

Competencias Emocionales y Sociales en el Currículo de las Carreras de Diseño

Autor: Dr. Luis Soto Walls

Resumen:

En las dos últimas décadas se ha venido trabajando la conceptualización sobre las competencias, sus diferentes tipos y acepciones. Las competencias profesionales se construyen y se instrumentan en los planes y programas de estudio para poder garantizar su aprendizaje y poder evaluar su dominio. En este trabajo se tratan particularmente las competencias emocionales y sociales que un profesional debe adquirir a fin de poder garantizar su desempeño integral y su satisfacción como individuo y dentro del entorno familiar y laboral en el que se encuentre.

Ante este panorama, la universidad requiere formar a sus alumnos en aspectos que complementen los conocimientos y habilidades con una serie de actitudes y valores que les permitan un desarrollo integral como personas y como ciudadanos, además de apropiarse de una identidad profesional y gremial para construir y dar significado a la naturaleza de su trabajo.

Palabras clave: Identidad profesional, competencias emocionales, competencias sociales.

Cuando los jóvenes universitarios inician una carrera profesional, lo hacen condicionados por diversas variables de índole personal, familiar y social, así como expectativas sobre su futuro laboral y ocupacional que les permita desarrollarse a lo largo de la vida. La elección de una carrera es muy complicada, en parte por la edad en que toman la decisión y por la falta de información sobre las opciones de las diferentes carreras que se ofrecen y las instituciones donde se pueden cursar.

Cada vez menos, los estudios universitarios proporcionan los conocimientos y habilidades que garanticen una estabilidad en el trabajo, ya que son sólo un capital de inicio para un proceso en el que se requerirá de formación continua a lo largo de toda la vida, en la medida en que se busque seguir siendo competitivos en una profesión.

La identidad profesional no se obtiene de manera espontánea, sino que es una construcción subjetiva que se basa en proceso selectivo de identificación con personas que conocen y que desempeñan un rol y una visión social que se configura cotidianamente en sus espacios de trabajo o de práctica. Es decir que el alumno no se identifica con carreras, sino con personas que realizan actividades relacionadas con esas carreras y que son significativas para ellos.

La elección de la carrera se basa en un proceso de jerarquización de actividades que se valoran y prefieren unas y se descartan e ignoran otras, porque el joven en formación se identifica o no con ellas y va configurando un imaginario basado en lo que cree que va a poder desempeñar mejor de manera útil y creativa desde una perspectiva laboral.

Lograr la identidad profesional es un proceso que parte de una imagen ambigua y desdibujada de la profesión dentro de una amplia gama de posibilidades, determinada por factores conscientes e inconscientes, hasta que se hace una elección la cual se manifiesta en asumir un rol profesional, en el entendimiento de la necesidad creciente del trabajo interdisciplinario y transdisciplinario.

La combinación de los intereses personales, el bagaje cultural y la percepción que el alumno tiene de sí mismo dentro de un ámbito universitario y posteriormente, profesional, va modelando al individuo integral que se incarta de manera productiva en la sociedad y le proporciona una identidad que comparte aspectos comunes con los grupos que se relaciona y requieren mantener una armonía. Por lo anterior, la formación de los futuros profesionales obliga a la UAM a pensar en la formación integral de sus alumnos, tanto en los aspectos intelectuales como en los afectivos.

Las tendencias actuales en la educación superior y que se expresan en numerosos documentos gubernamentales y de organismos internacionales especializados, han conducido a un replanteamiento de los currículos universitarios y se ha buscado hacerlos más integrales, definiendo las diferentes competencias que los egresados de las carreras deben tener.

Este proceso comenzó más formalmente en los años 90 en Europa, donde se fue desarrollando un proceso de integración y convergencia en un buen número de países con impacto en diferentes ámbitos y aunque fue evidente su repercusión en el monetario, económico, jurídico y social, también tuvo una especial influencia en las reformas educativas. Con base en lo anterior, se creó el Espacio Europeo de Educación Superior, que pretendía dar respuesta a la exigencia de estandarizar la formación universitaria en los países integrantes y que ésta fuera más acorde con las exigencias del mundo laboral.

