

COMPETENCIAS DEL “SER” EN EL QUEHACER PEDAGÓGICO DEL
DOCENTE UNIVERSITARIO

GLORIA PATRICIA OCHOA CARDENAS

Monografía

Asesor: Wilson Montaña Pardo
Docente Asesor

FUNDACIÓN UNIVERSITARIA LUIS AMIGÓ
ESPECIALIZACIÓN EN DOCENCIA INVESTIGATIVA UNIVERSITARIA
MEDELLÍN
2014

TABLA DE CONTENIDO

INTRODUCCIÓN	3
1. FORMULACION DEL PROBLEMA	5
2. JUSTIFICACION	6
3. OBJETIVOS	8
3.1 Objetivos Generales	8
3.2 Objetivos Específicos	8
4. MARCO TEÓRICO	9
4.1 Competencias: Construyendo una definición	9
4.1.1 ¿Qué son las competencias?	11
4.1.2 Elementos de formación de competencia.	16
4.2 COMPETENCIAS DOCENCIA Y UNIVERSIDAD	18
4.2.1 Ser docente universitario	21
4.2.2 Las competencias de los profesores universitarios	23
4.3 TRIADA NARRATIVA - COMPETENCIAS Y OTREDAD	26
5. CONCLUSIONES	31
6. BIBLIOGRAFÍA	34

INTRODUCCIÓN

Pensar la formación de sujetos competentes tanto para la vida como para el trabajo es una de las tareas de las universidades, es un reto que debe apuntar a una formación y difusión de valores, por lo cual debe reconocerse en la educación uno de los elementos más importantes de la sociedad, que va en pro de la una formación que permita el desarrollo integral del sujeto y potencie su capacidad de compromiso social y ético.

El propósito de la monografía es identificar los elementos más significativos de un docente universitario tratando de entender las competencias como lo plantea (Torres, 2006) quien las define como aquellas cualidades de la personalidad, que permiten la autorregulación de la conducta del sujeto, así como de los motivos, sentimientos, necesidades y valores asociados a ella, que reconocen, facilitan y promueven un desempeño profesional eficaz, a su vez que trascienda los enfoques que hacen énfasis en las competencias del hacer y el saber; haciendo énfasis en las competencias y valores que hacen parte del rol docente, pues son estas las que llevan a reflexionar frente a la formación de docentes en el ámbito de la educación superior. Por lo tanto es importante entonces reconocer que la formación de docentes basada en competencias del SER, guía el proceso

de formación humana y los procesos de aprendizaje a nivel educativo, personal, laboral y social.

La monografía permite hacer un recorrido por el término competencia del cual cabe rescatar que las competencias no son potencialidades innatas del ser humano, sino que forman parte de una construcción permanente de quien aprende, desde una clara intencionalidad de producir o desempeñar una tarea específica de manera eficiente y eficaz.

Se define la actividad docente como: quien enseña lo que sabe y lo que la vida misma le ha enseñado, aunque en algunos espacios universitarios la dimensión persona(ser) tiende a desaparecer, pensando que los elementos del ser despersonalizan la calidad de la enseñanza aunque en otras instituciones parece claro que no es así y que buena parte de la capacidad de influencia en los estudiantes se deriva precisamente de lo que es el docente como persona.

Y concluyendo la monografía, se hace un aporte desde la triada, (narrativa-competencias y otredad) donde se busca una forma de reconstruir la experiencia, puesto que supone la construcción de sentido, que permita un reconocimiento del docente como persona (ser). Pensar la identidad y la otredad, como la comprensión del mundo del otro, en la medida que transforma su mundo en mundo común.

1. FORMULACIÓN DEL PROBLEMA

En la actualidad se exige que los docentes universitarios estén atravesados en su quehacer pedagógico, por las competencias del hacer y del saber, dejando de lado las competencias del SER, siendo estas las que deberían permear y complementar la actividad docente.

Las competencias del ser en el docente, deben apuntar a aquellos atributos personales conformados por los valores y principios que rigen la conducta de un ser humano y determinan su comportamiento, esta competencia, tiene origen en la formación del ser humano en sus primeros años de vida, asociados a los valores familiares y de su grupo social de referencia, y se van retroalimentando a lo largo de los diferentes procesos de formación.

El docente debe propiciar que prevalezcan las competencias del SER en los procesos que generen en el otro su realización como persona, es decir buscar las experiencias que lo invitan a crecer: aceptación, confianza, autoestima, retos; y a evitar lo que limita el crecimiento: ignorancia, egoísmo, indecisión; convertirse en persona es conquistar el autodomínio, autoconfianza y el autocontrol. Es por esto que la pregunta que surge es ¿cómo repensar la actividad del docente universitario, desde las competencias del SER para facilitar los procesos de enseñanza aprendizaje en la formación docente universitario y estudiante?

2. JUSTIFICACION

La mayoría de las universidades han utilizado las valoraciones que los estudiantes hacen mediante un cuestionario, como medio para cualificar las competencias docentes, sin pensar en lo descontextualizadas e indebidas que esta información puede ser, ya que solo se basan en la mayoría de los casos en las competencias técnicas y metodológicas.

