

COMPETENCIAS EN EL APRENDIZAJE ANDRAGÓGICO SOCIAL

María Teresa Sánchez Reyes.
Email: *marisanc@ucab.edu.ve*

RESUMEN

En esta indagación la autora dirige su estudio a definir las competencias del adulto en el trabajo comunitario. Para ello indagó con expertos del trabajo en red comunitaria, tanto homólogos de la Red de Responsabilidad Social Universitaria de la Compañía de Jesús en América Latina (AUSJAL) como de la Red Panamazónica de la Compañía de Jesús, así mismo se consultó a diferentes líderes de organizaciones sociales del Municipio Caroní del Estado Bolívar que interactúan permanentemente con el adulto para definir proyectos y transformar su entorno social. Se elaboró un listado de 28 competencias relacionadas con el trabajo comunitario divididas en tres categorías: Ser Persona, Conocimiento y Organización, de ellas los informantes claves seleccionaron 7 competencias fundamentales que tienen impacto en el desarrollo y aprendizaje Andragógico social.

Palabras claves: Andragogía, competencias, trabajo comunitario, red comunitaria.

INTRODUCCIÓN

El concepto de competencia interrelacionado con los desarrollos humanos se incluye en el presente trabajo dado que al plantear características, habilidades y destrezas del individuo adulto que aprende, se hace obligante el análisis teórico de los enfoques y de las posturas del currículo por competencias asumiéndolo para esta indagación como un complemento necesario e ineludible. De manera tal que pueda ser un eslabón entre los constructos que se tratan en la medida que son elementos inherentes al ser humano que aprende.

En los nuevos tiempos de búsqueda de la globalización cultural, económica, educativa, política y de otros elementos sociales, se ha estado trabajando con mucho ahínco y de forma sostenida, en los países europeos y más recientemente en América Latina, el tema de las competencias desde la definición de cuáles son las básicas y necesarias para una profesión u oficio, de manera tal que el individuo de un país que emigre o se traslade a estudiar a otro espacio geográfico, tenga la posibilidad de insertarse en cualquiera de los ambientes relacionados con su área de competencia o de formación.

Buscando un paralelismo analítico en este sentido, se considera pertinente la inclusión de la conceptualización de competencias como complementaria y puede dar interesantes luces en lo que a necesidades de formación e incluso habilidades y destrezas que debiera tener quien en lo interno de la organización vive y construye hacer y saberes.

Los diferentes autores consultados plantean conceptos complementarios de lo que puede entenderse por competencia, Maldonado (s/f) sugiere que la competencia en el ámbito de lo concreto, del trabajo de las acciones no formales “está centrada en la posesión de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes para el desempeño profesional” (p.138), si se traslada al ambiente de lo comunitario o de las organizaciones sociales serán las habilidades y destrezas que el miembro de esa organización requiere para construir con el otro, caminos ciertos de calidad de vida, darle cuerpo a proyectos, encaminar propuestas de trabajo con el otro y para el otro,

llevando esas características y potencialidades a la construcción de relaciones con otras organizaciones que pretenden metas comunes.

Igualmente, el equipo del Proyecto Tuning, Wattiez, Quiñónez y Gamarra (2007), definen el concepto de competencia como:

... las capacidades que todo ser humano necesita para resolver, de manera eficaz y autónoma, las situaciones de la vida. Se fundamenta en un saber profundo, no sólo saber qué y saber cómo, sino saber ser persona en un mundo complejo cambiante y competitivo (p.35)

Este concepto es aplicable, sin duda, al ambiente de lo comunitario y de las organizaciones sociales sea cual sea su propósito o razón de ser, los miembros que la integran requieren de unas potencialidades mínimas del área de la Lengua y de la Matemática como áreas instrumentales que les permite relacionarse y proponer ideas y llevarlas a la acción. Entendidas por Competencias Básicas "... los comportamientos que deberán demostrar los trabajadores asociados a conocimientos de índole formativa, como son la capacidad matemática, de lectura, de expresión verbal y escrita entre otras" (Maldonado, s/f, p. 137).

Por otro lado, Tobón (2005), alerta sobre complementarse con el conocer y el saber ser para saber convivir, sin que el ser humano pierda su identidad y su particularidad. "...su identidad no está dada de una vez para siempre, sino que se construye de forma permanente mediante las relaciones e interacciones consigo mismo, los demás el entorno cambiante a lo largo de la vida" (p.41), interesante visión donde se complementa la individualidad con el colectivo y a su vez este aprende de la individualidad que dialoga con su ser persona para mirar al otro contrastarse, conflictuarse en sus apreciaciones y construir otras reconstruidas y potenciadas en un capital social necesario y producto de esa riqueza compleja del pensar y actuar.