Estas exigencias cambiaron con el tiempo y la valoración que se daba anteriormente a los conocimientos y competencias técnicas muy especializadas las cuales evolucionan con mucha rapidez y pierden su vigencia, se volvieron relativamente menos importantes que las capacidades de toma de decisiones, de trabajo en equipos interdisciplinarios o la de aprender por sí mismo a lo largo de toda la vida.

Desde entonces, el término de competencias ha sido trabajado en su definición por parte de muchos autores, pero la definición que ofrece la (OCDE, 2001) la cual surge el proyecto DeSeCo, sigue siendo muy vigente y las define como: *“un sistema de acción complejo que engloba las habilidades intelectuales, las actitudes y otros elementos no cognitivos que son adquiridas y desarrolladas por los sujetos a lo largo de su vida y son necesarias para participar con eficacia en diferentes contextos sociales”*.

Ante esta definición de competencias de carácter muy general, algunos autores han definido la competencia profesional como un conjunto de conocimientos, destrezas y aptitudes necesarias para ejercer una profesión, resolver problemas profesionales de manera autónoma y flexible y ser capaz de colaborar con el entorno profesional y en la organización del trabajo (Bunk, 1994, 9). También se hace énfasis en su carácter integrador y complejo, anotando que cada

competencia es producto de una combinación de recursos y que para construir sus competencias el profesional utiliza un doble equipamiento: el equipamiento incorporado a su persona (saberes, habilidades, cualidades, etc.) y el equipamiento de sus experiencias (medios, relaciones, información, etc.) (Le Boterf, 1997, 48).

Sin embargo, hay características comunes y acuerdos claros en las diferentes definiciones de competencia (Bisquerra Alzina, Pérez Escoda, 2007):

- Es aplicable a las personas (individualmente o de forma grupal).
- Implica conocimientos “saberes”, habilidades “saber hacer”, actitudes y conductas “saber estar” y “saber ser” integrados entre sí.
- Incluye las capacidades informales y de procedimiento además de las formales.
- Es indisoluble de la noción de desarrollo y de aprendizaje continuo unido a la experiencia.
- Constituye un capital o potencial de actuación vinculado a la capacidad de movilizarse o ponerse en acción.
- Se inscribe en un contexto determinado que posee unos referentes de eficacia y que cuestiona su transferibilidad.

Estos mismos autores proponen dos dimensiones en las cuales se pueden agrupar, estas son: competencias de desarrollo técnico-profesional y competencias de desarrollo socio-personal.

Las competencias de desarrollo técnico-profesional se enfocan a los conocimientos y procedimientos en relación con un determinado ámbito profesional o especialización y se relacionan con el “saber” y “saber hacer” necesarios para el desempeño de una actividad laboral o profesional y en estas se incluyen:

- Dominio de los conocimientos básicos y especializados.
- Dominio de las tareas y destrezas requeridas en la profesión.
- Dominio de las técnicas necesarias en la profesión.
- Capacidad de organización.
- Capacidad de coordinación.
- Capacidad de gestión del entorno.
- Capacidad de trabajo en red.
- Capacidad de adaptación e innovación.

Las competencias de desarrollo socio-personal son aquellas que incluyen, situaciones de índole personal e interpersonal, como son:

- Motivación.
- Autoconfianza.
- Autocontrol.
- Paciencia.
- Autocrítica.
- Autonomía.
- Control del estrés.
- Asertividad.
- Responsabilidad.
- Capacidad de toma de decisiones.
- Empatía.
- Capacidad de prevención y solución de conflictos.
- Espíritu de equipo.

- Altruismo.

Bunk (1994), plantea que se requiere formar a los futuros profesionales con calificaciones que no envejezcan tan rápidamente como los conocimientos y destrezas especializados y enfatiza que se debe fomentar la autonomía de pensamiento y de acción, la flexibilidad metodológica y la capacidad de reacción, de comunicación y de previsión en las diferentes situaciones que se le presentan a lo largo de su vida. Este autor propone cuatro tipos de competencias con los siguientes contenidos:

