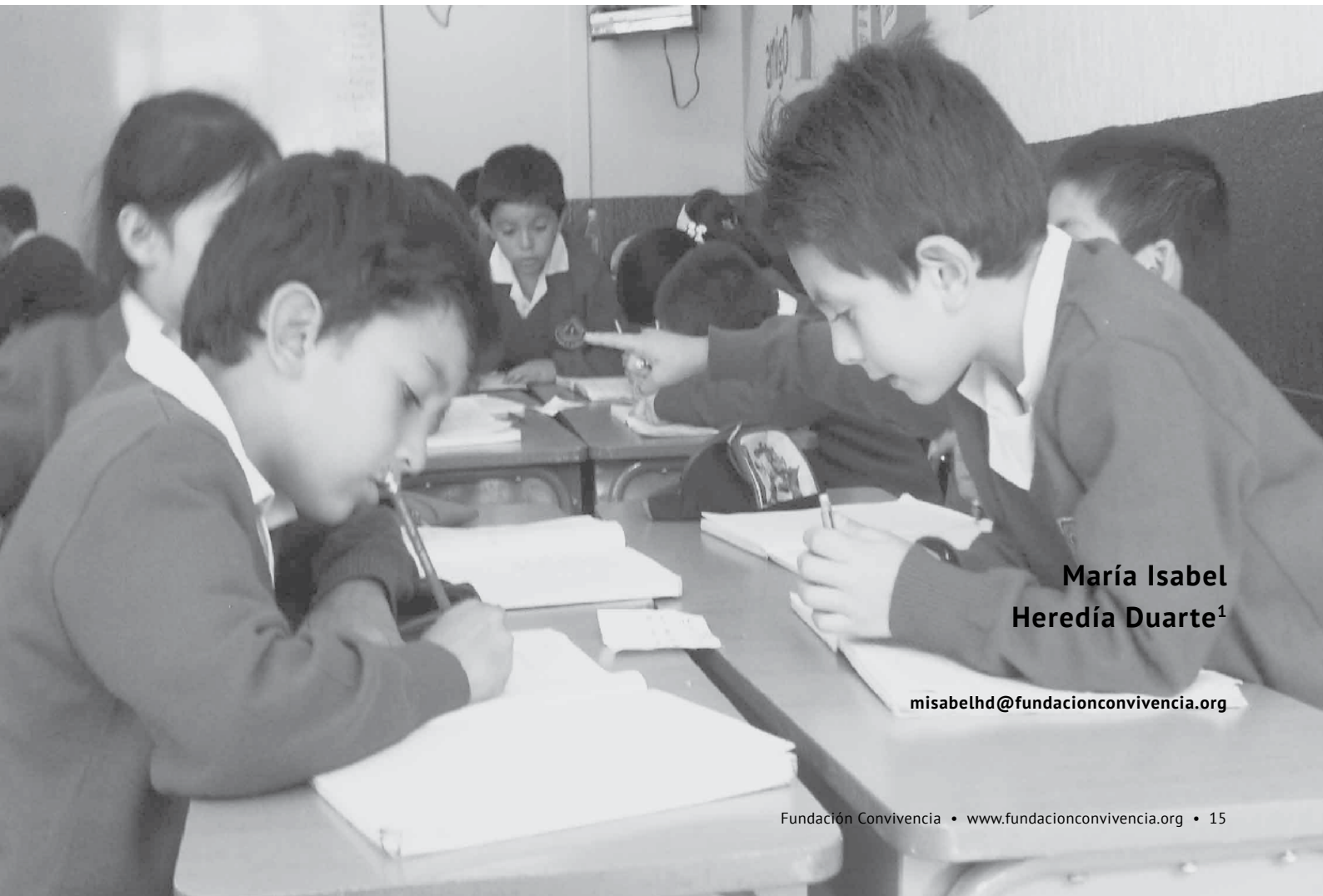


EL TRABAJO EN EQUIPO COMO COMPETENCIA, COMPETENCIA PARA TRABAJAR EN EQUIPO. DOS ENFOQUES DESDE LA TRAYECTORIA DE LA FUNDACIÓN CONVIVENCIA