El docente universitario ha estado centrado en realizar una labor orientada al saber, necesario pero cada vez más insuficiente para dar respuesta a los nuevos retos de la sociedad y a los diferentes cambios en los estilos y modos de desempeñar la labor docente y personal, que frecuentemente conllevan a una solución de problemáticas de diferentes índoles, el docente universitario se convierte en un referente para la formación, ya que son los responsables de acercar al conocimiento, introducir cambios y matices que regulan el ambiente del aula de clase, podría pensarse que en sus manos descansa gran parte de las políticas institucionales, como lo plantea, Darling-Hammond (2000) quien afirma que las instituciones ejercen una pequeña influencia en el rendimiento de los estudiantes, pero gran parte de esa diferencia sustancial es atribuida a sus profesores, son ellos los encargados de absorber y generar una visión del mundo que les rodea; partiendo de esta afirmación, es de suma importancia que los docentes universitarios, adquieran las competencias necesarias para satisfacer las

demandas a nivel del ser, el hacer y el convivir con otros, ya que estas hacen de su labor un proceso de constante cambio y crecimiento, fortaleciendo los lazos del conocimiento.

Es importante además recuperar su concepción de otredad, puesto que el sentido que asignan a la relación con el otro, (estudiante), se convierte en un factor constitutivo de la pasión por enseñar, teniendo presente que los vínculos interpersonales con los estudiantes no son cuestiones pragmáticas, ni se establecen en función de utilidad, se convierten más bien en la posibilidad de generar espacios de crecimiento a nivel profesional y personal, fortaleciendo la tan abandonada competencia del SER.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivos Generales

Reflexionar sobre las competencias del ser en el ejercicio del quehacer pedagógico del docente universitario, mediante análisis interpretativo y como elemento para aportar al fortalecimiento profesional del docente universitario.

.

3.2 Objetivos Específicos

- ✓ Identificar las competencias del ser de los docentes universitarios en el ejercicio de su labor, mediante investigaciones previas sobre el tema, con el fin de hacer un reconocimiento de las competencias del SER.
- ✓ Reconocer cuales son las competencias del ser y sus aspectos más importantes y relevantes en el quehacer pedagógico del docente universitario
- ✓ Establecer los elementos que aportan las competencias del ser al quehacer pedagógico del docente universitario.

4. MARCO TEÓRICO

4.1 Competencias: Construyendo una definición

El origen etimológico de la palabra competencia se deriva del verbo competir, viene del griego agón, agón/síes, que quiere decir “ir al encuentro de otra cosa, encontrarse, para responder, rivalizar, enfrentarse para ganar, salir victorioso” .En el siglo XV nos encontramos con otra acepción, que se deriva del latín competeré, que quiere decir pertenecer, incumbir, comprometerse con algo. «Te compete» es decir hacerse responsable de algo. Es importante aclarar que en la educación se utiliza el término “competeré” que hace referencia al saber, y al aprendizaje como responsabilidad, creando la coherencia necesaria entre lo que se piensa, se dice y se hace.

Se puede ver como desde el siglo XV nos encontramos con dos verbos en castellano “competir” y “competer” que proviniendo del mismo verbo latino (“competere”) se diferencian significativamente, pero a su vez entrañan semánticamente el ámbito de la competencia (Corominas, 1967).

1. “Competer”: pertenecer o incumbir, dando lugar al sustantivo competencia y al adjetivo competente (apto, adecuado).
2. “Competir”: pugnar, rivalizar, dando lugar también al sustantivo competencia, competitividad, y al adjetivo competitivo.

En ambos casos, el sustantivo competencia es común, lo que añade dificultad y genera equívocos.

Al reparar en los diccionarios de la lengua española, en busca de más luz, de nuevo se encuentran que las acepciones propuestas tienen que ver con este doble sentido, resultando difícil demostrar la demarcación en una u otra dirección, con lo cual se asume la polisemia de este término.

	COMPETIR	COMPETER	COMPETENCIA	COMPETENTE
Diccionario de la Real Academia de Lengua Española	Contender dos o más personas entre sí, aspirando unas y otras con empeño a una misma cosa • Igualar una cosa a otra análoga, en la perfección o en las propiedades.	Pertenecer, tocar o incumbir a uno alguna cosa.	Disputa o contienda entre dos o más sujetos sobre alguna cosa. • Oposición o rivalidad entre dos o más que aspiran a obtener una misma cosa. • Incumbencia • Aptitud, idoneidad. • Atribución legítima a un juez u otra autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto	Bastante, debido, proporcionado, oportuno, adecuado. • Dícese de la persona a quien compete o incumbe alguna cosa. • Apto, idóneo. • En la primitiva iglesia, catecúmeno ya instruido para su admisión al bautismo.
Diccionario ideconstructivo o (Martín Alonso)	Contender, rivalizar, emular, desafiar, apostar, hombrear, entrar en liza		Disputa, contienda, lucha, rivalidad, discusión, disensión, pleito, oposición, pendencia, riña, • Obligación, incumbencia, jurisdicción, autoridad, concurrencia. • Aptitud, habilidad, capacidad, idoneidad, disposición, suficiencia	Apto, idóneo, hábil, capacitado, capaz, entendido, docto, diestro. • Correspondiente, dispuesto, debido.
Diccionario de sinónimos castellanos (Grates)	Contender, rivalizar, disputar, batallar. • Igualar.	Incumbir, tocar, pertenecer, atañer, concernir, corresponder	Rivalidad, competición, lucha, contienda. • Aptitud, capacidad, idoneidad, suficiencia, habilidad, disposición. • Incumbencia, Obligación, jurisdicción. • Autoridad, potestad.	Apto, idóneo, capaz, suficiente, hábil, dispuesto, entendido, diestro, ejercitado.

