



LAS *COMPETENCIAS* DEL PEDAGOGO COMO INSTRUCTOR

* Dulce Angélica Escartín Vázquez
angelikaesva@hotmail.com

* Estudió Pedagogía en la FES Aragón, UNAM. Actualmente labora en la Unidad de Planeación de la FES Aragón.

El presente artículo tiene como finalidad presentar aquellas competencias que son necesarias para la labor del pedagogo en el ámbito de la capacitación. A través de la descripción de las competencias didácticas, verbales y éticas que se manejan en este escrito se contribuye a la retroalimentación de docentes (pedagogos o no) en la planeación y organización de sus deberes y compromisos hacia los estudiantes y su quehacer como formadores de profesionistas que busquen y alcancen una óptima realización profesional.

Este escrito puede ser considerado, también, por aquellos profesionistas que tienen la oportunidad de colaborar en la capacitación de iguales, es decir, que aunque no se dediquen a la docencia, tienen invitaciones a participar en la formación y/o actualización de otros profesionistas.



DEFINICIÓN DE PEDAGOGÍA

Para fines de este artículo, no se pretende realizar un análisis exhaustivo de la definición, conceptualización e historia de la Pedagogía, más bien se trata de exponer la forma en que será considerada para el presente escrito.

Así pues, retomando a Villalobos (2011), la **Pedagogía** es la ciencia y la técnica de la orientación de las personas en la vida, para que sepan y logren vivir bien, por medio de la reflexión crítica y sistematizada de la educación; tiene como sujeto de estudio al ser humano a quien, por medio del proceso enseñanza-aprendizaje (didáctica), guiará en su educación (objeto de estudio) hacia el desarrollo de sus áreas cognitivas, afectivas y de habilidades para alcanzar su mejora continua (Villalobos, 2011, págs. 14-16).

Bajo esta perspectiva, los pedagogos debemos tener clara nuestra labor para con otros seres humanos¹, quienes se desarrollan y desenvuelven; aprenden y llevan a la práctica; tienen dudas y toman decisiones, intentando, la mayoría de las veces, alcanzar una mejora en cualquiera de los contextos de los que forman parte y donde, indudablemente, interactúan.

La Pedagogía es transmitir experiencias, conocimientos, valores, con los recursos que existen al alcance organizando el proceso educativo de las personas, en los aspectos psicológicos, físicos, intelectuales y emocionales considerando los aspectos socioculturales del ser humano.

DEFINICIÓN DE CAPACITACIÓN

Refiriéndose al ámbito laboral, la capacitación es el proceso de enseñanza-aprendizaje donde existe una

transmisión de conocimientos dirigidos a la formación del trabajador considerado como prospecto a promoción. Al mismo tiempo, se enriquece el desarrollo organizacional, entendido éste como “un esfuerzo de la empresa, planificado y de largo alcance, para un proceso de renovación que solucione sus problemas y aumente su estabilidad” (Gore, 2004).

La importancia de la capacitación radica en que ésta puede ser vista como ayuda a la adaptación o al cambio, en la medida en que colabore o no con la organización, en el proceso de convertirla en una organización inteligente, que requiere de sujetos que aprenden en un contexto plagado de complejidades, y se reconozca a sí misma en esta complejidad (Mischia, 2012).

Si bien es cierto que la capacitación no es el único camino por medio del cual se garantiza el correcto cumplimiento de tareas y actividades, sí se manifiesta como **un instrumento que enseña, desarrolla sistemáticamente y coloca en circunstancias de competencia a cualquier persona**. Bajo este marco, la capacitación busca básicamente:

- Promover el desarrollo integral del personal, y como consecuencia el desarrollo de la organización.
- Propiciar y fortalecer el conocimiento técnico necesario para el mejor desempeño de las actividades laborales.

¹ El hombre se entiende como un ser superior a la mera condición individual y subjetiva es, en esencia, una persona de **sustancia individual** y **de naturaleza racional**, según la conocida afirmación de Boecio. Pero se debe entender, además, a la persona como un ser **eminente social y relacional** pues **capta la realidad** por su **proceso de conciencia**, pues lo que en ella entra ha tenido necesariamente que relacionarse con el mundo. www.forodeeducacion.com/numero10/021.pdf

Nota: Las negritas son de la autora del artículo.