Añadidas a las competencias del hacer y del saber se encuentran las relacionadas con las competencias interpersonales que según Villa y Poblete (2007), incluyen lo individual y lo colectivo; destacándose dentro del ámbito de lo individual la automotivación que es la habilidad que tiene el individuo

para asumir, más allá de las dificultades, por otro lado este autor plantea la diversidad de pensamiento y cultura considerada como esa visión individual de las cosas que se basa en sus experiencias propias y en la cultura que le ha tocado vivir a cada quien por lo tanto debe desarrollar la empatía suficiente para comprender que la otredad tiene las mismas posibilidades de tener perspectivas diferentes del mundo.

Villa y Poblete (2007) complementa este espectro de lo personal con la conducta ética que implica esa “brújula de su comportamiento personal, social y profesional” (p. 204) todo esto requiere de un desarrollo del autoestima en la persona, que genere la comprensión de sí mismo, esto pasa por el reconocimiento del otro en sus intereses y necesidades que pueden ser convergentes o divergentes con las suyas, por lo que debe desarrollar la competencia de adaptarse al entorno en toda su complejidad y actuar en consecuencia.

Así mismo, Tobón (2005) abre las puertas a las clasificaciones de las categorías desde diferentes perspectivas, para presentar la que es la más extendida que consiste en dividir las en *Competencias Básicas*, entendidas por “identifican elementos compartidos, comunes a cualquier titulación, tales como la capacidad de aprender, de tomar decisiones, de diseñar proyectos, habilidades interpersonales, etc.” *Competencias Genéricas* que son comunes a diferentes áreas del saber o disciplinas y por último incluyen en la clasificación las *Específicas o Especializadas* “... relacionadas con un área de estudio, cruciales para cualquier título y referidas a la especificidad propia de un campo de estudio” (Proyecto Tuning América Latina, 2007, pp. 36 y 37).

Del mismo modo, Villa y Poblete (2007) proponen que “La competencia se basa en la integración y activación de conocimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores.” (p.24), conjunción necesaria para el trabajo intelectual y de acción del ser humano en comunión con su contexto más cercano, en el hacer complejo de lo individual y de lo colectivo, se conjugarán en un individuo en particular que a su vez interrelaciona con otro que tiene las mismas competencias o competencias complementarias, este proceso

cognitivo propiciará que unos y otros trabajen desde sus perspectivas problemas comunes, así se definirán acciones valiosas para dar respuestas a sus realidades y necesidades de desarrollo.

La formación no necesariamente será en un ambiente formal sino en todo espacio de aprendizaje que tenga potencial para ser transformador del hombre, de su entorno y de los colectivos que hacen vida en él. Tal como afirma Mockus, 1997 (citado por el equipo del Proyecto Tuning (ob.cit.), que específicamente plantea:

Al debilitar las fronteras entre el conocimiento escolar y el extraescolar, se reconoce el valor de múltiples fuentes de conocimiento como la experiencia personal, los aprendizajes previos, en los diferentes ámbitos de la vida de cada persona... saber hacer en la vida y para la vida, saber ser y saber emprender, sin dejar de lado saber vivir en comunidad, saber trabajar en equipo. (p. 36)

Se puede inferir, entonces, que está presente la conjunción de una formación integral del individuo desde su ser persona, su convivir, su saber y hacer, al mismo tiempo que las teorías cognoscitivas se presentan como líneas útiles del aprendizaje significativo y las competencias no pueden circunscribirse a lo simplemente laboral sino abrirse a ese hacer humano de proyectarse y participar en el mundo cambiante que cada vez requiere una acción compleja, llena de incertidumbres donde el hombre en equipo con el otro, construyan las mejores respuestas.

Los 18 países participantes en el Proyecto Tuning definieron 85 competencias genéricas que en el transcurso del análisis y la reflexión se circunscribieron a 27, en donde el equipo de América Latina hizo interesantes aportes al incluir responsabilidad social, compromiso ciudadano, compromiso de la preservación del ambiente y compromiso con su medio socio-cultural; competencias íntimamente relacionadas con el desarrollo sustentable y el capital social.

Ahora bien, este trabajo de competencias se ha ajustado al ambiente académico de la educación superior dejando de lado los espacios no formales, podría considerarse entonces, que trabajar en ese sentido sería un aporte

valioso para el mundo de la formación extramuros, aquella que se requiere para dar respuesta al medio, ser creativo, con manejo constante de la incertidumbre, capacidad de analizar y generar propuestas para solventar las necesidades sociales.

LA INVESTIGACIÓN... PASOS... MODOS... LA BRÚJULA DE LA INDAGACIÓN

La presente investigación se enmarca en el *paradigma constructivista* en tanto y cuanto, desde el punto de vista ontológico considera que la realidad es una construcción permanente que responde a múltiples mapas mentales, perspectivas infinitas relacionadas con todo aquel que forma parte del estudio de esa realidad.

Desde la perspectiva epistemológica es subjetivista como sostiene Ortiz (2000) “no hay diferenciación entre sujeto y objeto del conocimiento. Ambos se funden en una sola entidad epistemológica” (p.44).