Gran Diccionario Enciclopédico Durvan	Contender dos o más personas entre sí, aspirando unas u otras con empeño a una misma cosa. • Igualar una cosa a otra análoga, en la perfección o en las propiedades	Pertenecer, tocar o incumbir a uno alguna Cosa.	Disputa, contienda entre dos o más sujetos sobre alguna cosa. • Rivalidad. • Incumbencia. • Aptitud, idoneidad. • Atribución legítima a una juez o una autoridad para el conocimiento o resolución de un asunto.	Bastante, debido, proporcionado, oportuno, adecuado. • Dícese de la persona a quien compete o incumbe una cosa. • Apto, idóneo.
Gran Enciclopedia Larousse	Contender dos o más personas entre sí, para lograr la misma cosa. • Igualar una cosa a otra en su perfección o propiedades	Pertenecer, tocar o incumbir a uno una cosa.	Disputa o contienda entre dos o más sobre alguna cosa. • Rivalidad, oposición entre dos o más personas. • Incumbencia. • Aptitud, idoneidad	Bastante, oportuno, adecuado. • Dícese de la persona a quien compete o incumbe una cosa.

Cuadro 1.- Comparación entre diferentes nociones de la competencia (Fernandez, 1997)

4.1.1 ¿Qué son las competencias?

La respuesta no es fácil, se encuentran una gran cantidad de definiciones frente a las cuales hay que discernir, teniendo en cuenta que los diferentes enfoques no tienen que ser la justificación de dicha diversidad.

Las competencias para algunos autores hacen referencia a:

(Woodruffe, 1992) plantea que las competencias son un conjunto de patrones o pautas de conducta necesarias para desempeñar tareas y funciones laborales de

manera eficaz. Es decir que no hay competencia completa si los conocimientos no son acompañados por las cualidades y la capacidad de ejecutar las decisiones que dicha competencia sugiere.

Autores como Quinn y otros (1990); Ulrich, Brockbank, Yeung y Lake (1995); Arnold y McKenzie (1992); (Olabarrieta, 1998). Plantean definiciones que se centran en el conocimiento, habilidades y/o conductas transferibles.

Otro grupo de autores (Boyatzis, 1982); (Levy-Leboyer, 1997); centran su definición en conocimientos, habilidades y características individuales: (Spencer, L.M y Spencer S:M, 1993); las definen como la mezcla de motivos, rasgos, conocimientos, habilidades, aspectos de autoimagen, formas de comportarse o pensar, que se generalizan a través de situaciones que unas personas manejan mejor que otras. Un grupo de autores como (J. Arnold, K. Mackenzie, 1992); (Olabarrieta, 1998), la definen como conocimientos, habilidades y/conductas transferibles al contexto específico de la organización o conductas que constituyen el “input” para el funcionamiento de la misma.

Una aproximación de competencias en el ámbito educativo se puede lograr a partir de la dada por (B, Echavarria, 1996), al descomponer las competencias profesionales desde los pilares de la educación propuestos por UNESCO. Estas competencias son:

- a) Competencia Técnica (saber): tener los conocimientos especializados que permitan dominar, como experto, los contenidos y las tareas vinculadas a la propia actividad laboral.
- b) Competencia metodológica (saber hacer): aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas utilizando los procedimientos adecuados, solucionar problemas de manera autónoma y transferir las situaciones adquiridas a situaciones novedosas.
- c) Competencia participativa (saber estar): atender el mercado laboral, predisposición al entendimiento interpersonal así como a la comunicación y cooperación con los otros demostrando un comportamiento orientado al grupo.
- d) Competencia personal (saber ser): tener una imagen realista de uno mismo, actuar de acuerdo con las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar posibles frustraciones”.

En esta misma línea (B, Echavarria, 1996) plantea que las competencias incluyen un saber (conceptual), saber hacer (procedimientos) y saber ser (actitudinal) definida sobre la acción laboral. De allí que las personas movilizan sus conocimientos y la manera como hacen las cosas, pero todo depende del contexto en que se desarrolla. La competencia laboral siempre se relaciona con una capacidad movilizada para responder a situaciones cambiantes del entorno de trabajo.

La competencia es una característica personal que ha demostrado tener una relación con el desempeño laboral sobresaliente en un cargo/rol o perfil determinado en una organización en particular. La competencia marca concretamente la diferencia entre un desempeño excelente y uno simplemente bueno o adecuado. En otras palabras, la competencia se observa con mayor frecuencia, en diferentes situaciones y con resultados de alto impacto en las personas cuyo rendimiento es superior.

Las competencias no son potencialidades innatas del ser humano, sino que forman parte de una construcción permanente de quien aprende, desde una clara intencionalidad de producir o desempeñar una tarea específica de manera eficiente y eficaz, en beneficio de los diferentes procesos del crecimiento del SER, hacer y saber.

Las diversas posturas frente al término competencia permiten un acercan entonces, a un concepto holístico y que especifica la competencia como: La capacidad productiva de un individuo (docente) que se define y mide en términos de desempeño en un determinado contexto laboral (educativo), y no solo de conocimientos, habilidades o destrezas en abstracto; es decir, la competencia es la integración entre el saber, el saber hacer, el saber ser y el saber convivir”.

