

FORMACIÓN POR COMPETENCIAS DEL LICENCIADO EN RELACIONES INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO. UNA PROPUESTA CENTRADA EN EL CONVIVIR

Lisseth Sandoval

lisseth.sadoval@gmail.com

Eddy Riera de Montero

eddyriera@cantv.net

Nayibe Morloy

nayibemorloy@hotmail.com

Universidad de Carabobo

RESUMEN

En la formación de los profesionales, las competencias constituyen la evidencia del desempeño de la persona. Por ello en las instituciones universitarias es obligatorio incluir este tipo de formación en la oferta académica para los estudiantes de cualquier área del conocimiento o carrera profesional. El saber ser se evidencia en personas que demuestran conductas acordes con su entorno, que conservan la paciencia ante las dificultades y el buen juicio para generar opiniones acordes a las situaciones sin perjudicar a otros. Por ello, a través del presente trabajo se pretende incluir en el Plan de Estudios de la Carrera de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo estrategias que permitan al estudiante la articulación de competencias afectivos motivacionales con el desempeño profesional, de esta manera además de la construcción de la identidad nacional y el control del proceso emocional-actitudinal en la realización de una actividad específica, que él sea productivo, proactivo y capaz de superar situaciones adversas y nuevas en su entorno laboral y social. Se ha adoptado una metodología de tipo cualitativa y descriptiva, ya que los sujetos de estudio son seres humanos en su convivir cotidiano y su formación ha de hacerse, en primera instancia, en instituciones educativas, teniendo en cuenta que el entorno es un agente importantes en la formación de los afectos y actitudes del individuo. Y entre las principales conclusiones se obtiene que es necesario tomar en cuenta los valores relacionados con la convivencia en los grupos de trabajo desde el aula de clase, el respeto por su propio trabajo y el de los demás, el compañerismo, la paz y la libertad, con ello estaremos rescatando al ser humano que piensa y padece y que además será el futuro conductor de nuestra sociedad.

PALABRAS CLAVE: Competencia, saber ser, formación.

JUSTIFICACIÓN

El profesional de Relaciones Industriales se desempeña en ambientes laborales turbulentos y frontales, ante estas situaciones adversas se requiere que la formación profesional se enmarque en el saber ser con bases firmes en la tolerancia, el respeto y la libertad. En este contexto profesional es importante la formación de saberes sustentada en el saber ser a partir de estrategias afectivo motivacionales que estimulen la paciencia, la bondad, la amabilidad, la humildad y las buenas intenciones necesarias para tolerar cualquier situación que el entorno demande. Por ello se considera que el sistema educativo es el llamado a transformar al ser humano, confiriéndole liderazgo personal, capacidad de participación y que haga uso de los medios que se tengan al alcance tales como la familia, la escuela, las comunidades, los medios de comunicación y las estructuras gubernamentales.

Para esa formación se requiere incluir en el plan de estudios estrategias para articular las competencias afectivo motivacionales en la formación del saber ser, lo cual permitirá contribuir a la preparación de un profesional orientado a la solución efectiva de problemas y a la conducción armónica de grupos lo que contribuye a crear ambientes laborales o centros de trabajo centrados en la paz y el compromiso. Estos centros de trabajo agrupan personas de diferentes áreas de conocimiento, expectativas y objetivos, lo cual hace del egresado en Relaciones Industriales un profesional que por la naturaleza cotidiana de su contexto profesional requiere de una formación centrada en el convivir y la paz.

Las estrategias afectivo motivacionales para formar profesionales en el saber ser orientan los valores de respeto a la ideas de los compañeros, amabilidad en el actuar, humildad al recibir opiniones, paciencia en la incertidumbre, buenas intenciones y capaz de animar y ayudar a los demás. La implantación de estas estrategias en la formación del Licenciado en Relaciones Industriales permitirá el egreso de un profesional responsable, capaz de autoevaluar sus propios actos y estar satisfecho de sus propios logros, lo que promueve un ser humano

productivo y orientado a estar en paz consigo mismo y con los demás, es decir vivir en democracia. A este respecto, Savater (1992) afirma que vivir en democracia quiere decir convivir con costumbres y comportamientos que uno pudiera no aprobar pero si aceptar.