CONTENIDOS DE LAS COMPETENCIAS			
Competencia Técnica <ul style="list-style-type: none"> • Continuidad • Conocimientos, destrezas, aptitudes 	Competencia metodológica <ul style="list-style-type: none"> • Flexibilidad • Procedimientos 	Competencia Social <ul style="list-style-type: none"> • Sociabilidad • Formas de comportamiento 	Competencia Participativa <ul style="list-style-type: none"> • Participación • Formas de organización
<ul style="list-style-type: none"> ➤ Trasciende los límites de la profesión. ➤ Relacionada con la profesión. ➤ Profundiza la profesión. ➤ Amplía la profesión. ➤ Relacionada con la empresa. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Procedimiento de trabajo variable. ➤ Solución adaptada a la situación. ➤ Resolución de problemas. ➤ Pensamiento, trabajo, planificación, realización y control autónomos. ➤ Capacidad de adaptación. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Individuales: disposición al trabajo, capacidad de adaptación, capacidad de intervención. ➤ Interpersonales: disposición a la cooperación, honradez, rectitud, altruismo, espíritu de equipo. 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Capacidad de coordinación. ➤ Capacidad de organización. ➤ Capacidad de relación. ➤ Capacidad de convicción. ➤ Capacidad de decisión. ➤ Capacidad de responsabilidad. ➤ Capacidad de dirección.
COMPETENCIA DE ACCIÓN			

Cuadro 1. Contenidos de las competencias en Bunk (1994).

Los procesos de formación de profesionales deben tomar en cuenta el desarrollo de estos tipos de competencias sin considerarlas antagónicas o independientes, es necesario integrarlas en los planes y programas de estudio de manera que se establezca una sinergia entre las dimensiones.

La pregunta pertinente, es: ¿las competencias de desarrollo socio-personal deben formar parte de los planes y programas de estudio, se pueden enseñar formalmente o se adquieren de manera independiente a los mismos?

En respuesta al cuestionamiento sobre si el dominio de competencias socio-emocionales debe estar incluidas formalmente en los planes y programas de estudio de las carreras, la respuesta es que si deben estar incluidas, ya que si no aparecen como parte del currículo, no hay forma de garantizar su aprendizaje, y quedan como un deseo que depende circunstancialmente del interés y capacidad del docente y no de un proceso formal programable y evaluable. Sin embargo, ¿cómo incluir estas competencias en el currículo?

Pero ¿qué entendemos como desarrollo socio-personal de los individuos?. Este constructo se viene trabajando por varios autores desde los años 90 y se materializó en un concepto denominado “inteligencia emocional”. Este aparece por primera vez en un artículo de Peter Salovey y John Mayer (1990), quienes apuntaban que era la capacidad de controlar y regular los sentimientos de uno mismo y de los demás y utilizarlos como guía del pensamiento y de la acción, y sin quitarle importancia a los aspectos cognitivos en la formación, resultan esenciales los aspectos no cognitivos definidos como factores afectivos, emocionales, personales y sociales, que además son predictores adecuados de las habilidades de adaptación y éxito en la vida.

Daniel Goleman (1995) plantea en su libro Inteligencia Emocional, que necesitamos una nueva visión en el estudio de la inteligencia humana, ya que más allá de los aspectos cognitivos, se requieren considerar los aspectos emocionales y sociales para poder alcanzar un bienestar laboral, personal, académico y social.

Cuando hablamos de la educación emocional, necesitamos tener claro que es una emoción y que implicaciones tiene. Según los psicólogos, la emoción se produce cuando una serie de informaciones sensoriales llegan al sistema límbico que se encuentra en la parte frontal del cerebro, produciendo una respuesta neurofisiológica que es interpretada por el neocortex. Por lo que hay acuerdo entre los científicos en considerar que una emoción es un estado complejo del organismo debido a una excitación o perturbación que predispone al sujeto a una respuesta organizada a diversos acontecimientos internos y externos al mismo (Bisquerra 2000).