(Zarazúa, 2007) manifiesta que el primero en hablar de competencias fue McClellan por el año 1973, afirmando que para el éxito en la contratación de una persona, no era suficiente con el título que aportaba y el resultado de los tests psicológicos a los que se le sometía, planteaba que el desempeño que tiene dependía más de las características propias de la persona y de sus competencias que de sus conocimientos, currículum, experiencia y habilidades; es así como con la aparición del libro “Human Competence” de Thomas Gilbert en el año 1978, este concepto fue rápidamente adoptado por los departamentos de recursos humanos como una forma de añadir valor a las empresas.

(Sandoval, Franklin y Otros) hacen referencia al inicio del término competencia planteándolo con las siguientes etapas:

- ✓ Ola Inicio (1970-1979): En esta etapa se establece la oposición entre Competencia y Actuación (Competente y Performance). Es el inicio de la palabra en los ambientes de psicología.
- ✓ Ola de Inclusión (1980-1995): Se concibe como una compleja estructura de atributos necesarios para el desempeño de situaciones. Es la inclusión del concepto en los entornos laborales.
- ✓ Ola para el ABC “Aprendizaje Basado en Competencia” (1995-2007): Es la combinación de atributos (conocimiento, actitudes, valores y habilidades) y las tareas que se tienen que desempeñar en determinadas situaciones. El

concepto evoluciona hacia las unidades educativas, planteándose la inclusión dentro de los planes de formación o currículo.

- ✓ Ola para la Evaluación (2008- Actual): En esta etapa la competencia se define por la capacidad productiva de un individuo, se mide en términos de desempeño en un determinado contexto, la competencia tiene una evidencia para la certificación, en esta etapa se inicia la base de compartir y evaluar para la calificación de los trabajadores.

Es así como, el concepto de competencia se ha visto influido por los cambios ocurridos en los últimos años en el entorno que rodea las olas o etapas, que se ha traducido en un incremento de la competencia y en un aumento de las exigencias personales, laborales y económicas.

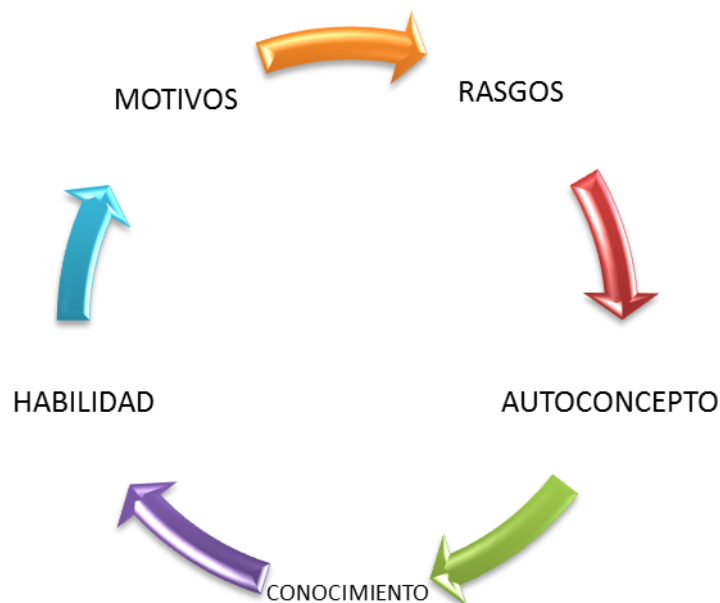
Es muy importante reconocer en este caso la competencia del saber hacer, como los conocimientos en los que se apoya el docente como resultado de un aprendizaje a lo largo de la vida, logrando así adquirir cierto grado de cualificación, lo que permite entender el termino competencia como un “ser capaz”.

4.1.2 Elementos de formación de competencia.

(Fernández, 1997) plantea que en la formación de competencias no es solo es cuestión de la universidad, en esta también intervienen la sociedad, sector laboral, la familia y el sujeto, así:

- ✓ Universidad: Implementar procesos pedagógicos y didácticos de calidad
- ✓ Social: Promoción de una cultura de formación del talento humano
- ✓ Laboral: Integrar lo educativo y lo laboral mediante la aplicación de competencias
- ✓ Familia: Consiste en formar en valores, convivencia y respeto
- ✓ Sujeto: Formación de sus propias competencias desde su proyecto ético de vida.

En esta misma línea (Spencer, L.M y Spencer S:M, 1993) plantea que las competencias incluyen cinco elementos así:



Cuadro 2.- Elementos de las competencias, basado en (Spencer, L.M y Spencer S:M, 1993)

- ✓ la motivación: entendida como los interés de un sujeto para el logro de sus objetivos o metas, lo que permite el logro o el alejamiento de los mismos

- ✓ Rasgos: como las características físicas de los sujetos
- ✓ Autoconcepto: La imagen que cada sujeto tiene de sí mismo
- ✓ Conocimiento: Información que el sujeto posee sobre áreas específicas
- ✓ Habilidad: Entendida como la capacidad ciertas tareas.