Así pues, “capacitar no es sólo la mera transmisión del conocimiento o técnicas de trabajo, sino que debe ir más allá: hacia una *formación* para el trabajo, con una orientación ética.” (Preciado, 2006, pág. 15)

Es imprescindible que el pedagogo desarrolle una vista de 360 grados al sumergirse en el proceso de formación de los trabajadores de una organización, y al hacer referencia a esta visión gradual se pretende hacer énfasis en la obligación que se tiene de contemplar en la capacitación aspectos no sólo de mejora para la empresa, sino de mejora del individuo, de formación del individuo, donde la formación va más allá de un mero entrenamiento para el trabajo. La conceptualización ha cambiado, el pedagogo está obligado a trascender ese cambio.

DEFINICIÓN DE COMPETENCIA

Existen diversas conceptualizaciones del término competencia, así como diferentes enfoques para su análisis y estudio. A continuación se exponen tres acepciones del término competencia.

La UNESCO considera el concepto de competencia como “el pilar del desarrollo curricular y el incentivo tras el proceso de cambio (...) El desarrollo de las capacidades complejas que permiten a los estudiantes pensar y actuar en diversos ámbitos (...) Consiste en



la adquisición de conocimiento a través de la acción” (UNESCO Oficina Internacional de Educación).

En México, la Secretaría de Educación Pública, a través de su página Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales, define a la competencia como “los conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos individuales, es decir, aquello que los hace competentes para desarrollar una actividad en su vida laboral” (Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales).

Una definición más completa es la que se presenta en el libro de Gimeno Sacristán (2009) donde se exponen las diferentes acepciones de este término, así como las teorías, los antecedentes, las características que sustentan a este concepto.

Para el fin que persigue el presente artículo, se retoma el concepto **holístico de competencia** cuya importancia radica en que se separa de las competencias formadas de las interpretaciones conductistas y cuya contribución ha sido mínima en la comprensión de la complejidad de los procesos de enseñanza y aprendizaje de los seres humanos.

La definición a que se hace referencia es la que presenta la OCDE por medio del documento DeSeCo y se muestra dentro de una interpretación comprensiva, constructivista y holística². DeSeCo puntualiza a la competencia como “la capacidad de responder a de-

¹ El enfoque holístico se presenta como un proceso global evolutivo, integrador, organizado y sucesivo. Este modelo basado en la educación holística concibe la formación de los educandos en términos de integración e interrelación, como un sistema vivo, dinámico, como una comunidad de aprendizaje que posibilite un método para aprender y enseñar.

La holística alude a la tendencia que permite entender los eventos desde el punto de vista de las múltiples interacciones que los caracterizan; corresponde a una actitud integradora como también a una teoría explicativa que orienta hacia una comprensión contextual de los procesos, de los protagonistas y de sus contextos.

La holística se refiere a la manera de ver las cosas enteras, en su totalidad, en su conjunto, en su complejidad, pues de esta forma se pueden apreciar interacciones, particularidades y procesos que por lo regular no se perciben si se estudian los aspectos que conforman el todo, por separado.



mandas complejas y llevar a cabo tareas diversas de forma adecuada. Supone una combinación de habilidades prácticas, conocimientos, motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que se movilizan conjuntamente para lograr una acción eficaz.” (Gimeno, 2009, pág. 77)

Así pues, las competencias bajo esta perspectiva conducen a procesos mentales donde se interpreta la realidad y se interviene razonadamente en la vida cotidiana y en la práctica profesional. El carácter holístico se da cuando se integran las demandas externas y las particularidades de los seres humanos (como son los afectos, las emociones, los valores, las actitudes y las habilidades).

