

Unidad 2: Competencias

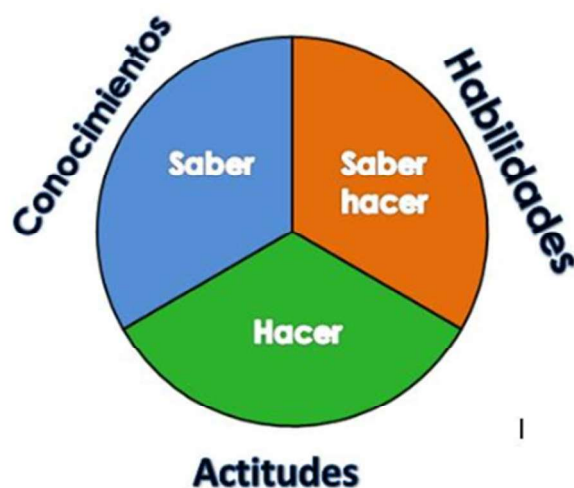
Subunidad 2.1: Conocimientos, actitudes y habilidades

Objetivos de aprendizaje

- Entender qué es la competencia y todos sus componentes.
- Aprender a mejorar una competencia.
- Identificar algunas metodologías que ayuden a construir una competencia.
- Reconocer los beneficios de la educación no formal en el aprendizaje.

Definición

Una **competencia** es una combinación de conocimientos, habilidades y actitudes que una persona, o incluso una organización, posee y puede aplicar eficazmente para realizar tareas, resolver problemas, alcanzar objetivos o destacar en un puesto o área de especialización concretos. A pesar de que al referirse a una competencia en la educación general se puede estar hablando de algo más que de una sola disciplina, el concepto se utiliza a menudo para describir la capacidad de una persona o de un equipo para desempeñar con éxito una función o tarea concreta.



Para entender mejor qué es una competencia, hay que identificar y comprender sus componentes.

El **conocimiento** es aquella comprensión de conceptos, teorías, hechos y prácticas relevantes, que son clave para alcanzar una competencia. Implica tener la información y la conciencia necesarias sobre un tema o campo concreto.

Las **habilidades** o destrezas son técnicas y acciones prácticas que permiten a alguien aplicar eficazmente sus conocimientos. Las destrezas suelen desarrollarse con la práctica y la experiencia, y

pueden abarcar una amplia gama de habilidades, como la comunicación, la resolución de problemas o la gestión del tiempo, entre otras.

La **actitud**, o comportamiento, se refiere a la interacción en diferentes situaciones, cuando se puede aplicar lo que se sabe o se puede hacer. Un conjunto de actitudes personales determina un comportamiento, que cuando se asocia a la competencia puede incluir profesionalidad, trabajo en equipo, liderazgo, conducta ética y comunicación directa.

Una competencia no es sólo información puesta en práctica y perfeccionada a través de la experiencia, otros componentes relevantes desempeñan un papel importante, como las capacidades, la motivación y los valores.

Las **capacidades** son rasgos y cualidades innatos o adquiridos que influyen en la capacidad de una persona para realizar tareas específicas. Pueden incluir capacidades cognitivas como el pensamiento crítico, la creatividad, la adaptabilidad y la inteligencia emocional, así como capacidades físicas si son relevantes para la competencia. En cuanto a la **motivación**, suele estar impulsada por un objetivo, y es bastante importante para empezar a desarrollar una competencia; por ejemplo, cuando decides crear una empresa de economía circular, hay algo que te mueve a hacerlo, como crear soluciones de impacto cero en la gestión de residuos, o contribuir a la aplicación de políticas gubernamentales ecológicas, etcétera. De hecho, este componente de la competencia está estrictamente relacionado con los **valores** y las creencias: el primero tiene que ver con estar dispuesto a hacerlo bien, y el segundo se refiere a las convicciones personales (por ejemplo, creer que el cambio climático es real).

Una competencia se demuestra mediante la aplicación práctica de conocimientos, destrezas, habilidades y comportamientos en situaciones del mundo real. No se trata sólo de conocimientos teóricos; es la capacidad de realizar tareas o resolver problemas de forma eficaz en un contexto o campo determinado. Lo que hace competente a una persona en una función o situación no necesariamente la hace competente en otra. Depende de los requisitos y expectativas específicos de la tarea, el trabajo o el ámbito.