La competencia emocional pone más énfasis en la interacción entre el individuo y el medio ambiente y le da mayor importancia al aprendizaje y el desarrollo, por lo que algunos autores identifican cinco dimensiones básicas en las competencias emocionales que son: **cooperación, asertividad, responsabilidad, empatía y autocontrol.**

Sin embargo, existe un gran debate sobre el concepto de competencia emocional y si debe incluirse en este concepto la competencia social, sin embargo, Goleman, Boyatzis y Mckee (2002), propusieron cuatro dominios de inteligencia emocional y competencias asociadas:

Competencia Personal	Competencia Social
-----------------------------	---------------------------

<p>1. Conciencia de sí mismo</p> <ul style="list-style-type: none"> • Conciencia emocional de uno mismo • Valoración adecuada de uno mismo. • Confianza en uno mismo. <p>2. Autogestión</p> <ul style="list-style-type: none"> • Autocontrol emocional. • Transparencia.-Adaptabilidad. • Logro. • Iniciativa. • Optimismo. 	<p>3. Conciencia social</p> <ul style="list-style-type: none"> • Empatía. • Conciencia de la organización. • Servicio. <p>4. Gestión de las relaciones</p> <ul style="list-style-type: none"> • Liderazgo inspirado. • Influencia. • Desarrollo de los demás. • Catalizar el cambio. • Gestión de los conflictos. • Establecer vínculos. • Trabajo en equipo y colaboración.
---	--

Cuadro 2. Competencias asociadas a la inteligencia emocional, en Goleman, Boyatzis y Mckee (2002, 72, 73)

La competencia emocional no se mantiene necesariamente estable de manera permanente, ya que todos podemos experimentar incompetencia emocional en determinados momentos y en espacios específicos, por lo que el contexto en cuanto tiempo y el espacio son condicionantes de estas experiencias.

La madurez emocional que permite ser competente se va adquiriendo a lo largo del tiempo, a través de experiencias que permiten adquirir ciertas habilidades. Lo primero que se requiere es tener conciencia del propio estado emocional y de la variación de éste e incluye la posibilidad de estar experimentando emociones diversas (Saarni 1997).

También es fundamental el poder interpretar las habilidades de los demás con base en ciertas expresiones situacionales y cierto grado de consenso cultural para el significado emocional, es decir, saber utilizar el vocabulario emocional, las actitudes y los términos disponibles en el ámbito cultural en el que nos desenvolvemos y que relacionan la emoción con diferentes roles sociales.

Una habilidad importante es la de implicarse empáticamente en las experiencias emocionales de los demás, comprendiendo que el estado emocional interno no necesita corresponder con la expresión externa, tanto en uno mismo como en los demás y que nuestra expresión emocional puede impactar en otros, por lo que hay que tomar en cuenta en la forma en que se presenta uno mismo.

La madurez emocional facilita el poder afrontar emociones negativas mediante estrategias de autocontrol que permitan regular la intensidad y duración de estos estados emocionales y en especial en relación con el duelo, las pérdidas y la tolerancia a la frustración. Experimentar este tipo de emociones es importante, porque es parte de la vida misma, pero hay que controlarlas y no que éstas controlen al individuo.

El individuo tiene la capacidad de autoeficacia emocional cuando acepta su propia experiencia emocional, tanto si es única y diferente, como si es culturalmente convencional, de acuerdo con sus creencias sobre lo que constituye un balance emocional deseable.

Con objeto de enunciar las competencias socio-emocionales de manera sintética, podemos tomar la propuesta de Bizquera Alzina y Pérez Escoda (2007), quienes a su vez, integran las propuestas de otros autores y las resumen en los siguientes puntos:

1. Toma de conciencia de los sentimientos: capacidad para percibir con precisión los propios sentimientos y etiquetarlos.
2. Manejo de los sentimientos: capacidad para regular los propios sentimientos.
3. Tener en cuenta la perspectiva: capacidad para percibir con precisión el punto de vista de los demás.
4. Análisis de normas sociales: capacidad para evaluar críticamente los mensajes sociales, culturales y de los mass-media, relativos a normas sociales y comportamientos personales.
5. Sentido constructivo del yo: sentirse optimista y potente al afrontar los retos diarios.
6. Responsabilidad: intención de implicarse en comportamientos seguros, saludables y éticos.
7. Cuidado: intención de ser bueno, justo, caritativo y compasivo.
8. Respeto por los demás: intención de aceptar y apreciar las diferencias individuales y grupales y valorar los derechos de todas las personas.
9. Identificación de problemas: capacidad para identificar situaciones que requieren una solución o decisión y evaluar riesgos, barreras y recursos.
10. Fijar objetivos adaptativos: capacidad para fijar metas positivas y realistas.
11. Solución de problemas: capacidad para desarrollar soluciones positivas e informadas a los problemas.
12. Comunicación receptiva: capacidad para atender a los demás tanto en la comunicación verbal como no verbal para recibir los mensajes con precisión.
13. Comunicación expresiva: capacidad para iniciar y mantener conversaciones, expresar los propios pensamientos y sentimientos con claridad, tanto en comunicación verbal como no verbal, y demostrar a los demás que han sido bien comprendidos.
14. Cooperación: capacidad para aguardar turno y compartir en situaciones diádicas y de grupo.
15. Negociación: capacidad para resolver conflictos en paz, considerando la perspectiva y los sentimientos de los demás.

