en este nivel, excepto para el inglés en donde hay un porcentaje importante en el nivel más bajo. Menos del 2.8 % de los estudiantes alcanzan el nivel alto de competencias en algunas de las pruebas del núcleo común. En la mayoría de las pruebas, el nivel alto de competencia es logrado por alrededor del 1% de los estudiantes”.⁹

Si estos estudiantes ya ingresaron a la educación superior, ¿mejoraron sus niveles de

⁸ El ICFES considera un puntaje de superior a 45 como medio alto y alto según la siguiente escala: Bajo 0 - 30 puntos, medio bajo: 31 - 45 puntos; Medio Alto: 46 - 70 puntos; Alto: 71 puntos o más.

⁹ Idem, p. 80.

competencia? Y si así fue ¿Cuáles fueron las estrategias empleadas por la universidad?; en caso contrario ¿Con qué competencias específicas y genéricas saldrán y en qué nivel?

Todos estos cuestionamientos también los debe abarcar la reforma de la Universidad Nacional y, muy específicamente, la facultad de Ciencias de la Administración de la sede Manizales, con el fin de dar cabida a este nuevo paradigma educativo.

A nivel interior de la Facultad de Ciencias y Administración se han hecho ya algunos estudios sobre los modelos pedagógicos, que pueden brindar mayor información del trabajo de los docentes y de la percepción que tienen los estudiantes de la educación que están recibiendo.

“En todas las áreas evaluadas los estudiantes consideran que generalmente los docentes se basan en la exposición de los temas y en clases magistrales... Este aspecto indica que se está empleando en mayor medida un modelo tradicional en cuanto al papel del docente dentro del proceso de enseñanza - aprendizaje”¹⁰. Dicha situación que no favorece el desarrollo de competencias ni el de habilidades de pen-

samiento superior dado que no es el estudiante el protagonista principal en el proceso de aprendizaje.

“En cuanto a las evaluaciones, se concluye que los estudiantes consideran que generalmente se les solicita la memorización de contenidos, datos, fórmulas y definiciones, destacándose en este aspecto el área cuantitativa y de sistemas.”¹¹

Todos estos aspectos de la carrera son cruciales para pensar en un currículo fundamentado en las competencias, donde las áreas se complementen y no sean compartimentos aislados. Dichas competencias buscarán el desarrollo del pensamiento superior y no la acumulación y repetición de información que pronto puede olvidarse o volverse obsoleta. Es por esta razón que debe pensarse en una reforma seria y estructurada.

Mediante el acuerdo 001 de 2004 del CSU de la UN, se ha propuesto reglamentar los programas curriculares, definir los criterios para el diseño de éstos y sus planes de estudio, los cuales serán concebidos con base en las competencias, que se espera sean desarrolladas por los estudiantes y puedan llevarse a la práctica, entre otras consideraciones.

¹⁰ Idem. Página 120.

¹¹ Idem. Página 175.

Estructura del Currículo por competencias Universidad Nacional de Colombia

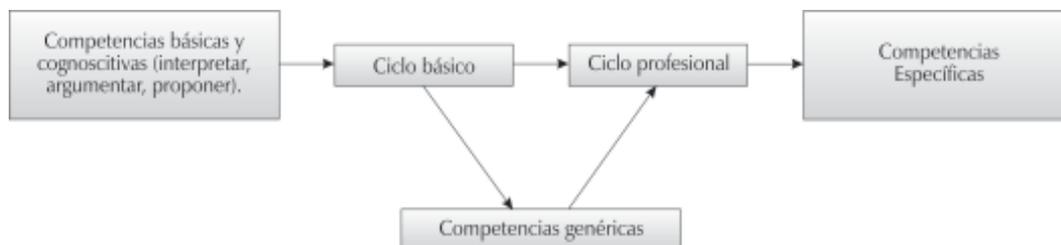


Figura 3

En la reforma al currículo los planes de estudio tendrán un ciclo básico y un ciclo disciplinar profesional.

“El núcleo básico común ofrece un conjunto de cursos de fundamento, a las diferentes carreras del campo disciplinario o profesional al que pertenece, para desarrollar competencias básicas generales (ver cuadros 2 y 3), tendientes a mejorar en los estudiantes, las habilidades para analizar, sintetizar, escribir, leer y argumentar.” (Universidad Nacional, 2004: 60) Una vez el estudiante ha pasado por un ciclo general, tendrá la madurez y las competencias requeridas para escoger un campo de acción profesional, que le permita desarrollar las competencias genéricas propias de la disciplina y avanzar por todo el ciclo universitario. En este sentido se puede observar como el currículo se vuelve muy flexible, en función de los intereses y necesidades del estudiante y no del profesor, a demás de contribuir con el perfil ocupacional y profesional, determinado por las necesidades manifestadas por el medio.”