EL SABER SER

El humanismo y el humano como el centro de atención y como parte de la corriente psicológica, considera que la formación del saber ser del individuo no será posible sin el reconocimiento y el respeto por el otro y en esa dirección se hace necesario construir una cultura centrada en la libertad y la tolerancia, como objetivo específico, y del reconocimiento en el ejercicio de la política, la religión o la sexualidad. La posibilidad de comprender a otros, implicará de alguna manera el autorreconocimiento del yo, aunque, comprender a otros no significa tener que estar de acuerdo con ellos. El ser humano entonces, se distingue de lo vegetal y lo animal por un ser un ente de razón, capaz de comprender a la naturaleza, por lo tanto el es hombre precisamente por poseer, a diferencia de otros animales, la razón.

La intolerancia, la falta de respeto al otro y el desasosiego de no poder responder en forma íntegra y de vivir en paz consigo mismo y con los demás ha convertido a otros hombres, otros pueblos y otras culturas en seres inferiores, ha negado la posibilidad de pensar distinto, de tener otras opciones de vida, de fundar la vida a partir del respeto por la diferencia. La intolerancia llevada a los más lejanos rincones del universo. ¿Para qué? Sólo para tratar de demostrar lo de siempre, que unos hombres son más hombres que otros, que unos pueblos tienen más derecho que otros, que sólo existe una razón, una justicia, una libertad y un orden: la del más irracional, la del más injusto, intolerante y brutal. (Van Doren, 2006).

COMPETENCIAS

La formación de las competencias del saber ser representa una metodología de enseñanza aprendizaje centrada en el estudiante como responsable de su propio proyecto de vida, en este proceso el docente selecciona estrategias de enseñanza –aprendizaje adecuado y enmarcado en ambientes de aprendizaje de tipo cognitivista. Los estudiantes deben recibir aprendizajes previos que le ayuden a reconocer problemas en el contexto de la profesión para la cual se están formando y deben ser estimulados a desarrollar estrategias que les ayuden a reflexionar y dar significado al nuevo conocimiento con lo que dispondrán de herramientas profesionales para potenciar su talento. Bajo el enfoque de formación de competencias a partir del saber ser el estudiante debe estar dispuesto a la participación, al establecimiento de acuerdos, trabajo en equipo, aprendizaje a partir del error y a afrontar la incertidumbre generando comunidades de aprendizaje, donde todos aprenden de todos mediante la autorreflexión y la interacción social en el marco del aprendizaje experiencial de vida, (aulas, organizaciones, sociedad).

Algunos autores, como Mastache (2009), denominan a las competencias del ser como competencias psicosociales y para su desarrollo en el proceso de formación del profesional considera tener presentes los siguientes criterios: desempeño efectivo, es decir, ejecutar las acciones correspondientes; análisis de la realidad, es decir, formar de manera explícita en responsabilidad social y profesional, en compromiso, en actitudes éticas, en valores, lo que equivale a crear espacios para el análisis y la reflexión de acciones humanas; la reflexión personal sobre si mismo para permitirle jugar el doble juego de actor y observado para poder mantener unas buenas relaciones interpersonales; el lugar de la teoría, ya que esta debe contribuir a aprehender la realidad externa o interna e interpretarla; y, el encuentro con los otros, para lo cual se recomienda la inclusión del trabajo grupal por ser este enriquecedor en la mejor comprensión de la realidad externa e interna.