Al comprender a las competencias desde este punto de vista, es necesario considerar la interpretación e intervención de cada sujeto en su contexto cultural y laboral, donde las actitudes están directamente relacionadas con las intenciones, las emociones y los valores y el deseo de aprender, “el desarrollo emocional de los seres humanos se implica directamente en la construcción de competencias, y viceversa.” (Gimeno, 2009, pág. 79)

COMPETENCIAS DEL PEDAGOGO COMO INSTRUCTOR

Después de definir a la pedagogía, la capacitación y las competencias, sustentadas en que el ser humano es el sujeto de estudio de cada una de ellas, y la educación, el objeto, es necesario definir y exponer tres competencias que el pedagogo debe desarrollar para alcanzar su objetivo en este campo profesional. Las competencias imprescindibles en el quehacer del pedagogo como instructor, capacitador y/o facilitador son:

- A) Las competencias didácticas
- B) Las competencias verbales
- C) Las competencias éticas

A continuación se presentan a manera de cuadro las principales competencias con grados de dominio e indicadores de las competencias básicas que debe desarrollar y perfeccionar todo aquel que se dedique a la capacitación.

A) Competencias didácticas

“La didáctica es un proceso continuo de dar y recibir... y se ocupa del estudio y dirección del proceso enseñanza-aprendizaje, aportando los medios para conducir al educando a los fines educativos deseados con base en los valores trascendentales” (Villalobos, 2011, págs. 46, 48). Al hacer referencia a un proceso, se hace necesario exponer que el concepto de proceso describe la **acción de avanzar o ir para adelante**, al **paso del tiempo** y al **conjunto de etapas sucesivas** advertidas en un fenómeno natural, o necesarias para concretar una operación.

Así pues, las competencias didácticas están enfocadas a la gestión de los recursos disponibles para el proceso de capacitación.

Las principales competencias para alcanzar este fin son: gestión del tiempo, resolución de problemas, toma de decisiones, orientación al aprendizaje y planificación.

A continuación se describen estas competencias con sus grados de dominio e indicadores.



COMPETENCIA GESTIÓN DE TIEMPO

Se trata de ser capaz de establecer prioridades claras en el corto, mediano y largo plazo para las actividades profesionales, personales y sociales; decidir qué se va a hacer, qué no se va a hacer, planificar el tiempo que se va a dedicar a cada actividad y hacer lo posible por cumplir lo planificado.



NIVEL DE DOMINIO

1. Establecer objetivos y prioridades, planificar y cumplir la planificación en el corto plazo



2. Definir y jerarquizar objetivos además planificar la actividad individual a mediano y largo plazo



3. Establecer objetivos y prioridades, planificar y cumplir lo planificado en el tiempo compartido con otros.



INDICADORES

- Definir claramente las actividades a cumplir en el corto plazo.
 - Establecer prioridades entre las tareas a realizar cada día.
 - Planificar la actividad diaria asignando tiempo a cada una.
 - Cumplir con lo planificado habitualmente.
 - Mantener documentos y materiales ordenados.
-
- Definir claramente los objetivos a mediano y largo plazo.
 - Jerarquizar los objetivos según criterios.
 - Planificar a largo plazo asignando periodos de realización de cada objetivo.
 - Cumplir con la planificación.
-
- Definir claramente los objetivos a alcanzar en el tiempo colectivo (grupos de trabajo, reuniones, entrevistas).
 - Establecer prioridades en los objetivos, integrando los colectivos y los individuales.
 - Planifica el tiempo colectivo.
 - Cumple la planificación.
 - Se prepara adecuadamente para que el tiempo colectivo se utilice correctamente.



COMPETENCIA DE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Es la capacidad de identificar, analizar y definir los elementos significativos que constituyen un problema para resolverlo con criterio y de forma efectiva.

NIVEL DE DOMINIO

1. Identificar y analizar un problema para generar alternativas de solución, aplicando los métodos aprendidos.



2. Utilizar la experiencia y el criterio propios para analizar las causas de un problema y construir una solución más eficiente y eficaz.

INDICADORES

- Identificar lo que es y no es un problema y tomar la decisión de abordarlo.
 - Leer y/o escuchar activamente; hacer preguntas para definir el problema planteado.
 - Recopilar la información significativa que se necesita para resolver los problemas con base en datos y no sólo a partir de opiniones subjetivas y siguiendo un método lógico de análisis de la información.
 - Seguir un método lógico para identificar las causas de un problema y no quedarse en los síntomas.
 - Presentar diferentes alternativas de solución ante un mismo problema y evaluar los posibles riesgos y ventajas.
 - Diseñar un plan de acción para la aplicación de la solución elegida.
-
- Reconocer un problema complejo y ser capaz de descomponerlo en partes manejables.
 - Contrastar las fuentes de información y manejar datos rigurosos.
 - Tener un método de análisis que permita identificar causas poco evidentes y evaluar el impacto en los problemas.



