

# El discurso estéril de las competencias

escrito por Pablo Múnera

He dedicado gran parte de mi vida laboral a la consultoría organizacional y a la educación superior, como docente y directivo universitario. Ahora lo hago como rector de una institución educativa que forma para el trabajo y el desarrollo humano (IETDH). Durante todos estos años en dichos roles he escuchado hablar, sin cesar, del tema de las competencias, tanto en el sector productivo como en el educativo: perfil por competencias, selección por competencias, evaluación por competencia y bla, bla, bla, porque en eso se ha quedado. Entre más se predica, menos se aplica, hasta ahora, y esto tiene notables consecuencias prácticas.

Hice parte, incluso, del equipo que hace dos décadas formuló los primeros ECAES de comunicación en el país, hoy denominadas pruebas Saber Pro o, para los que están aún mayores, una especie de pruebas ICFES para profesionales. Desde entonces discutíamos con los funcionarios de esta entidad el tema de las competencias y se definían de varias maneras, pero la noción más recurrida era la de un saber y un saber hacer en contexto, es decir, conocer una materia y saber aplicar sus conocimientos de manera pertinente.

La doble presencia del saber en la definición aludía, o así lo entendía yo, a la condición de *Homo sapiens sapiens* (el hombre que sabe que sabe), característica atribuida exclusivamente a los seres humanos, y que da cuenta de nuestra condición de seres conscientes, además de sintientes. Valga decir que hoy el tema de la consciencia como un atributo propio de la “condición humana” es cuestionado por buena parte de la comunidad científica, porque se considera que otros seres vivos también la poseen y que no estamos lejos de que la inteligencia artificial (IA) también la pueda desarrollar, con lo que se daría paso a la “singularidad tecnológica”, es decir, a que la tecnología puede independizarse del ser humano y tener total autonomía. Habrá que ver.

Como era de esperarse en sociedades en las que todo se le va hipotecando al mercado, la definición de competencia se fue acotando, reduciendo y mutilando. Primero se eliminó el primer saber, para quedar solo en un saber hacer, una suerte de inteligencia práctica, que no exigía consciencia ni reflexión, y finalmente quedó como un saber aplicado... al mercado, por supuesto.

Estoy de acuerdo en que la formación académica responda a las necesidades del mercado, pero considero que no es el único parámetro para evaluar la pertinencia de la educación. Por eso no es capciosa la relación que hago entre competencias, consciencia y tecnología, como al final sustentaré.

Si las palabras y los términos son herramientas del espíritu para la acción, es lamentable que se haya cercenado tal definición, y lo es, tanto o más, que aun así no se aplique ni en la academia ni en las organizaciones. Preocupante que, excepto algunos casos, siga siendo un discurso estéril, como reza el título de esta columna.

Vea los perfiles y las convocatorias laborales de las entidades educativas de todo nivel y de las empresas más sofisticadas, y encontrará que, aun definidas las competencias, al final se pide título de profesional, especialista, magíster o doctorado. Léase bien, título, ni siquiera conocimiento, porque lo primero, el título, no garantiza lo segundo, el conocimiento y menos que se sepa aplicar. Hay mucho doctor sin título y mucho título sin doctor. Cuántos doctores pasaron por la universidad y la universidad no pasó por ellos, y cuántas personas, aun iletradas, son profundamente cultas, porque no solo conocen su quehacer, sino que también lo saben aplicar para beneficio propio, de los demás, del planeta y del cosmos en general. No abogo por la desvalorización de los títulos: reclamo por la subvaloración de las competencias.

Un solo ejemplo para ilustrar. Muchas organizaciones exigen entre su perfil por competencias el “dominio del inglés”, pero al final exigen un certificado de nivel otorgado por una entidad acreditadora. Y si la persona aprendió el idioma por sí misma (autodidacta), ¿no será suficiente con hacerle unas cuantas preguntas y que redacte unos

párrafos en inglés durante el proceso de selección? Ahí se evalúa la competencia o saber aplicado que es lo que se busca. Es real, tengo un amigo que era profesor de inglés de una academia y además daba clases disciplinares en este idioma en una universidad en la que era docente de planta, la misma que no lo subía en el escalafón ni le pagaban mejor porque no tenía certificado de inglés. Él se resistió a presentarlo por “dignidad”. Puede ser cuestionable su posición, pero lo es más la de la universidad. Doy fe de que no solo hablaba bien inglés, sino que sabía inglés, tanto o más que el español; estudiaba y sigue estudiando su gramática y fonética como pocos.

La academia, que debe ir a la vanguardia en la formación por competencias, es de las más atrasadas en este aspecto. La docencia es poco o nada lo que ha cambiado: se sigue enseñando por contenidos por más que los planes de estudios y los microcurrículos o cartas descriptivas estén llenas (plagadas) de competencias con largas y tediosas descripciones de las mismas. Y no contentos con ello, ahora las han complementado con el concepto de capacidades, tan ambiguo en la definición y tan vano en la aplicación como el de las competencias.

Por suerte, las grandes empresas del mundo, especialmente los gigantes tecnológicos, han dado un paso adelante. Cada vez les importan menos los títulos y el conocimiento especializado. Por ejemplo, están contratando para programadores –y bien pagos– a personas sin ninguna profesión o con título en áreas sociales, quizá porque han comprendido que no hay ciencia más exacta que la lingüística. Otras organizaciones han empezado a seguir su ejemplo, por convicción o por moda. La buena noticia es que el discurso ha empezado a florecer.

La Cuarta Revolución Industrial es la revolución de las inteligencias, pero también la competencia entre ellas: entre la inteligencia orgánica o biológica, la artificial y las híbridas. El futuro del empleo y en general del sentido de la existencia humana estará en desarrollar aquellas competencias que no sean fáciles de automatizar o reemplazar por una inteligencia artificial, como la comunicación, el manejo de contingencias, la comprensión de las emociones, el pensamiento crítico y el trabajo colaborativo, entre otras capacidades socioemocionales, como hoy ya las llama el Foro Económico Mundial, que no las considera ya “competencias

blandas”, como se estiman normalmente. Al contrario, deben ser las “duras” en los seres humanos.

Primero hay que comprender y apropiarnos del discurso de las competencias para aplicarlo efectivamente y no quedarnos en los formalismos. Más allá del mercado, es una cuestión de supervivencia personal y de la especie. Así, más que competitivos, seremos entonces competentes y tomaremos el timón de nuestro futuro.

Otros escritos de este autor: <https://noapto.co/pablo-munera/>