FORMACIÓN

En este aparte es necesario tomar en cuenta las teorías y corrientes pedagógicas cognitivas, constructivistas aunadas al humanismo, y a la sociología, y en cierta parte a la psicología debido a la constitución del ser humano como ser bio-psico-social que contribuirá al proceso educativo integral aunado a los valores porque un proceso como el educativo que no involucre valores no debería llamarse educación, se estaría más bien hablando de instrucción, y no se estaría buscando la transformación de ese ser humano en persona respetuosa de si misma, de los demás y de su entorno para formar personas para la libertad, la paz, comprometidos no solo con su comunidad, sino también con su región, país y el mundo

La diversidad social cultural, religiosa, étnica esta presente en las instituciones educativas las cuales deben tenerse en cuenta al elaborar las estrategias educativas, para esto se pudiera partir de *corrientes neurofisiológicas, teorías cognitivas como la de la Gestalt* cuya clave es el aprendizaje por insight o aprendizaje repentino, y donde sus autores exponen sobre la diversidad interpretativa basada en las experiencias personales.

De igual manera, la teoría constructivista como la de Piaget la cual se soporta en la adquisición de calibración equitativa en el proceso cognitivo tras la superación de la asimilación y la acomodación, construcción de estructuras lógicas del pensamiento, mediante la abstracción reflexiva, así como la existencia de un inconciente colectivo, en donde el aprendizaje se consituye en un desafío mental, cuestionando a las estructuras mentales ya poseídas, facilitando además situaciones que promuevan la reflexión lógica personal.

En cuanto a la teoría sociocultural de Vigostky, entre sus principios toma en cuenta el lenguaje como posibilidad para el desarrollo del pensamiento, y la zona de desarrollo próximo donde la acción educativa anticipe y facilita la superación de los estadios evolutivos propuestos por Piaget. Así mismo, se

involucraran modelos pedagógicos de resolución de problemas como el de Klein (1994), donde el autor expone que la tarea que entonces se plantea es la de hallar la solución al problema, esto es descubrir el modo de superar los obstáculos entre el sistema y la meta.

De igual manera se tomarán en cuenta corrientes neurobiológicas del pensamiento todas estas pudieran involucrarse con el pensamiento en la complejidad del mismo, así como la teoría del Caos donde Briggs y Prats representando el caos, que según esta teoría hace referencia a la humildad, por otro lado con la Creatividad se busca ser Creativo, sin buscar dones para crear, superando el concepto erróneo, de igual manera dicha ley sustenta la autoorganización después de la turbulencia que se manifiesta a través de la duda y de la incertidumbre, allí precisamente aparece la creatividad como flujo de energía, todo dentro de la complejidad del ser humano.

De esta manera, las competencias se evidencian a partir de procesos de medición en ambientes de aprendizaje diseñados desde la perspectiva experiencial y la corriente cognitivista dando significación al proceso de aprendizaje, lo cual según Flores (2000, p.25), consiste en “proponer a los alumnos tareas y retos reales, ir a la solución de una tarea que exija práctica en el contexto natural y brindar al alumno la oportunidad de observar a otros haciendo lo que se espera que él aprenda”. Dentro de los tipos de estrategias de enseñanza – aprendizaje, aplicadas en la formación del saber ser se encuentran:

a.) **La simulación**; la cual se aplica sobre la base de un problema o caso en el cual el estudiante desempeña un rol como profesional, en el que incorpora diversas situaciones conflictivas y antagónicas y establecen la relación pertinente entre estos contenidos y su práctica profesional futura. El comportamiento que se requiere en el proceso de desarrollo de este tipo de actividades prácticas es paralelo al que es necesario en la vida profesional, permitiendo observar los siguientes aspectos:

- El alumno se enfrenta a un problema propio de ámbito profesional.
- Aplica lo que ha aprendido a partir de un proceso de razonamiento.
- Reconoce qué conocimientos o estrategias son necesarios para la resolución del problema.
- Adquiere aquello que es necesario y aplica o recupera aquello que ya se conoce para resolver el problema.

b.) **La Dinámicas de grupos:** Cirigliano y Villaverde (1982), señalan que es una estrategia clave en el proceso educativo y la vinculan a las relaciones humanas, lo cual representa una importante actividad para la formación del saber ser en el que se enmarca el convivir. La utilidad de las dinámicas se obtiene desde la práctica, puesto que no todos los alumnos están en condiciones de trabajar en grupos, en ocasiones las tareas son abandonadas antes de su final, para asegurar su éxito y pertenencia a la actividad pedagógica se debe analizar el contexto educativo y los objetivos de aprendizaje.