María Isabel
Heredia Duarte¹

misabelhd@fundacionconvivencia.org

Resumen

Este artículo ofrece un análisis preliminar de dos categorías complejas que han sido trabajadas en la Fundación Convivencia (Fedespegue hasta 2010); una de ellas, competencia, aunque ha estado presente en el contexto educativo nacional, guarda una estrecha relación con trabajo en equipo, otra categoría que la Fundación ha acuñado, ampliado y puesto al servicio de la educación con miras a mejorar procesos didácticos. ¿Cómo se complementan estas categorías al interior de la Fundación?, podría ser la pregunta guía de estas líneas.

Abstrac

This article offers a preliminary analysis of two complex categories that have been worked in "Fundación Convivencia" (Fedespegue to 2010), one of them, competition, although it has made part of the national educational context, it is closely related with teamwork, another category that the foundation has expanded and put into service of education in order to improve the teaching-learning process. "How do these categories complement each other inside the foundation?" This could be the guiding question of these lines.

Palabras clave: competencia, trabajo en equipo, educación.

Las reflexiones que acompañan este artículo, son producto del proceso de sistematización que se adelanta en la Fundación Convivencia en su recorrido por 25 años de trabajo y apoyo a la educación en Colombia. Este proyecto de sistematización ha permitido destacar categorías fundamentales como competencias y trabajo en equipo.

En 2004, la Fundación Fedespegue, hoy Fundación Convivencia, presentaba el desarrollo de competencias como el fundamento primordial para alcanzar la calidad de la educación en Colombia: "Para lograr el objetivo de calidad, se requiere que las instituciones educativas propicien el desarrollo de competencias básicas, laborales y ciudadanas, para responder a las necesidades de desarrollo del país" (Fedespegue, 2004: p., 11), en este sentido, las competencias serían tomadas como mecanismo fundamental para el alcance de los objetivos de la educación, entre ellos el desarrollo económico del país.²

En el documento citado (2004) también se señala que el desarrollo de competencias para el trabajo se encuentra articulado a otros "proyectos" que deberían impulsarse desde las instituciones educativas, entre los que se encuentran la promoción de ambientes de trabajo que posibiliten la promoción del conocimiento (Fedespegue, 2004: p., 12); el apoyo a la formación democrática y el pluralismo dentro del aula (Fedespegue, 2004: p., 12); el estímulo de prácticas pedagógicas que superen las

tradicionales (Fedespegue, 2004: p., 12), entre otros. No obstante, el problema para docentes e instituciones, durante los primeros años de implementación del enfoque de competencias, radicaba en la pregunta por el cómo desarrollar adecuadamente dichas competencias en el aula.

En el proceso de pensar las competencias tal como se venía proponiendo para principios de la década, Fedespegue en 2004 percibe la posibilidad de experimentar en el contexto educativo con una herramienta que ayudara a potenciar el desarrollo de los Estándares Básicos de Competencias, formulados desde el Ministerio de Educación Nacional (MEN) como:

... criterios claros y públicos que permiten conocer lo que deben aprender nuestros niños, niñas y jóvenes, y establecen el punto de referencia de lo que están en capacidad de saber y saber hacer, en cada una de las áreas y niveles. Por lo tanto, son guía referencial para que todas las instituciones escolares, urbanas o rurales, privadas o públicas de todo el país, ofrezcan la misma calidad de educación a los estudiantes de Colombia. (MEN, 2004: p., 5)

Dicha herramienta era (y continúa siéndolo para la Fundación Convivencia) el trabajo en equipo. Así, trabajo en equipo sería asumido como un mecanismo para alcanzar las competencias.