En términos generales, estos elementos buscan establecer relaciones entre ellos, y buscan un funcionamiento adecuado de los diferentes entornos donde el docente y el estudiante logren aspectos de negociación, liderazgo que hacen parte del bagaje de las diferentes acciones a la formación de competencias, estos ejes o elementos, que permitan formar y reformar la enseñanza y el pensamiento de quienes hacen parte de este proceso educativo, más allá de esto se convierte en una invitación a abordar el proceso de formación por competencias como la integralidad de todos los elementos en uno solo, que terminará determinado al sujeto, un sujeto competente capaz de ser.

4.2 COMPETENCIAS DOCENCIA Y UNIVERSIDAD

(Fernández Batanero, 2013) , retoma a Ronal Barnett (1994;2001) quien reconoce las competencias académicas y las competencias operacionales, vinculando a estas una tercera que denomina Mundo de la vida, argumentado que las competencias y habilidades cognitivas y pragmáticas son características propias del sujeto competente. Teniendo en cuenta esto Fernández plantea tres matices

que se pueden identificar respecto a las competencias en el contexto de la educación así:

- ✓ Académico: como el lugar propicio para adquirir las competencias técnicas y la capacidad analítica, considerando la certeza como la base fundamental del discurso académico.
- ✓ Operacionalita: busca educar individuos capaces de “hacer” mediante su conocimiento y llevarlo a la práctica en el mundo del trabajo.
- ✓ Multidimensional: permite que el sujeto construya su conocimiento bajo un horizonte social, y se cuestione constantemente por el sentido de su aprendizaje dentro y fuera del contexto escolar.

Con lo que se pretende reconocer una realidad inherente y heterogénea entre el contexto académico y el social, lo que permite entrever como lo académico se entrelaza con una educación para la vida donde lo afectivo y los saberes logren enlazarse de manera natural con una actitud crítica frente al aquí y al ahora, llevando así a cuestionar un poco frente a las competencias académicas y profesionales, es así como Fernández plantea que “no hay nada que garantice que el “buen rendimiento académico” conduzca al desempeño impecable en la vida real del profesional” lo que permite cuestionar es si lo los conocimientos de hoy serán útiles mañana, determinando entonces que la competencia es posible cada vez que sujeto participa en contextos actualizados y reconociendo o usando

saberes previos, lo que le permitirá desempeñarse con pertinencia, aun así no siempre el sujeto responde de manera idónea frente su quehacer profesional.

(Luna, 2011), plantea “si se quiere realmente educar a las nuevas generaciones es indispensable introducir cambios en la estructura y funcionamiento del sistema educativo y en la mentalidad de la mayoría del profesorado”, para lo cual se requiere realizar un análisis de los modelos antropológicos y éticos en los que los docentes se apoyan, esto apunta que se dé un intercambio entre lo técnico y los valores que contribuyan al desarrollo de pensamiento crítico.

Es por esto que al reconocer la universidad como un espacio de aprendizaje desde todas las perspectivas, se entiende que esta debe egresar profesionales formados para ejercer de manera honesta, responsable y ética, su quehacer como profesional. (Luna, 2011) retoma a autores como Sockett en 1993 y Bottery en 1996 (en Day, 2007) quienes conceden una importancia primordial al carácter moral del docente. El primero de ellos señala cinco virtudes importantes: sinceridad, valor, afecto, imparcialidad y sabiduría práctica. Por su parte, Bottery refiere cuatro elementos éticos esenciales: manifestar la verdad, integridad reflexiva, humildad y educación humanista. Apunta a que el papel del docente lleve implícito un conocimiento pedagógico, muy necesario en nuestra actual realidad académica, además debe ir acompañada de un buen comportamiento moral y ético, que permita una transmisión de valores a sus estudiantes, además de contribuir a un mejoramiento social.

Es por esto que el reto consiste en poner de manifiesto la jerarquía de competencias y valores a los que se debe dar prioridad en el ejercicio del quehacer docente, entendidos ambos como las guías de comportamiento que orientan sus acciones en las situaciones concretas de la enseñanza; es decir, los ideales que siguen los docentes universitarios para llevar a cabo su labor. Reconociendo que la mayoría de los docentes tienen en común su formación en centros universitarios, pero casi ninguno se preparó para ser docente, pues en la gran mayoría de los casos los docentes universitarios ejercen su labor en los lugares de donde egresaron o de universidades similares, esto sin tener en cuenta que dentro de su formación como profesional no se incluyen áreas propias de su quehacer pedagógico.

4.2.1 Ser docente universitario

(Zabalza, 2009) considera que los docentes universitarios “no somos ni mas ni menos que cualquier otro grupo de profesionales” lo que muestra que el docente no es mas que un grupo de seres humanos igual a los demás, que enseña lo que sabe y lo que la vida misma le ha enseñado, aunque en algunos espacios universitarios la dimensión persona(ser) tiende a desaparecer, pensando que los elementos del ser despersonalizan la calidad de la enseñanza aunque en otras instituciones parece claro que no es así y que buena parte de la capacidad de

influencia en los estudiantes se deriva precisamente de lo que es el docente como persona es decir de lo que refleja su competencia del SER..

Otros autores como (A. Gewerc y L. Montero, 1996), plantean que ser docente significa relacionar las características que lo identifican profesionalmente, con las condiciones históricas y los contextos institucionales actuales en que desarrollan su labor.