c.) **El Trabajo Colaborativo:** en el cual se produce el aprendizaje colaborativo. Este representa el conjunto de medios de instrucción o entrenamiento para uso en grupos, así como de estrategias para propiciar el desarrollo de habilidades mixtas (aprendizaje y desarrollo personal y social). Consisten en asignaciones que deben ser realizadas a partir de la interacción permanente con sus pares, entre las ventajas que presenta el aprendizaje colaborativo, de acuerdo al ITESM (2001), se mencionan las siguientes:

- Promueve la construcción de conocimiento porque obliga a activar el pensamiento individual, a buscar formas de investigar sea en forma independiente o en grupo, y promueve valores en forma semiconsciente como la cooperación, la responsabilidad, la comunicación, el trabajo en equipo, la autoevaluación individual y de los compañeros.
- Desde el punto de vista de la comunicación, la colaboración propicia que se genere un lenguaje común, pues se establecen normas de funcionamiento grupal y se disminuye el temor a la crítica y a la retroalimentación, con esto

disminuyen también los sentimientos de aislamiento y gracias a ello puede darse una mejora de las relaciones interpersonales entre personas de diferentes culturas, profesiones, etnias, etc.

- En cuanto a la satisfacción y el aumento de la productividad, se ha demostrado que el trabajo colaborativo tiene ventajas en la ejecución de tareas. Esto se debe a que mediante la colaboración aumenta la motivación por el trabajo al propiciarse una mayor cercanía y apertura entre los miembros del grupo. Además se incrementa la satisfacción por el trabajo propio, y consecuentemente, se favorecen los sentimientos de autoeficiencia.
- Por otro lado, se impulsa el desarrollo de habilidades sociales al exigir la aceptación de otra persona como cooperante en la labor común de construir conocimientos, y al valorar a los demás como fuente para evaluar y desarrollar nuevas estrategias de aprendizaje.
- Valora la contribución individual dado que cada miembro del grupo asume íntegramente su responsabilidad en la tarea, a la vez que al socializarla recibe las contribuciones del grupo.
- Favorece la autoevaluación del grupo, exige evaluar lo realizado por los integrantes en la consecución de los objetivos, al mismo tiempo que valora la responsabilidad individual e interacción social.

Todas las ventajas descritas fortalecen dos áreas la socioafectivas como la mejora de las relaciones sociales, aumento de la tolerancia, de la integración y cohesión grupal y del control individual derivadas de la interacción social al igual que prepara para la paz.

Por su parte, Mastache (ya citado), sugiere unos criterios para desarrollar las competencias del saber ser, centradas en: el desempeño efectivo colocando al sujeto en situaciones reales del accionar, que pudieran bien ser desarrolladas en un primer momento en laboratorios de simulación; el análisis de la realidad, es decir formar e manera explícita en responsabilidad social y profesional, en compromiso, en actitudes éticas y en valores; la reflexión personal sobre sí

mismo, lo cual exige simultáneamente, y de manera paradójica, la suspensión de las concepciones propias y el tratamiento en profundidad de las mismas si esto es necesario para reencontrarse con el otro; el lugar de la teoría, la cual no debe imponerse a la realidad sino conocer al mundo siempre que se use para iluminarlo; y el encuentro con los otros, porque en la mirada del otro, en el espejo que el otro constituye para cada uno que es posible conocer o conocerse o reconocerse, por lo que el trabajo en grupos es imprescindible. Todas ellas deben estar integradas porque de manera aislada no constituirían herramientas de ayuda en el desarrollo de estas competencias en el ser humano.

METODOLOGIA

La modalidad de la investigación desarrollada, es cualitativa, porque busca la naturaleza de la realidad, estructura dinámica y las razones de comportamiento. De acuerdo a, Hernández y otros (2003, p.6) “El enfoque cualitativo utiliza recolección de datos sin medición numérica para descubrir o afinar preguntas de investigación y puede o no probar hipótesis en su proceso de interpretación”. Lo importante es comprender el fenómeno que se estudia.