Metodológicamente hermenéutica y con elementos de dialéctica, “estas metodologías están orientadas por la fidelidad al objeto de estudio, la complementariedad, en el sentido que el investigador complementa la investigación y a diferencia de las metodologías científicistas y críticas, carece de ideal de progreso como criterio regulativo” (p.44) nada está pre estudiado, se va con una postura de observador no pre planificado.

Se utilizó el método etnográfico, tal como plantea Guber (2001) es una investigación “no se hace sobre la población sino con y a partir de ella, esta intimidad deriva, necesariamente, en una relación idiosincrásica.” (p.47) (Subrayado de la autora). En relación a este planteamiento, se puede concluir que la etnografía es particular a un espacio y a un investigar con la gente involucrada que permite al investigador ir detallando elementos, interpretar la realidad, destacar categorías, revisar las interacciones mismas que se dan en la realidad de estudio.

Galeano (2004) por su parte, destaca la importancia de que el investigador diseñará sus propios registros e instrumentos y les irá dando

personalidad de acuerdo a sus perspectivas, desarrollando su creatividad en esta tarea.

En el caso particular que se presenta en esta investigación, se toma como escenario la red construida por cuatro organizaciones que tienen una vida comunitaria común de varios años dirigida al trabajo de salud infantil y también a las redes de organizaciones de la Compañía de Jesús como son PanAmazonía y AUSJAL. Los resultados que se desprendieron de la misma servirán para otros investigadores interesados en el tema de las redes sociales y del aprendizaje del adulto en ambientes no formales y posiblemente aquellos que quieran profundizar en las interrelaciones de capital social que están presentes en las organizaciones sociales también encontrarán informaciones interesantes así como aquellos que se dirigen al estudio del desarrollo sustentable sin que estos resultados sean absolutamente generalizables.

En consecuencia, esta investigación es de Tipo Documental en la medida que el investigador consulta los teóricos, redefine sus caminos de acuerdo al contexto donde trabajará, así como en un diálogo permanente de teoría y práctica. Por su acción se está ante una indagación de campo no experimental donde la se observa la realidad, analizan los datos; se regresa a la teoría se contrasta con el contexto y la realidad vivida, a partir de ella se desarrollan las conclusiones.

Como producto de las revisiones documentales permanentes, se consultó de manera analítica lo relativo al desarrollo de currículo por competencia, con la finalidad de complementar el esquema de competencias que pudiera requerirse en ese espacio socio – andragógico que son las Redes y las Organizaciones que las generan. Se analizaron en soledad los elementos que hasta este momento se habían observado en la realidad de las redes y las aportaciones hechas por los informantes claves.

Estrategias

- Revisión documental del enfoque educativo por competencias,
- Revisión de los resultados obtenidos hasta el momento.

Diseño de un instrumento de recolección de información.

Análisis de los resultados.

Elaboración de síntesis.

Diseño de Instrumento de Recolección de Información

A partir de la documentación revisada se asumió el tipo encuestas diseñado por el equipo de trabajo del Proyecto Tuning, modificando algunos aspectos de la introducción y de los datos del encuestado, de manera tal que se pudiera caracterizar la población consultada.

Informantes claves

Se seleccionaron de manera intencional, en un primer momento, 9 personas que tuvieran trabajo voluntario, experiencia en organizaciones con finalidades de desarrollo social, formación y acción en organizaciones de diferentes tipos. Se caracterizan a continuación en una matriz de doble entrada, dos columnas la de la izquierda con el dato específico y en la columna de la derecha la cuantificación o complemento del dato.

Caracterización de los informantes claves_1.

La población consultada está en el rango de edad entre 62 y 27 años. De ambos sexos, su trabajo se realiza en ONGs, organismos gubernamentales y la UCAB. Profesionales del área social y un ingeniero. Su trabajo social oscila entre 3 y 15 años de servicio

Posteriormente, vía digitalizada, se remitió la encuesta a coordinador general de la Red del Proyecto Panamazónico de la Compañía de Jesús, Alfredo Ferro, SJ., al integrante de Causa Amerindia y diferentes profesores (enlaces) de las universidades de AUSJAL que participan en la Red de Homólogos de Responsabilidad Social Universitaria.

Caracterización de los informantes claves 2.

Rango de edades entre 39 y 62 años de edad, mayoritariamente sexo masculino, sacerdotes de la compañía de Jesús, misioneros, tres profesores universitarios, 3 personas de ONGs. Su formación: sociólogos, educadores, antropólogos, arquitecta, politóloga, comunicador social, promotores sociales. Experiencia de trabajo social entre 3 y 15 años o más.

Para el cumplimiento del análisis del objetivo *Establecer las competencias andragógicas presentes en las acciones del trabajo comunitario en Red* se consideraron por separado las opiniones de ambos grupos de informantes. En ningún momento el objetivo es hacer un cuadro comparativo entre ambas poblaciones consultadas, la investigadora presentará las opiniones y realizará algunos comentarios que considere oportunos.

El análisis del cuestionario aplicado arroja la siguiente información: los nueve 9 encuestados **Grupo Informante_1** le otorgan valor a todas las competencias planteadas en el cuestionario marcando entre 3 y 4 el nivel de importancia.