(Sarramona, 1998) plantea que, el docente tiene un papel decisivo en el desarrollo de la personalidad de los estudiantes, y de su preparación y actitudes dependerán en considerable medida los resultados logrados, además de constituir un compromiso pedagógico basado en la reflexión, en la investigación, en la innovación, dando paso a una nueva cultura profesional construida desde el trabajo en equipo y orientada a un mejor servicio a la sociedad.

Lo anterior permite englobar a los profesionales en docencia en tres funciones pedagógicas básicas: docencia, apoyo al sistema educativo e investigación, mostrando un docente que no solo se limita a enseñar, sino que lleva a cabo todo aquello que es preciso para fortalecer la personalidad del estudiante como sujeto personal y como miembro de una comunidad, sin olvidar que el también hace parte de esa comunidad en la cual trabaja en pro del crecimiento del SER.

4.2.2 Las competencias de los profesores universitarios

(Ibañez, 1990) Plantea que las competencias de los docentes universitarios deben apuntar a los procesos curriculares, actitudinales, de conocimiento, evaluación, además de criterios externos como publicaciones, editoriales, revistas, resultados de investigación, monografías etc. Siendo esta propuesta muy interesante, no es suficiente, se debe buscar competencias de un carácter más integrador que expresen mejor el nivel de desarrollo profesional alcanzado y a la vez que faciliten el desarrollo de diferentes vías para su continua y creciente profesionalización; por cual surge una propuesta más integradora conformada por sub-competencias o competencias específicas, como son: didácticas, académicas, investigativas, ética, comunicativa, cultural, y tecnológica.

(Ibañez, 1990) plante que las competencias y sub-competencias, no son más que abstracciones de la competencia profesional general que va apareciendo y desarrollándose en el docente universitario; las cuales constituyen parte de la personalidad de cada uno como un sistema, en la que nada permanece aislado e inconexo dentro de ella, sino que se integran dentro de una síntesis autorreguladora cada vez más compleja; una manifestación concreta de esta afirmación, es que si la labor profesional del docente universitario se fragmenta, en funciones paralelas y aisladas sin vínculo alguno se desprofesionaliza paulatinamente. El desarrollo aislado de dichas competencias provoca la aparición

de desniveles en la calidad de la ejecución de sus funciones, como un reflejo de un desarrollo no profesional de su personalidad.

La formación y la complementariedad de estas competencias presuponen un enfoque holístico, Por ejemplo, las competencias didáctica y académica contribuye al desarrollo de la competencia cultural, exige de las competencias informática y comunicativa a la vez y deben estar impregnadas de una competencia ética. Por tanto, es crucial estimular el desarrollo de competencias en los docentes universitarios a través de diferentes vías que los profesionalice de manera gradual, efectiva y coherente.

Lo que implican estos retos son los cambios crecientes, que convocan a los docentes a estar a la vanguardia de los cambios, los cuales no solo se deben operar en los órdenes material y organizativo sino también mental y organizacional debido a las transformaciones que deben ocurrir en las concepciones imperantes hasta ahora y en la riqueza de sus conocimientos, actitudes y valores, es por esto que el desarrollo de las competencias profesionales de los docentes, deberá ser el objetivo del proceso formación de profesionales con un enfoque integrador. Lo que permite retomar los planteamientos de (Morin, 1999), en "los 7 saberes necesarios para la educación del futuro (1999, Barcelona. Paidós) donde destaca las siguientes competencias:

- ✓ Tener en cuenta las limitaciones del conocimiento humano (y sus posibilidades de ilusión, error...)
- ✓ Adquirir un conocimiento global y contextualizado de los temas (que la especialización de las asignaturas dificulta)
- ✓ Conocer las características de la condición humana (extraídas como síntesis de las diversas disciplinas)
- ✓ Saber vivir en un mundo globalizado, interrelacionado, cambiante.
- ✓ Aprender a afrontar las incertidumbres (que se dan en todas las ciencias) y que la solución de unos problemas genera otros.
- ✓ Ser comprensivo ante los demás seres humanos, en este mundo que conlleva muchos más contactos con personas de diversa condición (física, social, cultural)
- ✓ Disponer de una formación ética, que deberá obtenerse (más allá de los contenidos de una asignatura) mediante un ejercicio constante de reflexión y práctica democrática.

Es importante reconocer que estas competencias pretenden promover la inclusión de habilidades respetando la otredad de docentes y estudiantes, lo que debe llevar a las universidades a que cada uno alcance niveles máximos de crecimiento y competitividad, además de fortalecer el crecimiento docente desde del SER.

4.3 TRIADA NARRATIVA - COMPETENCIAS Y OTREDAD

La investigación biográfica-narrativa es una modalidad de investigación que permite ampliar el conocimiento sobre la realidad, teniendo en cuenta la mirada del otro. Es importante tener presente como la investigación cualitativa busca rescatar lo realmente humano de los mismos fenómenos didácticos, es decir: los significados, significaciones, motivaciones, percepciones, intenciones; de los participantes, su conocimiento se construye en la práctica escolar y a ella retorna para esclarecerla.