La competencia no es estática: puede desarrollarse, perfeccionarse y mejorarse con el tiempo. El aprendizaje continuo, la formación, la retroalimentación y la experiencia desempeñan un papel crucial en la mejora de la propia competencia. Ser constante en este desarrollo es crucial, sobre todo si se quiere hacer crecer una competencia desde un nivel principiante hasta un nivel competente. Es decir, para evaluar una competencia, es esencial disponer de criterios o estándares mensurables. Las organizaciones suelen utilizar marcos de competencias para trazar una base común para la evaluación de las competencias de sus empleados, ya que no se refieren a un único plan de estudios o a un sistema educativo nacional, sino que son aplicables a cualquier asignatura, sin límite de edad.

Entre los principales factores que empujan a alguien a estar dispuesto a desarrollar una competencia se encuentra el logro de determinados objetivos, y por ello una competencia debe alinearse con las metas y objetivos de un individuo, equipo u organización (motivación para la persona, misión para la empresa). La alineación con determinados objetivos debe contribuir a alcanzar los resultados y rendimientos deseados.

Asimismo, la flexibilidad de las competencias para ser aplicadas a las tendencias emergentes y a los nuevos retos es un factor impulsor de la creación de competencias. En un mundo que cambia

rápidamente, la competencia también requiere la capacidad de adaptarse a las nuevas tecnologías y a las necesidades que debe satisfacer la sociedad (pensemos en el cambio climático, la gestión errónea de los residuos, etc.). Estar abierto al aprendizaje y a la actualización, o incluso a la renovación de una competencia adaptada al contexto es esencial: los cambios y los retos siempre permiten disponer de nuevas aplicaciones de las competencias y de acciones orientadas al futuro.

En resumen, una competencia es un concepto polifacético que abarca conocimientos, habilidades, comportamientos y su aplicación práctica en un contexto específico. Es dinámica y está sujeta a un desarrollo y una evaluación continuos, lo que la convierte en un aspecto crucial del crecimiento personal y profesional.

Desarrollo de competencias paso a paso

Desarrollar una competencia en un área específica requiere un enfoque estructurado y un esfuerzo constante. A continuación, 10 pasos recomendables para ayudar a desarrollar una competencia.

1. Establece objetivos claros y factibles: Define objetivos específicos, medibles, alcanzables, realistas y sujetos a plazos (SMART por sus siglas en inglés) relacionados con la competencia que desea desarrollar. Tener objetivos claros te ayudará a mantenerte centrado y motivado en la creación de los resultados deseados. Para ello debes establecer indicadores de tu rendimiento, definir el alcance de tu actividad y ajustarlo todo a los recursos que dispongas.
2. Evalúa tu punto de partida: Evalúa tu nivel actual de competencia en el área elegida. Identifica tus puntos fuertes y débiles para determinar dónde necesita mejorar. Mediante la práctica constante y el análisis de la misma, podrás progresar y medir la adecuación de tu rendimiento a los objetivos fijados.
3. Investigar y crear un plan de aprendizaje: Reúne información y recursos relevantes para la competencia que estás desarrollando. Esto puede incluir libros, cursos, tutoriales en línea, centros de colaboración y plataformas donde encontrar un mentor. Especialmente en línea, siempre hay más información abierta y disponible a la que puedes acceder y comparar para aprender más y convertirte en un experto en la materia. Puede ser útil dividir el proceso de aprendizaje en tareas e hitos manejables.
4. Practicar con regularidad: La aplicación de una competencia en construcción mediante la asignación de tiempo dedicado a practicar lo aprendido es imprescindible. La repetición y la constancia son claves para mejorar. Familiarizarse con determinada información y técnicas ayuda a aumentar el dominio de la competencia.
5. Buscar opiniones de expertos/externos y reflexionar: Ya sea de expertos o de compañeros de aprendizaje, pedir *feedback* puede proporcionar críticas constructivas y orientación. El *feedback* ayuda a identificar áreas de mejora y a realizar las correcciones necesarias en el progreso. De la opinión de otra persona debe derivarse un momento de reflexión y planificación estratégica para abordar los ajustes necesarios.