Los 11 encuestados **Grupo de informantes_2** fue más variado en sus selecciones y pueden observarse algunas competencias con valoraciones de 1 y 2.

Las competencias que obtuvieron mayor valoración y coinciden los 20 encuestados fueron:

- Compromiso con su medio socio-cultural
- Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad
- Compromiso ético
- Responsabilidad social y compromiso ciudadano
- Capacidad de trabajo en equipo
- Capacidad para formular y gestionar proyectos
- Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica
- Capacidad para organizar y planificar el tiempo
- Compromiso con la calidad

Siguen en orden de importancia con 19 encuestados considerando el nivel 4 y uno considerando el nivel 3 en las siguientes competencias:

Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes

Habilidades interpersonales

Capacidad de abstracción, análisis y síntesis

Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas

Capacidad crítica y autocrítica

Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas

Capacidad para tomar decisiones

Siguen en orden de importancia con 18 encuestados considerando el nivel 4 y 2 encuestados considerando el nivel 3 en las competencias:

Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente

Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación

Capacidad para actuar en nuevas situaciones

Compromiso con la preservación del medio ambiente

Conocimiento en el área de estudio

Capacidad de comunicación oral y escrita

Capacidad de investigación

Capacidad creativa

Capacidad de trabajar de forma autónoma

Las competencias con menor importancia según los encuestados fueron:

Capacidad de comunicación en un segundo idioma

Habilidad para trabajar en contextos internacionales

A los fines de hacer más evidente la valoración dada por cada uno de los nueve encuestados a las competencias, se presentan la siguiente tabla (Tabla 1) e igualmente la gráfica referida a los mismos resultados (ver figura1).

Tabla 1:

Jerarquización de Competencias_ informantes claves_1
Frecuencia y porcentaje

No.	Competencia Definición	Selecciones	
		Frecuencia	%
17	Capacidad de trabajo en equipo	7	78%
5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	6	67%
25	Capacidad para formular y gestionar proyectos	5	56%
15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	4	44%
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis comunes	3	33%
9	Capacidad de Investigación	3	33%
19	Capacidad de motivar y conducir a metas	3	33%

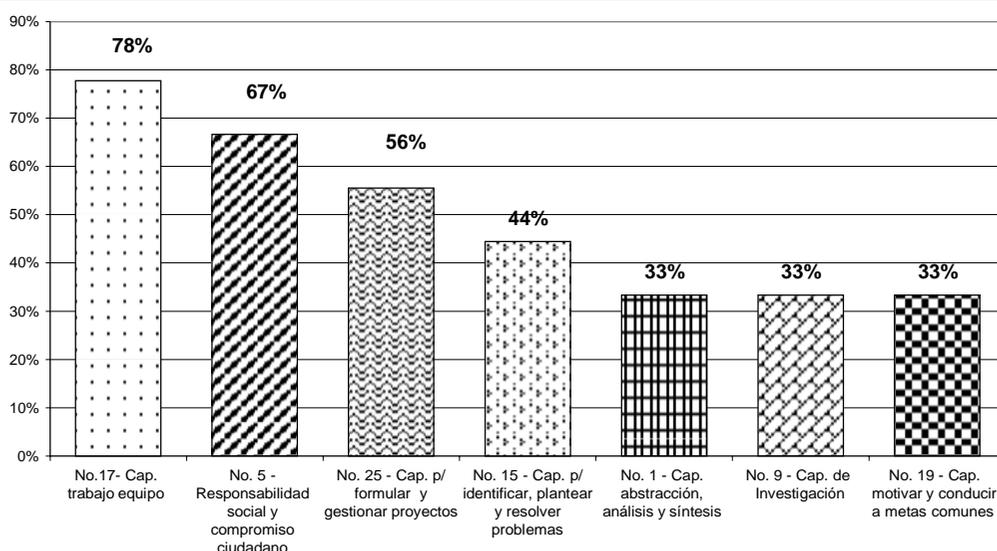


Figura 1: Jerarquización de las competencias
Elaboración propia

Se observa la relevancia que se le da a la capacidad de *trabajo en equipo* y *responsabilidad social y compromiso ciudadano*, como dos competencias ineludibles en quien trabaja en organizaciones sociales.

Desde lo organizativo se considera con relevancia la capacidad de *identificar y resolver problemas* así como la de *formular y gestionar proyectos*. Le sigue la capacidad de *motivar y conducir hacia metas comunes*.

Del mismo modo que el tratamiento de presentación para el grupo de informante 1 en este espacio se presenta la valoración dada a las competencias por cada uno de los 11 consultados, se presentan la siguiente tabla (Tabla 2) e igualmente la gráfica referida a los mismos resultados (**ver figura 2**).