Como lo plantea (Ortiz, 2014) “Al investigar se revelan los movimientos de la incertidumbre, en la que el pensamiento se mueve sigiloso recogiendo pistas, rastros e indicios; de repente se detiene, imagina, conjetura; en algunos casos se devuelve, aguza la mirada desde otro lugar y, entonces, vuelve a imaginar”. Es por esto que en la investigación narrativa en la educación, se pierden los esquemas y estándares de los planteamientos investigativos que la convierte en investigación esquemática, permitiéndole generar otras estrategias de recolección de la información, así como propiciando reconocer la importancia de la historia del docente y estudiante dentro de los procesos narrativos, es decir generando un descubrimiento del sí mismo en los procesos investigativos y académicos.

Autores como: Orner (2000) plantea que los relatos sobre la vida en el ámbito educativo permiten conocer algunos de los instrumentos utilizados en el proceso de dominación que se ejerce sobre algunos grupos (mujeres, grupos sociales y culturales marginados, los pobres, las opciones sexuales minoritarias, entre otros). Lo que se trata de una indagación que se sustenta en la experiencia personal y en la experiencia de otros.

Para Knowles y Holt-Reynolds (1991) este tipo de investigación no sólo favorece la comprensión del mundo escolar, sino que también clarifica el origen de sus ideas educativas, las cuales pueden influenciar tanto en su formación como en su quehacer educativo.

Estos autores permiten generar una triada que podría resultar interesante entre, investigación narrativa en educación, competencias y otredad, lo que hace que se deba reconocer que el término competencia se utiliza en la educación como “competere” para hacer referencia al saber, y al aprendizaje como responsabilidad, creando la coherencia necesaria entre lo que se piensa, se dice y se hace; mientras la otredad es entendida como una relación con el otro, entendiéndolo como alguien que convoca y demanda una respuesta responsable, más allá del conocimiento.

En esta misma línea es importante entender como la investigación biográfica y narrativa en educación, reconoce una perspectiva interpretativa, en la cual el significado de los participantes se convierte en el punto central de la investigación; donde se logrará entender los fenómenos sociales como textos donde su valor está dado por la auto-interpretación que los sujetos relatan en primera persona, donde la dimensión temporal y biográfica ocupa una posición central; sin perder de vista la otredad, la responsabilidad y el conocimiento que enriquecen la realidad del otro, es decir que enriquecen al SER.

Sería imposible separar entonces investigación biográfica y narrativa en educación de conceptos como competencia y otredad, visto como lo plantean (cfr. Bustamante, 1999: 175-178) (Ortiz, 2014: 72). “Aun cuando asentimos frente a la idea de que la investigación educativa siempre afecta (y es afectada por) los contextos en los cuales opera, asumimos que no se trata de un movimiento de impacto inmediato sino, más bien, de un proceso que se va tejiendo lentamente, a la par con una comprensión que se ve transformada por el contexto y los sujetos de la investigación. De modo que “solución, impacto y mejoramiento” se van desplazando, al abrir paso a un proceso que se hace más complejo por la integración de los sujetos y los contextos” esto permite ver como esta relación tripartita genera una transformación lenta del contexto y los sujetos que están inmersos directa o indirectamente en ellos, las competencias en una de sus tantas definiciones considera que no hay competencias completas si los conocimientos teóricos no son acompañados por las cualidades, lo que sugiere la permanencia

del sujeto no como un sujeto individual, sino como un Otro que constituye una riqueza social y pueden ayudar al crecimiento y reconocimiento de los procesos investigativos más allá de una secuencia de pasos estructurados dentro de un planteamiento, debe ser una investigación que se enfoque hacia la descripción y comprensión de la vida en el contexto educativo, permitiendo un análisis de significados en los contextos. Lo que conlleva a que cada elemento sea tan importante dentro del proceso educativo, como lo es el docente al estudiante o viceversa, lo que va a permitir es que la investigación narrativa educativa no solo permita, ilustrar, o contrastar hipótesis; sino que proporciona un mayor control sobre la información a partir, no solo del sujeto biografiado sino que se complementa a partir de la información recolectada con las personas que constituyen el entorno social inmediato; además de proporcionar nuevos elementos que sirvan para una mejor comprensión del problema de investigación.

A manera de conclusión la investigación biográfico narrativa en educación puede ser entendida como la manera de tener una comprensión profunda de los significados, de los eventos de otros además de una visión interpretativa de la realidad tal y como cada persona la presenta, reconociendo la importancia de estos en la dimensión social, lo que permite evidenciar que no solo se busca una sola perspectiva de conocimiento individual, sino un conocimiento que beneficie el espacio educativo donde se desarrollan estos procesos, al igual que apunta a potencializar las competencias del SER lo que busca desarrollar la personalidad para actuar con una mayor capacidad de autonomía, de juicio y de

responsabilidad personal en pro de un proceso educativo acorde a las necesidades actuales de las universidades, así como esta relación lleva a una búsqueda de una identidad y desarrollo de las competencias del docente universitario y a definir su identidad profesional, donde su función ya no es tanto enseñar, explicar, examinar conocimientos algunos con vigencia limitada que quizás estarán siempre disponibles para los estudiantes, su función va en pro de un desarrollo cognitivo, emocional y personal mediante actividades críticas un poco más centradas en el SER, sin dejar de lado el hacer y el saber que les exige un procesamiento activo e interdisciplinario de la información para que construyan su propio conocimiento y no se limiten a realizar una simple recepción pasiva-memorización de la información, siendo capaz de ponerla al servicio de los demás.

