

Para qué sirven las competencias transversales

Joe Miró

4 de octubre de 2010

Una novedad de los nuevos planes de estudios es la importancia explícita que se dan a las competencias transversales¹: competencias que deben adquirir nuestros estudiantes pero que no tienen asignadas unos créditos o una asignatura, sino que deben irse adquiriendo a lo largo de todas las asignaturas. El hecho de no tener asignatura propia no significa que estas competencias no tengan importancia. Todo lo contrario, tienen mucha importancia: completan la formación del alumno (el objetivo de la educación no es crear *idiots savants*), son unas competencias muy valoradas y útiles en el mundo laboral, y ayudan a mejorar la docencia de las competencias específicas. Hay motivos contrastados para introducir las competencias transversales en nuestra docencia.

El objetivo de la educación universitaria es dotar a los jóvenes que en el futuro liderarán empresas, organizaciones, o grupos de trabajo de las capacidades para hacerlo. Parte de estas capacidades son específicas de la profesión, pero las más fundamentales son genéricas a todas las profesiones. Queremos que nuestra sociedad esté llena de personas éticas, responsables, críticas, que sepan cooperar y comunicarse, que sepan adaptarse al mundo cambiante. Nos interesa ayudar a formar alumnos con estas características: son los que van a llevar el peso de la sociedad, de la sociedad en la que nosotros viviremos, dentro de 20 años.

Una segunda utilidad clara de algunas competencias transversales es que mejoran la capacitación profesional del alumno. Según estudios del Gobierno de Canadá, del Gobierno de Australia, de la Universidad de las Islas Baleares y de la Facultad de Informática de Barcelona de la Universidad Politécnica de Cataluña hay seis competencias que los empleadores —sean de la empresa pública o privada— buscan

¹Realmente las competencias son *genéricas* (útiles a todos los estudiantes, independientemente de la carrera estudiada), pero impartidas de forma *transversal* (en el conjunto de las otras asignaturas). Por un ligero abuso de lenguaje, se les llama competencias transversales.

de forma específica:

- Resolución de Problemas,
- Actualización de Conocimientos,
- Trabajo en Equipo,
- Comunicación Efectiva,
- Iniciativa,
- Uso Efectivo de la Tecnología.

Naturalmente hay muchas otras competencias que se buscan (Razonamiento Lógico, por ejemplo), pero no hay un consenso tan claro como con estas seis.

Además, durante su desempeño profesional los alumnos van a pasar la mayor parte del tiempo usando estas competencias: hay estudios que muestran que en el trabajo alrededor del 75 % del tiempo se dedica a comunicación ya sea escribiendo breves informes, cartas a clientes y proveedores, redactando especificaciones o planes de trabajo, leyendo y enviando correos electrónicos, hablando y escuchando en reuniones varias. Y también hay evidencia que la capacidad de comunicación es fundamental a la hora de promocionar en la empresa.

Raro es el trabajo en el que no formes parte de un equipo. Y cada vez los equipos son más complejos, interdisciplinarios, dispersos geográficamente, con miembros provenientes de culturas diferentes. Por lo tanto enseñarles las técnicas y problemas del trabajo en equipo les será muy útil. Y los problemas que nos encontramos en el aula (miembros que ‘pasan’ del equipo, que no tienen su parte hecha a tiempo, que intentan aprovecharse de los demás) también existen en los equipos profesionales. Ayudar a los alumnos a resolver estos problemas en el aula les va a ayudar directamente en su capacitación profesional.

Pero siendo importantes, la formación integral de los alumnos y la mejor capacitación profesional no son los únicos motivos para introducir competencias transversales en nuestra docencia. Hay evidencia que el uso de las competencias transversales ayuda a que se aprenda más de las competencias específicas. Aunque no creamos en la necesidad de enseñar comunicación o trabajo en equipo, usarlas va a permitir que avancemos *más* en nuestras asignaturas de derecho, psicología o biología. Si nuestro interés único es enseñar programación, dedicando unas horas a enseñar a los alumnos a trabajar en equipo conseguiremos que aprendan a programar mejor.

Un estudio muy completo a este respecto es el de McDowell et al. en la Universidad de California en Santa Cruz. Compararon el uso de la programación por pares con la programación en solitario en dos ediciones de una asignatura introductoria de programación. La diferencia es muy clara: el 90 % de los que programaron por

parejas acabó el curso, frente al 80 % de los que programaron en solitario; el 77 % se matricularon en el curso avanzado de programación frente al 62 % de los solitarios. En este segundo curso se programaba en solitario. Aún así aprobaron a la primera el 65 % de los que provenían de la programación por parejas frente a sólo el 40 % de los que habían programado en solitario. Y al cabo de un año permanecían en la universidad el 57 % de los “emparejados” frente al 34 % de los “solitarios”. Un estudio de Lasserre en la Universidad de British Columbia, menos completo y que usa otra técnica de trabajo en equipo, muestra resultados comparables. Hay otros casos que muestran resultados no tan espectaculares, pero siempre positivos.

Estos resultados presentados tienen una base teórica obtenida en estudios neurológicos y psicológicos sobre el aprendizaje y la recolección de información. Entender implica crear nuevas estructuras neuronales en el cerebro. Esto se consigue solamente a través de trabajo activo, y mejor si se trabaja de más de una forma. Por lo tanto la escribir y explicarles ideas a compañeros —parte esencial del trabajo en equipo— ayuda a entender mejor un concepto o una idea.

Esto está en concordancia con las observaciones de Murphy Waggoner que hace escribir a sus alumnos de asignaturas de matemáticas breves descripciones de los conceptos y problemas. Ha visto que los alumnos recuerdan mejor y durante más tiempo si además de trabajarlos de las formas habituales, lo hacen de forma verbal. Los psicólogos ya lo sabían hace tiempo: la verbalización es una manera tremendamente útil de recodificar la información y convertirla en unos pocos bloques fáciles de recordar y con gran riqueza de información.

Los romanos tenían el aforismo “Si quieres aprender algo, explícaselo a otro”. Esto se ha confirmado y medido: una persona recuerda el 70 % de lo que discute con otro y el 95 % de lo que enseña a otro, comparado con sólo el 10 % de lo que lee o el 20 % de lo que escucha.

Pero todos estos logros no se consiguen sin una preparación previa. El trabajo en equipo no se consigue simplemente diciendo “Esto lo hacéis entre tres”. Esto es poco efectivo en el mejor de los casos y a menudo contraproducente. Las competencias transversales no son distintas de las demás en este aspecto. Si no esperamos que los alumnos aprendan psicología de la percepción dándoles la orden de percibir, tampoco esperamos que aprendan a escribir dándoles la orden de que escriban. Todas estas competencias requieren que dediquemos tiempo a explicarlas y evaluarlas. Es trabajo, pero las recompensas valen la pena.