El estudio contempla el tipo descriptivo, el cual según los autores mencionados (2003, p.117) “buscan especificar las propiedades, las características y los perfiles importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que se somete a un análisis”. En esta investigación se pretende identificar y describir elementos, componentes, conceptos, características del fenómeno en estudio. Por su estrategia la investigación es de campo. Para recolectar la información, ubicamos el objeto de estudio en una realidad natural, que permitió identificar situaciones ejemplares, que soportaron el objetivo de esta investigación. A este respecto Martínez (1994), señala lo siguiente:

Si, en una investigación se desea descubrir la estructura compleja o sistema de relaciones que conforman una realidad...habrá que partir no de elementos aislados ya que perderían su verdadero sentido, si no de la realidad natural en la que se da la estructura completa, es decir, casos, situaciones ejemplares o paradigmáticos: Situaciones más representativas y típicas, estudiadas a profundidad en su compleja realidad estructural. (p.41).

La investigación aplica sobre una situación específica, tal como lo sugiere la muestra seleccionada.

Muestra

La muestra en la investigación estuvo representada por 120 estudiantes de la asignatura Planificación y Desarrollo de Recursos Humanos I, del octavo semestre del pensum de estudio de la Escuela de Relaciones Industriales, la asignatura seleccionada consta de 4 unidades, donde la unidad I, II y III tienen como producto final el diseño y aplicación de un instrumento de Detección de Necesidades de Adiestramiento de Talento Humano, la cual se considera una situación específica y de alto impacto en la formación del profesional de Relaciones Industriales. De acuerdo al objetivo planteado y a la complejidad del fenómeno de estudio, se aplicó como estrategia cognitiva el portafolio a grupos de trabajo constituidos por (8) alumnos quienes libremente decidieron con quien trabajar.

Técnica de recolección de datos

Los investigadores prepararon previamente en función de los objetivos de la investigación, todos los aspectos que quería investigar, estructurados en las siguientes etapas:

1. Seleccionaron como estrategia el portafolio, el cual fue desarrollado durante todo el semestre (1ro / 2009) y en el que los alumnos debían presentar

resultados en cada unidad de la asignatura (I, II y III), evidenciando su capacidad de trabajar y convivir en armonía durante la clase y fuera del aula,

2. Elementos del saber ser: durante el desempeño del trabajo debían evidenciar conductas acordes con su entorno, para lo cual se definieron los siguientes elementos:

- a.) Compromiso con el equipo de trabajo, en el que se evidencio si asistía a las reuniones de grupo y su nivel de aporte al trabajo.
- b.) Orientación al logro, en el que se evidencio la calidad y la pertinencia con la que respondía a las asignaciones del grupo.
- c.) Si mostraba conocimientos, la evidencia es si el estudiante ayudaba a sus compañeros durante el trabajo enseñándoles la forma de trabajar y
- d.) Liderazgo, como la capacidad de realizar y guiar a los demás hacia el logro de los objetivos del portafolio.

3. Indicadores de Medición del saber ser: se estructuraron en cinco (5) niveles de actuación para los elementos definidos, como se muestra a continuación:

- a. Necesita formación en esta dimensión
- b. Debe complementar su formación y desempeño
- c. Demuestra el desempeño esperado
- d. Esta por encima de los parámetros de medición por lo tanto se identifica como un talento especial.

4. Se aplicó observación directa del docente y un cuestionario de estimación a los alumnos constituido por una autoevaluación y una coevaluación a cada integrante, durante la realización del portafolio.