Tabla 2:

Jerarquización de Competencias / Grupo Informante 2

Frecuencia y porcentaje

Nro.	Competencia /definición	Frecuencia	Porcentaje
5	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	4	36.36
13	Capacidad para actuar en nuevas situaciones	3	27.27
15	Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas	3	27.27
25	Capacidad para formular y gestionar proyectos	3	27.27
10	Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente	2	18.18
17	Capacidad de trabajo en equipo	2	18.18
21	Compromiso con su medio socio-cultural	2	18.18
22	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	2	18.18
1	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis comunes	1	9.09
2	Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica	1	9.09
7	Capacidad de comunicación en un segundo idioma	1	9.09
8	Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación	1	9.09
9	Capacidad de Investigación	1	9.09
11	Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de fuentes diversas	1	9.09
12	Capacidad crítica y autocrítica	1	9.09
14	Capacidad creativa	1	9.09
18	Habilidades interpersonales	1	9.09

19	Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes	1	9.09
20	Compromiso con la preservación del medio ambiente	1	9.09
23	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	1	9.09
26	Compromiso ético	1	9.09

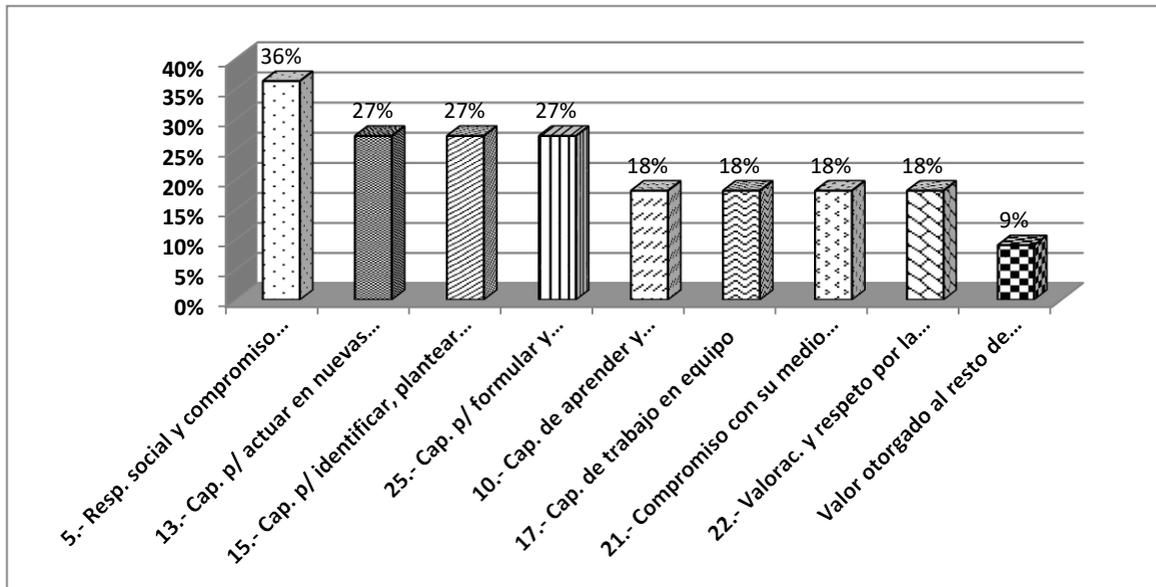


Figura 2: Resultados Jerarquización de Competencias_ Grupo Informante 2.

Fuente: Elaboración propia

A Manera de Compendio del Análisis de Resultados de la indagación

Insistentemente se repite que la reflexión permanente desde lo individual potencia el trabajo social que se quiere emprender sea cual sea el objetivo de la Organización; del mismo modo en la medida que se den maduras reflexiones particulares en esa misma medida será más fructífero el encuentro de los integrantes de la Organización.

El reconocimiento como parte de un conglomerado social potencia las asociatividad, genera confianza y por lo tanto hay la posibilidad de emprender en compañía nuevos proyectos, se potencia la confianza en el otro y en un círculo virtuoso la confianza da más confianza y más asociatividad. Del mismo modo que la valorización de los aportes individuales fortalece los colectivos y viceversa, una relación de ganar-ganar permanente y en forma de espiral.

Todo ello impregnado de trabajo en equipo con responsabilidad social y compromiso ciudadano y por supuesto con un comportamiento ético que refleja la congruencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Por último y no por eso de último está la conducta organizativa pensada en red para potenciarse sin perder la personalidad particular de la organización.

En lo micro social se visualizarían las tres dimensiones descritas:

La Dimensión del Ser Persona: Reflexión permanente, autorregulación, limitar el personalismo, humildad en el hacer, escucha activa, respeto a la opinión del otro, valorar los avances propios y los del otro en su justa medida. Respeto a los niveles de participación de cada integrante. Construcción de un liderazgo compartido. Conciencia social, disposición al cambio y compromiso.

La Dimensión Organizativa: Conducta planificada, evaluación de las tareas, incorporación de otros al trabajo en equipo; la red como estrategia organizativa; comunicación efectiva, diseño de estrategias de información, definición de normas, diseño de niveles de participación. Búsqueda de asociaciones. Desarrollo de la complementariedad. Potenciación del Liderazgo Compartido.