6. Mantente al día: Dependiendo del campo, los conocimientos pueden evolucionar rápidamente. Mantenerse informado sobre los últimos avances y tendencias en el área de competencia elegida puede ser clave para poder abordar un reto y convertirse en un experto en su resolución, y en una parte competitiva.

7. Únete a comunidades: Participa en comunidades o redes relacionadas con tu competencia. Esto puede ofrecer oportunidades para establecer contactos, aprender de los demás y compartir experiencias. Conviértete en colaborador de *hubs* y plataformas sectoriales, para darte a conocer en la comunidad e inspirarte en otros profesionales.

8. Sigue tus progresos y sé perseverante: Llevar un registro de tus logros puede ayudarte a mantener la motivación y aportar pruebas de tu competencia. Siempre que el progreso no sea tan grande como deseabas, no abandones y tengas paciencia. Construir competencias lleva tiempo y esfuerzo, e implica enfrentarse a problemas o contratiempos, que son los momentos en los que más se aprende.

9. Celebra los hitos y mantente humilde: Celebre tus logros a lo largo del camino, por pequeños que sean. Reconocer tus progresos puede subirte la moral. Sin embargo, nunca te conforme ni dejes que la autocomplacencia obstaculice tu camino de aprendizaje. Mantener una mentalidad de crecimiento te abre a nuevas ideas, desarrollos y enfoques de tu trabajo.

10. Revisa tus objetivos: A medida que evolucione tu nivel de desempeño de competencias, actualiza tus objetivos y considera la posibilidad de establecer estándares más elevados para tus resultados finales. De este modo tendrás la oportunidad de ajustar tus acciones al contexto actualizado del campo seleccionado, y ser siempre competitivo en el área de especialización entre la multitud.

Se podrían intercalar muchos otros pasos intermedios entre los mencionados, sobre todo pedir frecuentemente *feedback* y revisar los objetivos para seguir mejorando, en un trabajo cíclico de evaluación-corrección que requiere constancia y práctica. Dejar espacio para la mejora y comprometerse con una trayectoria de aprendizaje es lo que permite a alguien crecer en el área de competencia elegida.

Metodologías y herramientas

El desarrollo de competencias puede variar enormemente en función de las habilidades o conocimientos específicos que necesite adquirir para convertirse en un experto en un determinado campo o sector. Sin embargo, el estilo de aprendizaje puede ser un punto de inflexión a la hora de elegir metodologías y herramientas eficaces que puedan adaptarse a diversos objetivos personales y profesionales de desarrollo de competencias. A continuación, 7 de las metodologías y herramientas más eficaces.

1. Aprendizaje autodirigido: esta metodología se basa en los REA (Recursos Educativos Abiertos), disponibles en línea, que permiten al alumno estudiar a su propio ritmo. Las herramientas a

utilizar para este método aprovechan plataformas que ofrecen cursos y bibliografía descargable sobre una amplia gama de temas y pueden proporcionar experiencias de aprendizaje estructuradas, con un aumento sustancial de la capacidad de gestión del tiempo. Entre ellas, algunas contemplan incluso la evaluación automática de la competencia aprendida y la certificación de dichos conocimientos, destrezas y habilidades.

Las herramientas de aprendizaje autodirigido son Moodle, Coursera (que incluye cursos de Google), edX, como principales plataformas de e-learning; TEDx y YouTube, con conferencias y videotutoriales, también se consideran herramientas válidas para mejorar las competencias de campo.

2. Aprendizaje basado en proyectos: es una metodología de colaboración que ayuda a adquirir habilidades de gestión y comunicación, y capacidad de trabajo en equipo. Se parece mucho al aprendizaje entre iguales, sobre todo si las decisiones que se toman se basan en debates en grupo y en el proceso de enseñanza/aprendizaje entre iguales.

Las herramientas de aprendizaje basado en proyectos son plataformas y centros de colaboración, Slack, Asana, los instrumentos de colaboración de Microsoft y Google, desde el envío de correos electrónicos a las videollamadas, pasando por el almacenamiento de documentos.