En diversos países y regiones se plantea como objetivo la organización de sistemas orgánicos de oportunidades educativas, conformados por diversos tipos de educación, ciclos, niveles, programas e instituciones, buscando ampliar y flexibilizar las oportunidades educativas, en respuesta a las mayores demandas sociales de cobertura y equidad en el nivel pos-secundario; con el propósito de promover las oportunidades de movilidad estudiantil mediante transferencias entre programa e instituciones.” (Universidad Nacional, 2004: 60).

“La necesidad de organización de la oferta de formación en diversos ciclos cortos y secuenciales y de disminución de la duración de los tradicionales ciclos largos de formación responde a dos importantes factores:

- La necesidad social de continua expansión de oportunidades educativas a nuevos sectores socio económicos

- típicamente de bajos ingresos y escaso capital cultural – para quienes la oferta de ciclos largos tradicionales es excluyente y de poca pertinencia, por razones tanto de índole económica como de incongruencia con expectativas e intereses educativos y ocupacionales.
- Mayor flexibilidad y pertinencia en las ofertas de formación para el contexto de la realidad ocupacional caracterizada por cambios rápidos y continuos en requerimientos de calificación y en

oportunidades laborales” (Universidad Nacional, 2004: 60). Circunstancia que permitirá el rápido acceso a la vida laboral y así poder continuar con otros estudios o complementar los ya adquiridos, hecho casi imposible con la estructura del actual currículo: “Lo que garantiza la flexibilidad es la forma como la selección y la organización de los contenidos propios de los componentes de formación pueden establecer nuevas áreas y nuevas relaciones dentro de un área y entre las áreas. Los

Programa de Administración de Empresas
Algunos ejemplos de competencias por área de formación. Año 2005

Área	Tipo de competencia
Administrativa gerencial	Genéricas: emprendimiento, gestión de recursos, trabajo en equipo, gestión de la información, comprensión sistémica de la organización y el entorno en los niveles macro, meso y micro, crítica, deducción, inducción, gestión de la información, trabajo en equipo, comprensión sistémica de la legislación pública.
	Específicas: investigación, gestión de recursos, planeación, evaluación y control de procesos de producción, gestión de inventarios, gestión de tecnología, gestión de normas de calidad, cultura personal de calidad.
Económico - financiera	Específicas: planeación financiera, toma de decisiones financieras.
Cuantitativa - sistemas	Genéricas: manejo de tecnologías blandas, uso adecuado de los medios de información, desarrollo de pensamiento lógico, capacidad de raciocinio, encadenamiento de estrategias a través de modelos matemáticos.
Componente flexible	Genéricas: conexiones entre saberes, trabajo en equipo, comprensión de la complejidad, valoración del medio ambiente, valoración de la identidad nacional, cultura general, manejo de otros idiomas.

Cuadro 2

componentes y los cursos no deben entenderse como un listado de contenidos separados y yuxtapuestos, sino como unidades básicas constituidas de grandes campos de saber y práctica por medio de las cuales se da la formación, de los futuros profesionales” (Universidad Nacional, 2004: 22).

La educación moderna se basa en el desarrollo de la inteligencia y las competencias y no en la retención de la información

El siguiente cuadro muestra algunas de las competencias esperadas por área de formación en la carrera de Administración de Empresas de la Sede Manizales.

4 Conclusiones

Para poder desempeñarnos en la sociedad actual debemos recibir una educación que nos permita desenvolvernos en entornos complejos e impredecibles, de ahí surge la necesidad de formarse en competencias, debido a que el mundo es cada vez más dinámico. Las empresas no saben hasta cuando van a vivir en el mercado de ahí que deban gestionar el capital, bajo el concepto de empleabilidad, de igual forma, las personas entre más competencias desarrollen más posibilidades tendrán de ser competitivas en el mercado.

La educación moderna se basa en el desarrollo de la inteligencia y las competencias y no en la retención de la información: el desarrollo del hombre se busca más en la flexibilidad y libertad para aprender, que en la sumisión y la dependencia de alguien,” en

vez de delegar poderes en una estructura única, verticalmente jerarquizada y constituida por un cuerpo diferente en el interior de la sociedad; son todos los grupos, asociaciones, colectividades locales y cuerpos intermedios los que deben asumir su parte en la responsabilidad; la educación debe constituir un cuerpo coordinado, en el que todos los sectores estén integrados, y será universalizada y continua, total y creadora; y con respecto al que se educa: individualizada y autodirigida. La educación será el soporte animador de la cultura, el motor de la promoción profesional” (De Oliveira, 1976: 43)

En el futuro, las universidades prácticamente serán virtuales y algunos suponen, que no habrá currículos: las funciones de los profesores y los alumnos cambiarán paulatinamente: los primeros, como asesores metodológicos y los segundos, como planeadores e investigadores.