La Dimensión Conocimiento; Investigar de la naturaleza del trabajo a realizar, documentarse y actualizarse; aprender nuevas técnicas; Desarrollo Comunitario. Capital Social. Capital Humano. Desarrollo Sustentable.

Para que el cambio se dé se requiere el cambio de la persona desde las diferentes dimensiones que se describen Dimensión Organizativa, Dimensión Conocimiento y Dimensión Persona; a continuación se presenta un cuadro de las competencias que todo adulto actuante en una Organización Social y en la búsqueda de conformación de Redes Sociales debe potenciar y asumir como oportunidades de mejora en su formación y autorrealización.

Sin perder de vista que lo que haga un individuo repercute de forma natural en el colectivo y viceversa por la capacidad de discernimiento y reflexión hacia lo interno y compartiéndolo con el otro; esta conducta es

fundamental para elegir corresponsabilidad y discernir cuál es el mejor camino, la mejor asociación.

Basados en las reflexiones teóricas, las consultas a los expertos, la observación de la realidad y la búsqueda del equilibrio entre la teoría y la práctica tal como sostenía Aristóteles (citado por Martínez, Aretio y Troya, 2008) “la idea de praxis se refería, precisamente, a la modificación de los actores individuales o colectivos a fin de obtener la phronesis o sabiduría práctica” (p. 23)

Se presentan las competencias agrupadas por las dimensiones propuestas (Tabla 3); estas se inician con la Persona ya que efectivamente si se está trabajando con el otro en una visión de desarrollo humano las competencias específicas del Ser Humano y el ser Socio-participativo deben ser potenciadas y se le debe dar la preponderancia que le corresponde.

Así mismo, es necesario puntualizar que el orden que se observa está relacionado con las respuestas dadas por los informantes claves, desde el punto de vista de la autora se incluye en dos categorías la Competencia Capacidad de Trabajar en Equipo dado que desde su perspectiva, tiene un alto componente actitudinal de la persona en su individualidad y al mismo tiempo un componente organizacional, que dependerá del estilo del liderazgo que se desarrolle a lo interno de la ONG, Fundación, Centro Universitario, u otro.

Tabla 3:

Categorización de las competencias

Dimensiones Persona, Conocimiento y Organización

Dimensión	Competencias
Persona	<ol style="list-style-type: none"> 1. Compromiso con su Medio Socio-Cultural. 2. Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad. 3. Compromiso ético. 4. Responsabilidad social y compromiso ciudadano. 5. Capacidad de Trabajo en Equipo. 6. Habilidades Interpersonales 7. Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes.

	<ol style="list-style-type: none"> 8. Capacidad crítica y autocrítica. 9. Compromiso con la preservación del Medio Ambiente. 10. Capacidad creativa 11. Trabajar de forma autónoma
Conocimiento	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de abstracción, análisis y síntesis. 2. Capacidad de aprender y actualizarse permanentemente. 3. Capacidad de Investigación. 4. Capacidad de comunicación oral y escrita. 5. Habilidades para buscar, procesar y analizar información procedente de diversas fuentes. 6. Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación. 7. Capacidad para aplicar los conocimientos en la práctica. 8. Conocimiento sobre el área de estudio y profesión (en este caso conocimiento de lo social en su acepción más amplia) 9. Capacidad de comunicación en un segundo idioma. 10. Habilidad para trabajar en contextos internacionales.
Organización	<ol style="list-style-type: none"> 1. Capacidad de Trabajo en Equipo 2. Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas 3. Habilidad para formular y gestionar proyectos. 4. Habilidad para trabajar en contextos internacionales. 5. Compromiso con la calidad 6. Capacidad para organizar y planificar el tiempo. 7. Habilidad para trabajar de manera autónoma 8. Capacidad para actuar en nuevas situaciones. 9. Capacidad para tomar decisiones.

Fuente: Elaboración propia.

Este modelo, para cada organización social en lo micro de su particularidad, se visualiza tomando la forma de tres círculos que se entrelazan de manera equilibrada para cada uno de ellos sostener al otro y aportar parte de su dimensión, en una suerte de complementariedad. Es evidente que el Hombre en su *Ser Persona* debe convertirse en lo esencial de la acción de una red. Es fundamental considerar que si bien el sujeto de la organización es un individuo en su esencia misma no es menos cierto que en la interacción con el otro se modifica y modifica al colectivo. Esto no podrá alcanzarse si ese sujeto no se organiza, estudia, investiga, en pocas palabras

trasciende a su conocimiento cómodo inmediato y se complejiza en esa reflexión (ver figura 3), se cuestiona en su propio conocimiento y busca ampliarlo en colectivo y en su propia singularidad.

Estas dimensiones entrelazadas, interdependientes una dimensión no se puede dar sin darse las otras; un dirigente social, miembro activo de una organización difícilmente puede solamente potenciar su dimensión personal sin trabajar y desarrollar las otras tres dimensiones.