3. Mentorship, Coaching y Job Shadowing: basadas en un vínculo entre el alumno o aprendiz, y un mentor o formador, estas metodologías tienen como objetivo obtener experiencia sobre el terreno, mientras se está al lado de un profesional. Se trata de un método muy útil para desarrollar competencias específicas a través de la orientación o el asesoramiento para un lugar de trabajo o un campo laboral concretos.

Las herramientas de tutoría, *coaching* y observación del trabajo para el desarrollo de competencias son las redes, las sesiones de *coaching* y los programas de formación, como la iniciativa de la Unión Europea "Erasmus para jóvenes emprendedores", un programa de intercambio transfronterizo que permite a los jóvenes adultos trabajar codo con codo con las PYME y fomentar la mentalidad empresarial y las competencias empresariales relacionadas para crear después una empresa propia.

4. Talleres de desarrollo de competencias: esta metodología se centra en competencias específicas. Los talleres suelen ser eventos en los que se ofrece al alumno formación práctica y oportunidades de establecer contactos. Por la especificidad de la competencia a potenciar, estos talleres cuentan siempre con la intervención de expertos de primer nivel y profesionales del sector.

Las principales herramientas de los talleres de desarrollo de competencias pueden ser en línea y fuera de línea, como los talleres, las clases magistrales, los seminarios y los seminarios web.

5. Ejercicios prácticos y simulación: es un tipo de metodología especialmente útil para las competencias técnicas. En un entorno controlado, el alumno puede simular una situación de la vida real y entrenar habilidades prácticas y aplicar conocimientos teóricos, recibiendo retroalimentación sobre el rendimiento.

Los ejercicios prácticos y las herramientas de simulación son laboratorios virtuales, software de simulación de RA, dinámicas de juego de rol.

6. Gamificación: esta metodología tiene como objetivo la adquisición de competencias a través de elementos de juego que hacen más atractiva la ruta de aprendizaje. Esta metodología no se limita a los aprendices más jóvenes, sino que registra una mejora de las competencias especialmente eficaz también en los adultos.

Las herramientas de gamificación más eficaces son los juegos de realidad aumentada, los juegos de realidad virtual, los cuestionarios, las plataformas y cursos gamificados, como Kahoot o Gametize, y determinados juegos de mesa relacionados con las competencias y los juegos serios.

7. Libros y literatura: tal vez la metodología educativa más formal de todas las enumeradas anteriormente, se basa en la lectura de fuentes autorizadas sobre un tema para proporcionar conocimientos y perspectivas en profundidad. Es meramente teórica, pero combinada con la simulación o las prácticas, puede ayudar a desarrollar competencias a lo largo de toda la vida.

Las herramientas literarias son libros, trabajos de investigación, revistas académicas, en formato digital y físico.

El enfoque más eficaz para desarrollar competencias suele implicar una combinación de estas metodologías y herramientas, adaptadas a un estilo de aprendizaje específico, a los objetivos y a la naturaleza de la competencia que se desea desarrollar. Es fundamental experimentar con distintos enfoques para encontrar lo que mejor funciona para un alumno, considerando la motivación como algo crucial para elegir la metodología y las herramientas más adecuadas, junto con una mentalidad abierta y una actualización constante.

El proceso de aprendizaje puede ser una experiencia muy diferente dependiendo del grado de formalidad del estilo educativo o de la metodología de adquisición de competencias elegida: algunas personas prosperan en entornos formales de aula, mientras que otras prefieren el aprendizaje autodirigido o las oportunidades de aprendizaje informal. El contexto en el que tiene lugar el aprendizaje importa y, a efectos de esta formación, se tiene en cuenta la metodología de la educación no formal. El estilo de aprendizaje no formal, de hecho, hace que el desarrollo de competencias esté estrechamente ligado a aplicaciones del mundo real y a experiencias prácticas. En los contextos pertinentes, como la observación del trabajo o los talleres, puede tener un fuerte impacto en la mejora de las competencias prácticas.

Actividad práctica: ¿Cuáles son tus competencias?

Objetivo: autoevaluar el conjunto de competencias que uno tiene y elaborar un plan para desarrollar más.

Materiales: Rotafolios, hojas de papel, rotuladores, cinta adhesiva, bolígrafos.