16. Negativa: capacidad para decir “no” claramente y mantenerlo para evitar situaciones en las cuales uno puede verse presionado y demorar la respuesta bajo presión, hasta sentirse adecuadamente preparado.
17. Buscar ayuda: capacidad para identificar la necesidad de apoyo y asistencia y acceder a los recursos disponibles apropiados.

De acuerdo con Monjas y González (1998), un programa de desarrollo de las habilidades emocionales y sociales debe incluir fundamentalmente lo siguiente:

- Entrenamiento en la apreciación y establecimiento de vínculos fluidos de relación con los iguales y los adultos que le rodean; es decir, capacitar para saber iniciar y mantener relaciones sociales que permitan un constructivo intercambio entre las partes.
- Práctica de adecuados patrones de comunicación y el fortalecimiento de la autoestima.
- El logro de la aplicación de estas habilidades en todos los contextos de interacción.

Estas competencias se desarrollan durante la carrera, mediante una práctica planeada y estructurada incluyéndola como un eje transversal en los cursos, principalmente en aquellos que tienen un carácter integrador y buscan una aportación creativa por parte del alumno.

El equilibrio entre los conocimientos y las habilidades técnicas con las habilidades emocionales y sociales, permitirá contar con alumnos competentes no solo para afrontar retos cognitivos sino para gestionar soluciones integrales mediante la aplicación de habilidades de negociación, trabajo en equipo, asertividad y manejo de conflictos, entre otros. Formar diseñadores y arquitectos competentes requiere un esfuerzo por potenciar integralmente a nuestros alumnos.

BIBLIOGRAFIA

Bisquerra, R. (2000). *Educación emocional y bienestar*. Barcelona: Praxis.

Bisquerra, R. (2002). La competencia emocional, en M. Álvarez y R. Bisquerra, *Manual de orientación y tutoría*. Barcelona: Praxis.

Bisquerra, R. (2003). Educación emocional y competencias básicas para la vida. *Revista de Investigación Educativa (RIE)*, 21, 1, 7-43.

Bisquerra Alzina, Rafael y Pérez Escoda, Nuria. (2007). *Las competencias emocionales*. Universidad de Barcelona: Educación XXI.

Brunner, J. J. (2005). Competencias para la vida: Proyecto DeSeCo. En la web: http://mt.educarchile.cl/mt/jjbrunner/archives/2005/12/_deseco_es_el_n.html [consulta: 2014, 12 de mayo]

Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias en la formación y el perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14.

Elias, M. J., Tobias, S. E., y Friedlander, B. S. (1999). *Educación con inteligencia emocional*.

Barcelona: Plaza Janés.

Goleman, D. (1995). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

Goleman, D. (1999). *La práctica de la inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.

Goleman, D., Boyatzis, R. y McKee, A. (2002). *El líder resonante crea más*. Barcelona: Plaza y Janés.

Le Boterf, G. (2001). *Ingeniería de las competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

Monjas, I. y González, B. (1998). *Las Habilidades Sociales en el currículo, ayudas para la investigación educativa*. Madrid: CIDE.

Saarni, C. (1997). Emotional competence and self regulation in childhood. En Salovey, P. y Sluyter, D. J. (1997). *Emotional development and emotional intelligence* Nueva York: Basic Books.

Salovey, P., y Mayer, J. D. (1990). Emotional Intelligence. *Imagination, Cognition, and Personality*, 9, 185-211.

Salovey, P., y Sluyter, D. J. (1997). *Emotional Development and Emotional Intelligence. Educational Implications*. Nueva York: Basic Books.