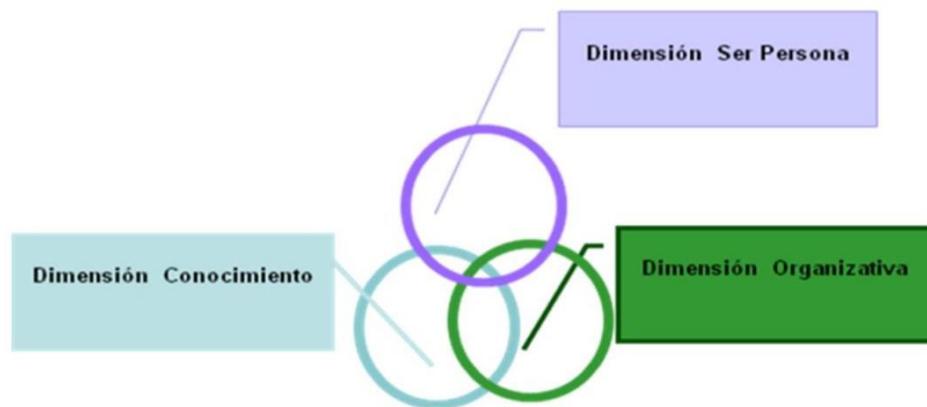


Figura 3: Las tres dimensiones entrelazadas.

Fuente: Elaboración propia

Todo esto, valorada la condición de adulto, generando la participación de todos en el desarrollo del plan de trabajo de actualización, de reflexión. Entendido que se deben lograr consensos tanto en el contenido de la reflexión, diseño de las metas como de la misma autorregulación. De esa manera se garantizará el empoderamiento de su propia formación y autorrealización en la organización. Ninguna de las dimensiones tendrá preponderancia sobre las otras.

En una dinámica donde la Andragogía esté presente como una acción constante, entendida como la ciencia que estudia el aprendizaje del adulto en su multidimensión, tomando en cuenta las particularidades psicológicas, biológicas, sociológicas, intereses y necesidades de formación en contraposición del aprendizaje del joven o del niño que dadas sus condiciones evolutivas, se encuentran en otra esfera de requerimientos de aprendizaje.

El adulto requiere un tratamiento cónsone con su experiencia, con sus responsabilidades familiares y laborales, con sus tiempos, con sus vacíos de aprendizajes, con sus conocimientos adquiridos en la práctica o en el estudio de otras áreas, con sus limitaciones visuales o auditivas, con sus afectividades, en otras palabras con sus particularidades biopsicosociales, tal como lo plantea Adam (1987).

Al mismo tiempo, se generarán los elementos básicos que caracterizan el capital social: comunicación, confianza, proactividad, realización personal en colectivo, potenciación del colectivo desde lo individual, tal como plantea Bourdieu (citado por Vargas, 2002) (con los que cuenta un grupo en su condición de colectivo y el individuo que lo integra en su particularidad; se crea un intercambio o diálogo social entre el sujeto y su medio, y éste con el sujeto y se van desarrollando las interrelaciones, las asociaciones, los lazos de confianza, la comunicación abierta y el intercambio de aprendizajes; en función de ello se modifica la estructura social en una cibernética de construcción y reconfiguración.

Este planteamiento se acompaña con la necesidad que sostienen cada vez con mayor énfasis, los teóricos del aprendizaje que hablan de un aprendizaje transcendental más allá del propio conocimiento actual, ese conocimiento que con el tiempo se modifica y se potencia, se convierte en otro.

Donde la creatividad, la observación de la realidad, la reflexión sobre ella y actuar en consecuencia, debe prevalecer sobre la repetición de esquemas y métodos. Este aprendizaje individual y colectivo se logra de manera sistemática en la toma de decisiones, el análisis de esas decisiones, sus alcances y sus implicaciones sociales. Esto es un aprendizaje permanente, conflictuarse cognitivamente para crear su propio hacer individual y colectivo. Aprender a aprender en su hacer.

Por otro lado, tal como sustenta Stoetzel (1972) el hombre requiere formarse una filosofía de vida para ser dueño de sí mismo textualmente dice “Una persona no es, pues, dueña de sí misma, no ha alcanzado la madurez,

sino cuando a constituido una filosofía de la vida”. (p.235) en este planteamiento puede inferirse que la persona no es madura simplemente por pasar los años, necesita formar su esquema de valores y dar significado a lo que le rodea, tanto a sus acciones como a las acciones de otros y las convierte en opiniones que van fomentando marcos de referencia de vida tal como Allport, 1937 (citado por Stoetzel, ob.cit) señala “... la filosofía de vida es la última etapa, en el orden lógico, de la madurez personal ...” (p.159) en ese tomar postura, opinar y actuar en consecuencia, convierte al hombre en un ser que participa en libertad y deja de lado los temores a equivocarse y se equivoca con la certeza de que su propia reflexión de su hacer, acompañada por la reflexión del otro le permitirá encauzar el camino con mayor efectividad para una calidad e vida óptima.