Duración: 1 hora y 30 minutos.

Metodología:

1. Utiliza un rotafolio o una hoja de papel y cree 3 columnas: conocimientos, habilidades y actitudes. A continuación, dedica 15 minutos a insertar las diferentes características de las competencias empresariales de la siguiente tabla, dividiéndolas en la columna que le corresponda, por ejemplo: finanzas en conocimientos, comunicación en habilidades y trabajo en equipo en actitudes. Intenta colocar al menos 15 características en su columna correspondiente.

Resolución de problemas	Orientación al cliente	Pasión	Gestión financiera
Comunicación	Planificación estratégica	Gestión de riesgos	Negociación
Liderazgo	Resiliencia	Comportamiento de los clientes	Marketing
Adaptabilidad	Persistencia	Iniciativa	Ventas
Gestión del tiempo	Creatividad	Apertura de miras	Conocedor de leyes y normas
Red	Confianza	Mentalidad ética	Competencia tecnológica
Conocimiento del producto	Planificación estratégica	Educación financiera	Estudios de mercado

2. Después, tómate 5 minutos para subrayar aquellos elementos que estás seguro de poseer y puedes demostrar tener. Marca aquellos componentes de las competencias que crees que debes adquirir y/o mejorar para convertirte en empresario. Aquí tienes una tabla de aptitudes, conocimientos y actitudes por nivel de competencia, que debes adquirir paso a paso. Tómate 10 minutos para leerla detenidamente.

Nivel de conocimientos	Habilidades	Conocimientos	Actitudes
Principiante	- Conocimientos básicos de comunicación - Gestión del tiempo	Conocimientos básicos de: - la industria - conocimientos jurídicos y reglamentarios	- Voluntad de aprender - Apertura de espíritu

	- Conocimientos financieros básicos - Resolución de problemas - Conocimientos básicos de marketing y ventas	- competencias en estudios de mercado - comportamiento de los clientes - competencia tecnológica	- Iniciativa - Mentalidad ética - Pasión
Intermedio	- Mejora de la capacidad de comunicación - Liderazgo - Negociación - Capacidad intermedia de resolución de problemas - Conocimientos intermedios de gestión financiera	Conocimientos más profundos de: - la industria - conocimiento del producto - cuestiones jurídicas y reglamentarias más complejas - estudios y análisis de mercado - comportamiento de los clientes	- Resistencia - Persistencia - Creatividad - Confianza - Asunción responsable de riesgos
Avanzado	- Capacidad de liderazgo avanzada - Habilidades de negociación expertas - Capacidad avanzada de resolución de problemas - Conocimientos avanzados de gestión financiera - Dominio de las técnicas de comunicación	Amplia experiencia en el dominio de: - la industria - productos y servicios - conocimientos jurídicos y reglamentarios - técnicas avanzadas de investigación de mercados - análisis y previsiones financieras	- Pensamiento estratégico - Mentalidad innovadora - Decisión - Adaptabilidad - Enfoque centrado en el cliente

3. Para conseguir el dominio de las competencias que cree que no tienes, establece un plan de desarrollo de competencias siguiendo la estructura de 10 pasos mencionada anteriormente en la parte teórica, en 60 minutos.
4. Cuando crees que has terminado tu plan de pasos, compara tu opinión con la de tus compañeros, siempre que sea posible, y discute tus elecciones. Si la descripción de algunos de sus pasos te inspira, revisa tu plan.

Para reflexionar:

¿Cómo sueles aprender? ¿Has pensado alguna vez en utilizar al menos 2 de las metodologías mencionadas para conocer algo nuevo o desarrollar una nueva habilidad?

Tómate unos 10 minutos para reflexionar sobre tu proceso de aprendizaje.

Sugerencias de material didáctico

Asana: <https://asana.com/>

Coursera: <https://www.coursera.org/>

edX: <https://www.edx.org/>

Gametize: <https://gametize.com/index>

Kahoot: <https://kahoot.com/>

Moodle: <https://moodle.org/?lang=en>

Slack: <https://slack.com/>

TEDx: <https://courses.ted.com/>

La educación no formal en pocas palabras: <https://www.youtube.com/watch?v=Xm7PioKwkGo>