5. CONCLUSIONES

Esta monografía permite hacer un reconocimiento de las competencias de ser un buen profesional docente, identificando a la vez sus elementos y valores más significativos para el ejercicio del quehacer docente, entendidos como guías, que orienten sus acciones en las acciones concretas del saber hacer y en pro del fortalecimiento de las competencias del ser, en estas competencias del ser se identificaron algunos elementos relevantes como son la motivación (capacidad de logro) los rasgos (físico), la imagen de sí mismo (autoconcepto), el conocimiento, y las habilidades que hacen que se permitan la formación en valores y satisfagan las demandas y objetivos que se requiere para alcanzar propósitos comunes, además de fortalecer las competencias del Ser para el logro de metas.

Educar nuevas generaciones requiere indispensablemente introducir cambios en la estructura y funcionamiento del sistema educativo y así mismo en la mentalidad de la mayoría del profesorado, por esto se requiere realizar un análisis de los modelos antropológicos y éticos en los que los docentes se apoyan, esto apunta que se dé un intercambio entre lo técnico y los valores que contribuyan al desarrollo de pensamiento crítico.

No se puede perder de vista la el vínculo que las competencias del Ser y sus elementos establecen entre los docentes, los estudiantes y el contexto social en

el que ambos logran establecer aspectos de negociación, liderazgo, donde estos ejes o elementos, permitan formar y reformar la enseñanza y el pensamiento de quienes hacen parte de este proceso educativo, lo cual se convierte en una invitación a abordar el proceso de formación por competencias como la integralidad de todos los elementos en uno solo, que terminará determinado al sujeto, un sujeto competente capaz de ser.

El docente universitario es considerado como el ser humano que enseña a partir de lo que sabe y lo que la vida misma le ha enseñado, aunque en algunos espacios universitarios la dimensión del ser tiende a desaparecer, pensando que los elementos del ser despersonalizan la calidad de la enseñanza, sin embargo se deben plantear retos que convoquen a los docentes a la búsqueda de transformaciones en pro de los diferentes procesos de formación, aprovechando como punto de partida la riqueza de conocimientos, actitudes y valores que permitan reconocer que buena parte de la capacidad de influencia en los estudiantes se deriva precisamente de lo que es el docente como persona.

La relación entre narrativa- competencia y otredad, puede ser vista y entendida como la manera de tener una comprensión profunda de los significados, de los eventos de otros, en la medida que transforma su mundo en mundo común. Lo que permite a su vez una interacción donde se hacen presentes valores morales como la tolerancia y el respeto por el pensamiento del otro, puesto que, buscando crear un entorno educativo que invite a la participación democrática, al igual que a

generar espacios que operen como horizonte contextualizador de procesos de comunicación e invitando a generar un pensamiento crítico que convoque a pensar de otro modo a partir de mirarse a sí mismo y reconocer la propia responsabilidad en la formación del otro.

6. BIBLIOGRAFÍA

- J. Arnold, K. Mackenzie. (1992). "Self-ratings and supervisors ratings of graduate employees'. *Journal occupational and organizational*, 65. 235-250.
- B, Echavarria. (1996). Formación Profesional. *PPU Barcelo*.
- Boyatzis, R. E. (1982). The Competent Manager. (E. J. Sons, Ed.)
- Corominas, J. (1967). *Breve Diccionario Etimológico de la Lengua Castellana*. Madrid: Gredos.
- Fernández, J. T. (1997). Competencias profesionales. *Herramientas*, 3.
- Fernández Batanero, J. (2013). Competencias Docentes y educación Inclusiva. *Revista Electrónica de Investigación Educativa*, 15, 82-89.
- Ibañez, J. M. (1990). Dimensiones de la competencia profesional del profesor de Universidad. *Revista Española de Pedagogía*, 186, 239-257.
- Levy-Leboyer, C. (1997). Gestión de las competencias. Gestión 2000. *Capellades: Gestión 2000*.
- Luna, E. S. (2011). Valores y competencias par el ejercicio de la docencia de posgrado. *Sinèctica*(37).
- Maria Rosario Sanchez y Otros. (s.f.). La Investigación Biográfico Narrativa en Educación.
- Morin, E. (1999). Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. *UNESCO*.
- Olabarrieta, J. (1998). "vino Viejo Nuevo envase. *Training & Development Digest*, 10, 92-95.

Ortiz, N. (2014). Avatares de la investigación narrativa en educación.

Porta, Graciela y Flores Luis. (2012). La dimensión ética de la pasión por enseñar: Una perspectiva biográfico-narrativa de la educación superior. *Praxis Educativa*, XVI (2), 52-61.

Sandoval, Franklin y Otros. (s.f.). Evolución del concepto de competencia laboral. 20.

Sarramona, J. (1998). Teoría de la Educación. (Ariel, Ed.) 5.

Spencer, L.M y Spencer S.M. (1993). Competence at work. Models for superior performance. (W. & Sons, Ed.)

Torres, E. O. (2006). Competencias y Valores Profesionales. *Pedagogía Universitaria*(2).

Woodruffe, C. (1992). What is meant by a competency? *Leadership and organization development*, 29-36.

Zabalza, M. A. (2009). Ser Profesor Universitario Hoy. *La Cuestión Universitaria*.(5), 68-81.

Zarazúa, J. (2007). Capacitación y Evaluación del Desempeño por Competencias. (D. d. publicaciones, Ed.) *Politécnico Nacional*, 51.