Tal como se ha podido inferir en el transcurso de la indagación, desde el hoy se construye el futuro y solamente trabajando estas dimensiones en la interrelación que se requiere, se logrará un futuro sustentable desde el ser persona, desde las organizaciones sociales constituidas con metas claras, en un ambiente de aprendizaje permanente, que implicará un desarrollo de lo social que a su vez redundará en que todo aquel que está inmerso en ello aprenderá en la medida de sus particularidades y en esa misma medida potenciará el capital social y todo ello apuntalarán positivamente el logro de un desarrollo sustentable desde el ámbito social, económico, ambiental, educativo y que garantizará una organización social con igualdad de oportunidades para las generaciones futuras que tendrán mucho por hacer, evidentemente que sí, ahora bien tendrán un piso social y humano más firme para la construcción de un futuro generacional sólido.

A manera de conclusión y cierre...

En cuanto a las competencias se considera con relevancia Compromiso con su medio socio-cultural, Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad, Compromiso ético, Responsabilidad social y compromiso ciudadano, Capacidad de trabajo en equipo, Capacidad para formular y

gestionar proyectos, Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica, Capacidad para organizar y planificar el tiempo, Compromiso con la calidad.

Todo ello permeado por una reflexión permanente del hacer que repercutirá en su aprendizaje en la cotidianidad. La práctica prevalece como un camino cierto para el aprendizaje del adulto socio-participante.

Las tres dimensiones que se consideran puntuales son: *La dimensión ser persona, la dimensión organizativa y la dimensión conocimiento*. Ninguna dimensión tendrá preponderancia sobre la otra, por el contrario se basarán en la complementariedad e interdependencia para potenciarse y nutrirse en el hacer comunitario.

En el trabajo colectivo basado en la reflexión del hacer la persona socio-participante se va construyendo una filosofía de vida que será bandera de su congruencia ciudadana impregnada del constructivismo social así como de la educación liberadora que sustenta Freire (1970) y que Adam (1987) sostiene, de manera tal que el hacer y el aprender en red será camino cierto para la construcción de una ciudadanía responsable.

Todo ello impregnado de trabajo en equipo con responsabilidad social y compromiso ciudadano, por supuesto con un comportamiento ético que refleje la congruencia entre lo que se dice y lo que se hace.

Por lo tanto, es imprescindible la definición clara de las competencias que deben ser potenciadas en el camino y reorientadas en caso de que esté presente un vacío en una suerte de aprendizaje permanente en el hacer; teniendo siempre presente que cada organización y cada miembro de la misma tendrá requerimientos particulares que deben ser atendidos sin que esto perjudique el dinamismo propio de la organización sino por el contrario que sea parte del desarrollo de todos.

REFERENCIAS

Adam, F. (1987). *Andragogía. Ciencia de la Educación de Adultos*. Edit. Andragogic CA. FIDEA. Caracas

Freire, P. (1970). *Pedagogía del Oprimido*. SA. Argentina: Siglo XXI editores.

- Galeano, M (2004) *Diseño de Proyectos en la Investigación Cualitativa*. Medellín. Colombia: Fondo Editorial Universidad Eafit.
- Guber, R. (2001). *La Etnografía. Método, Campo y Reflexividad*. En Enciclopedia Latinoamericana de Sociocultura y Comunicación. Colombia: Editorial Norma.
- Maldonado, M. (s/f). *Las competencias una opción de vida*. Caracas. Venezuela: Global Ediciones.
- Martínez, M. Aretio, A y Troya, A (2008) *¿cómo cambiamos? Revista Sociológica de Pensamiento Crítico* – <http://intersticios.es>, Vol.2 (pp.19-41) Recuperado el 2 de abril de 2009.
- Ortiz, JR. (2000). *Paradigmas de la Investigación Educativa*. Revista Educativa y Ciencias Humana. No.3. pp. 151 – 164. Universidad Nacional Abierta. Caracas. Venezuela.
- Stoetzel, J. (1972) *Teoría de las Opiniones*. ediciones de la Biblioteca de la Universidad Central de Venezuela. (traducido del francés por Teodoro Petkoff). Caracas. Venezuela. Trabajo original publicado en 1943 bajo el título *Theorie des opinions*.
- Tobón, S (2005) *Formación Basada en Competencias*. 2da edición. España: ECOE Ediciones
- Proyecto Tuning - América Latina. (2004-2007). Universidad de Deusto y Universidad de Groningen. (2007). *Reflexiones y Perspectivas de la Educación Superior en América Latina*. Informe Final. Bilbao, España: Publicaciones Universidad de Deusto. Disponible www.rug.nl/let/tuningal
- Vargas, G. (2002). *Hacia una teoría del Capital Social*. Revista de economía institucional, ISSN 0124-5996, Vol. 4, Nº. 6, 2002 , pp. 71-108
- Villa, A y Poblete, M. (2007) *Aprendizaje Basado en Competencias*. Universidad de Deusto. Bilbao. España: Ediciones Mensajero.