Desde la observación directa se encontró lo siguiente:

- En la primera revisión de avance en la unidad I se observó bajo compromiso de los estudiantes con el equipo de trabajo en la realización del portafolio, se encontró que solo un grupo evidenciaba ser responsable con poca asistencia a las reuniones y a las clases regulares por lo tanto el aporte fue bajo en algunos casos. Se percibieron alumnos que se auto-evaluaban en un nivel 3 al mismo tiempo que el grupo los ubicaba en un nivel 1, lo que evidenciaba que el

estudiante no era sincero consigo mismo, pero el grupo se sentía en la libertad de responder de acuerdo a la escala suministrada. En la conversación docente – grupo, que 1 o 2 alumnos realmente generaban aportes al trabajo y ayudaban al resto del grupo.

- En la segunda aplicación, unidad II, se encontró en el grupo mayor participación y responsabilidad con la realización del portafolio, los que no participaron en el primer avance se incorporaron en el segundo avance de una forma adecuada, se evidenció mayor participaciones en clase. En esa segunda aplicación se observó un liderazgo compartido aún cuando el estudiante que se había identificado como guía de grupo conserva el liderazgo.
- En la tercera y última aplicación se observó un grupo integrado en el que se manifestaba alegría y compañerismo al entregar los portafolios, en el que reconocen la importancia de trabajar en función de un equipo y apoyarse los uno a los otros con paciencia y animo, escuchando la verdad, inspirados en la justicia y la equidad que les brindaba el disponer de un indicador de medición que le ayudo a identificar que es lo que se espera de el y lo que en realidad cada uno estaba dando.

CONCLUSIONES

- Es necesario tomar en cuenta los valores relacionados con el trabajo en grupo desde el aula de clase, el respeto hacia su propio trabajo y el de los demás, en donde el aporte de uno puede ayudar al otro, el compañerismo y el compromiso entre los alumnos, la solidaridad, la paz y la libertad demostrada por la capacidad de decir a sus semejantes lo que piensa sin que esto genere conflictos.
- Formar competencias relacionadas con el saber ser en el que se enmarca la cooperación, el trabajo en equipo, la convivencia, la equidad, la justicia, la libertad y el liderazgo compartido requiere de la definición de indicadores de conductas observables desde el punto de

vista afectivo que puedan motivar a la formación de un ser humano que piensa y actúa en función de logros compartidos y no solo para sí mismo, y que además le brinda las herramientas necesarias para ser el futuro conductor de nuestra sociedad.

- La formación del saber ser desde las evidencias de desempeño ayuda a los alumnos a crear ambientes de trabajo armónicos, en el tiempo estimado y sin discrepancias entre los integrantes, y en el que evidencio el buen juicio para generar opiniones acordes a las situaciones, para esto la investigación articulo estrategias afectivos motivacionales con evidencias de producto en el marco del desempeño profesional del estudiante en proceso de formación.

BIBLIOGRAFÍA

- Alles, M. (2005), Desarrollo del Talento Humano. Basado en Competencias. 1era. edición. Argentina. Ediciones Granica
- Argüelles, A. y Gonczi, A. (2001), Educación y Capacitación Basada en Normas de Competencia. Una Pespectiva Internacional. 1era. edición. Editorial Limusa. México.
- Beltrán, F. (1994), La experiencia de CONALEP en la educación basada en normas de competencia laboral. Proyecto para la modernización de la capacitación y la educación técnica. México.
- Cintenfor. (1998), Formación Laboral [documento en línea]. Disponible en http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/temas/worker/doc/sind/ix/v/v_c.htm [Consulta: 2006, Enero 07].
- Good, L. y Brophy, J. (2002), Psicología Educativa Contemporánea. Quinta edición. México. Ed. McGraw-Hill

- Hernández, S. y otros (2003), Metodología de la Investigación. 3era. edición. México. Mc Graw Hill.
- López, R. (1997), Mundialización y Perfiles Profesionales. 1era. edición. España. Ice – Horsori.
- Monclus, A. (2002), Formación y empleo: enseñanza y competencias. Granada. Editorial Corames.
- Morin, E. (1990), Introducción al Pensamiento Complejo. 2da. edición. España. Editorial Gedisa.
- Tobón, S. (2004), Formación Basada en Competencias. Pensamiento Complejo, Diseño Curricular y Didáctica. 1era. edición. Ed