Las competencias no deben pensarse como “la panacea” de la educación y, por el con-

trario, se deben mirar con un espíritu crítico y reflexivo: en pocos años pueden emerger paradigmas en educación y darle un nuevo sentido a la forma de educarse y de mirar el mundo. Si es bien cierto que este concepto abarca todos los ámbitos de la vida del hombre moderno y, en este sentido, debemos mirarlas, no como formas salvajes de com-

petición, sino, como el reflejo de la reflexión y transformación del hombre en un ciudadano del mundo: es este el escenario propio de las personas formadas en programas de administración de Empresas. Todas estas reflexiones implican pensar que el futuro se inscribe en perspectivas más integradoras, complejas y dinámicas.

Bibliografía

ARIAS PINEDA, Andrés; GÁLVEZ GIRALDO, Adriana; JARAMILLO RAMÍREZ, Luz Elena; TRUJILLO RIVERA, Juan David; VELÁSQUEZ SALAZAR, Cristian Andrés (2004). *Hermenéutica y análisis de los modelos pedagógicos y las estrategias didácticas en los programas curriculares de administración de empresas y administración de sistemas informáticos de la Universidad Nacional de Colombia Sede Manizales*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.

ARISTÓTELES (1999). *La Metafísica*. México: Porrúa.

BADILLO GALLEGO, Rómulo (2000). *Competencias Cognoscitivas*. Bogotá: Editorial Magisterio.

CAJAMARCA REY, Carlos E. (1993). *Aprender a educarse, ser y obrar*. Bogotá: Editorial Géminis.

CHOMSKY, Noam (1983). *El lenguaje y el conocimiento inconsciente*, en: *Reglas y representaciones*. México: FCE.

Comisión Europea (2003). *Dirección General de Investigación*. En: *Hacia la Innovación de la Universidad Nacional*. Bogotá.

COROMINAS, E. (2004). *Competencias genéricas en la formación universitaria*. Revista de educación. En: TOBÓN T. Sergio. *Educación Basada en Competencias*. Bogotá: Eco Ediciones.

DANE. *Datos de proyecciones del DANE hasta el 2020*.

DE OLIVEIRA LIMA, Lauro (1976). *Mutaciones en educación*. Buenos Aires: Humanitas.

FERMAN MUÑOZ, José; QUINTERO O. Josefina; MUNÉVAR M., RAUL A. (1996).

- Cómo desarrollar competencias investigativas en educación*. Bogotá: Magisterio.
- FLOREZ OCHOA, Rafael (1998). *Hacia Una Pedagogía del Conocimiento*. Bogotá: Mc Graw Hill.
- HELLRIEGEL, Don; JACKSON, Susan; SLOCUM, Jhon. W. (2003). *Administración un enfoque basado en Competencias*.
- HYLAND, T. (1994). *Competence, education and NVQS Dissenting Perspectives*. London: Cassel, Rewood Books, Trowbridge, Wiltshire.
- HYMES, D. (1996). *Acerca de las competencias comunicativas. Forma y Función*, n° 9. Bogotá: Departamento de lingüística Universidad Nacional de Colombia.
- MORENO BAYARDO, María Guadalupe. *El Desarrollo de Habilidades Como Objetivo Educativo. Una Aproximación Conceptual*. En: <http://educación.jalisco.gob.mx/index.html>.
- MORÍN, Edgar (2000). *Los siete saberes necesarios para la educación del futuro*. Bogotá: Men.
- MORGAN, Garreth (1999). *Imágenes de la Organización*. Alfa–Omega.
- PALACIOS ROZO, Marco; VILLA, Leonardo (2004). *La reforma académica que requiere la Universidad Nacional de Colombia*. Bogotá: Unibiblos.
- PÉREZ PARRA, Ernesto (2004). *Situación actual y principales dinámicas de transformación de la educación superior en el departamento de Caldas a partir de la ley 30 de 1992*. Tesis. Caldas: Universidad de los Andes.
- PETER, Senge (1998). *La Quinta disciplina*. España: Granica.
- UNIVERSIDAD NACIONAL (2004). *Reforma Académica. ¿En qué va el debate?* Bogotá: Unibiblos.
- _____ (2004). *Las reformas de la Diversidad Nacional*. Bogotá: Unibiblos.
- _____. *Hacia la innovación de la Universidad Nacional*. Bogotá: Unibiblos.
- TOBÓN T., Sergio (2004). *Educación Basada en Competencias*. Bogotá: Eco Ediciones.
- TORRADO PACHECO, María, C.; y otros. (2000). *Competencias y proyecto pedagógico*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- VALDES, Luigi (2002). *La Re- evolución Empresarial del siglo XXI*. Bogotá: Norma.
- VILLADA OSORIO, Diego (2001). *Actualización y mejoramiento continuo de tutores y estudiantes conforme a las condiciones de enseñanza y aprendizaje dentro del marco de referencia del modelo curricular y pedagógico del programa de administración pública territorial*. Manizales. Diciembre.
- ***** (1996). *Colombia al filo de la oportunidad, Misión ciencia, educación y desarrollo*. T/M Editores.