Los documentos de la Fundación para 2004, dan cuenta de la necesidad de explorar la noción de competencia desde el punto de vista pedagógico, y de esta manera otorgarle un piso epistémico y válido, además del que ya tenía oficialmente en los lineamientos del MEN:

La construcción de competencias como parte del proceso enseñanza aprendizaje es una idea que se ha venido introduciendo en los últimos años. Se atribuye a Noam Chomsky el introducir el manejo de las competencias en el lenguaje y las define como capacidad y disposición para la actuación y la interpretación. Los aportes de Chomsky significaron la consolidación de la lingüística como estudio científico del lenguaje. Desde entonces el término competencia es empleado por docentes, alumnos y empresarios. (Fedespegue, 2004: p., 15)

Este tipo de fundamentación desde la pedagogía era también necesaria, pues la aislaba de otras interpretaciones - provenientes de otros campos de saber - y de otros usos posibles: "En el común de la gente la palabra competencia se asocia con disputa por un galardón, por un puesto, por mejores ventas, etc., sin embargo en el campo educativo la acepción es bien diferente: Ser competente significa Saber y Saber hacer" (Fedespegue, 2004: p. 16).



La fundamentación pedagógica, teniendo en cuenta este mismo documento citado, no sólo funcionó para la noción de competencias, también lo hizo para la misma noción de trabajo en equipo; de esta manera, la metodología de Equipos Interactivos hacía parte de los “Referentes teóricos y conceptuales” que FEDESPEGUE asumía para 2004:

La experiencia pedagógica de la Fundación FEDESPEGUE está basada en la investigación y puesta en práctica en el aula de la metodología de Equipos Interactivos. (...) Son la reunión de un pequeño número de personas con habilidades complementarias, interdisciplinarias, comprometidas con un objetivo común que buscan un excelente desempeño y una meta en la que todos son responsables. Cada una de las personas que integran un equipo interactivo tiene una función precisa y un trabajo específico lo cual le da cohesión, con metas y evaluaciones comunes. Los equipos interactivos crean un estado de ánimo positivo, que estimula la competitividad con los otros equipos y permite la cooperación y la interacción entre sus miembros. (Fedespegue, 2004: p., 14)

Igualmente la Fundación consideraba que los equipos interactivos estaban, en primera instancia, “legalmente” sustentados en las políticas educativas, específicamente en la Ley 115 en lo concerniente a la calidad de la educación: “El funcionamiento

de los equipos interactivos tiene una importante base legal, la cual está consagrada en la Ley General de Educación (Ley 115 de 1994)” (Fedespegue, 2004: p., 15); mientras que una segunda fundamentación pedagógica se enmarcaba en el aprendizaje colaborativo: “Los aprendizajes cooperativo y colaborativo coinciden en demostrar que cuando dos o más estudiantes trabajan en función de una meta común, se generan aprendizajes más rápidos y más enriquecidos por las experiencias de los miembros de un equipo.” (Fedespegue, 2004: p., 15)

Y el constructivismo, desde la perspectiva de la construcción social del conocimiento:

La concepción social del constructivismo expuesta por Vigotsky indica que el aprendizaje no es una actividad individual sino social. Destaca la importancia de la interacción social en el aprendizaje y comprueba que el estudiante aprende más fácilmente cuando lo hace en forma cooperativa. (Fedespegue, 2004: p., 19).

Teniendo en cuenta estas perspectivas teóricas y metodológicas, además de la política emanada desde el Ministerio de Educación Nacional, en el sentido de que las competencias le permiten al individuo desenvolverse en su vida personal, intelectual, social, ciudadana y laboral, la Fundación FEDESPEGUE proponía el



trabajo en equipo como una herramienta para formar en competencias: “El equipo se constituye en el espacio ideal para construir el saber, desarrollar competencias y aprender a ser. Cada miembro del equipo cumple roles específicos que se rotan con frecuencia para enriquecer el trabajo individual y grupal” (Fedespague, 2004: p 16).

Pero, por otra parte, más que una herramienta para la competencia, el trabajo en equipo también puede llegar a constituirse en la competencia misma. Este aspecto empezó a cobrar relevancia a partir de los documentos producidos en 2008, año en que empieza a hacerse evidente el desarrollo de habilidades para trabajar en equipo. Este hallazgo evidencia una transformación del uso de la noción, pasando de trabajo en equipo como herramienta para las competencias, al desarrollo de habilidades, o competencias, para trabajar en equipo. Las nociones en este sentido se equiparan, y el trabajo en equipo deja de ocupar un puesto subordinado con respecto a la competencia. Para ejemplificar, el siguiente fragmento de uno de los documentos institucionales de la Fundación, deja ver que el desarrollo de competencias científica, social y ética (que a su vez son competencias básicas de las ciencias), obedecen a la capacidad de trabajar en equipo:

... uno de los componentes de la competencia científica es la capacidad de trabajo en equipo, a través del escuchar y entender los argumentos de los otros; saber resaltar y apreciar los aspectos positivos del trabajo en equipo; ser capaces de señalar en forma sincera, honesta, las dificultades del trabajo de los demás y lograr hacer sugerencias valiosas, pertinentes y productivas. (Fedespague, 2008: p.2)

Visto así, formar en competencias es formar para el trabajo en equipo y, en este sentido, las dos nociones pueden ser

complementarias. El trabajo en equipo puede ser una competencia deseable y alcanzable, pero también para trabajar en equipo se requiere del desarrollo de ciertas competencias personales. Dicho de otra forma, el trabajo en equipo puede ser el fin, el medio, o las dos cosas. Probablemente esto se deba a que las dos nociones comparten características positivamente valoradas, como educación permanente, la propensión a la cualificación de los procesos (empresariales o educativos), la integralidad, el desarrollo de principios éticos, la adecuada convivencia, entre otros.

En efecto, el trabajo en equipo puede llegar a constituirse en una herramienta valiosa en el aula, y en la educación en general desde el punto de vista de la planificación. Ya sea como alternativa pedagógica o como competencia para el aprendizaje, la Fundación Convivencia ha escalado en la búsqueda de una visión más amplia y compleja del trabajo en equipo, que involucra los consensos, pero también los disensos; un lugar que no limita la crítica y el debate, un escenario que no cercena al sujeto en su expresión multidimensional: “En los grupos, los seres humanos tratan con todas sus controversias, contradicciones y confusiones en la vida. Portan sus esperanzas, temores, creencias, valores y ambiciones que conlleva la vida en equipo.” (Estrada et al, 2005: p. 3).

De esta forma, el trabajo en equipo, como competencia o para la competencia, puede llegar a convertirse en un instrumento importante para la didáctica y para la convivencia basada en el respeto. Estos elementos le servirán al estudiante a lo largo de su vida en todos sus ámbitos (laboral, profesional y personal); en definitiva, un escenario que no niegue el “elemento humano como personaje principal de esta forma de organización del trabajo” (Estrada et al, 2005, p. 3), para el aprendizaje ya sea en la empresa, en la escuela, o en la vida.

Referencias:

ESTRADA, E. et al (2005) El equipo como paradigma de trabajo: discurso y metáforas en la organización. Conferencia presentada en el Coloquio Internacional: Metáfora en Acción, organizado por la UAM-I y la Universidad Autónoma de Puebla, México. Disponible en: http://www.centrogeo.org.mx/curriculum/germanmonroy/pdf/el_equipo_como_paradigmade_trabajo.pdf Recuperado el 14 de marzo de 2013.

FEDESPEGUE. Cárdenas, Ana María. Et al (2008). El trabajo en equipo en el Área de Ciencias Naturales y Educación Ambiental. Bogotá: Documento Institucional.

FEDESPEGUE. (2004). Documento Base: “los equipos interactivos como propuesta pedagógica”. Bogotá: Documento Institucional.

MEN. (2004). Estándares básicos de competencias. Bogotá: MEN.

1. *Magíster en Historia. Docente. Asesora pedagógica de la Fundación Convivencia.*

2. *Es necesario aclarar que el concepto de competencias es polisémico, y en los debates académicos se han presentado múltiples visiones, e incluso posturas de orden político que ponen en tensión su significado y uso dentro del contexto educativo. Aunque en principio nuestra intención no es resaltar el debate crítico sobre esta noción, consideramos importante destacar que estamos frente a un concepto problemático y complejo, antes de abordar sus relaciones con la noción de trabajo en equipo. Por otra parte, también hay que entender que la Fundación Convivencia es auspiciada por un grupo de empresarios, y ello hace entendible su lugar y su mirada sobre la educación y su relación con el mundo del trabajo, así como su articulación a la estructura del “desarrollo”, como modelo económico y social.*