NIVEL DE DOMINIO



3. Proponer y construir en equipo soluciones a problemas en diversos ámbitos, con una visión global.

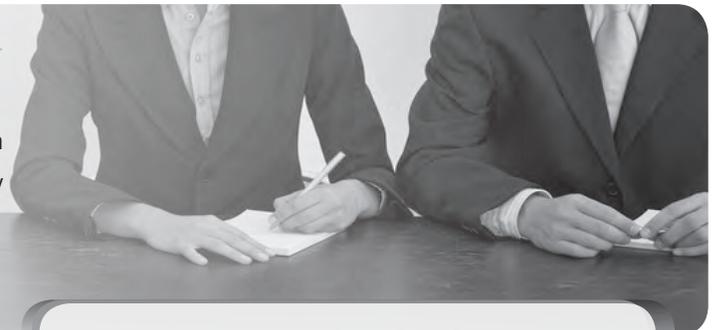


INDICADORES

- Presentar opciones de solución que sean efectivas en la mayoría de los casos para resolver los problemas.
- Tener criterio para elegir entre las opciones de solución.
- Elaborar un plan de acción y seguimiento realistas para la aplicación de la solución.
- Identificar los problemas con anticipación antes de que su efecto se haga evidente.
- Analizar los problemas y sus causas desde un enfoque global y de mediano a largo plazo.
- Dirige el proceso sistemático de trabajo para la toma de decisiones en grupo.
- Transfiere aprendizaje de casos y ejercicios de aula a situaciones reales de otros ámbitos.
- Obtener el apoyo necesario de otros para respaldar sus acciones y tener los suficientes aliados para el éxito de sus decisiones.

COMPETENCIA DE TOMA DE DECISIONES

Es elegir la mejor alternativa para actuar, siguiendo un proceso sistemático y responsabilizándose del alcance y consecuencias de la opción tomada.



NIVEL DE DOMINIO

1. Aplicar métodos sistemáticos para tomar decisiones personales con coherencia, acierto y seguridad.

INDICADORES

- Tomar decisiones acertadas, basadas en datos.
- Tomar decisiones con seguridad.
- Ser consecuente en la toma de decisiones en la vida diaria.
- Demostrar método y sistemática al tomar decisiones.



NIVEL DE DOMINIO

2. Colaborar con otros en la toma de decisiones grupales de calidad.

3. Colaborar con otros en la toma de decisiones grupales de calidad.

INDICADORES

- Tomar buenas decisiones cuando se trabaja con otros.
 - Demostrar seguridad en la toma de decisiones en grupo.
 - Ser coherente a la hora de tomar decisiones en grupo.
 - Seguir una sistemática toma de decisiones cuando se trabaja en grupo.
 - Incorpora programas organizados para la toma de decisiones grupales.
-
- Tomar decisiones de calidad en situaciones comprometidas.
 - Demostrar seguridad en la toma de decisiones comprometidas.
 - Mostrar coherencia en la toma de decisiones que supongan compromiso.
 - Ser sistemático en la forma de tomar decisiones comprometidas.

COMPETENCIA ORIENTACIÓN AL APRENDIZAJE

Esta competencia se refiere a utilizar el aprendizaje de manera estratégica y flexible en función del objetivo perseguido, a partir del reconocimiento del propio sistema de aprendizaje y de la conciencia del aprendizaje mismo (relacionando la nueva información con los esquemas mentales previos y la utilización del nuevo esquema mental generado (Villa, 2008, pág. 157).

NIVEL DE DOMINIO

1. Incorporar los aprendizajes propuestos por los expertos y mostrar una actitud activa para su asimilación.

INDICADORES

- Poner en práctica y de forma disciplinada los enfoques, métodos y experiencias que propone el experto.
- Compartir y asumir los objetivos de aprendizaje.
- Aclarar dudas.
- Comprender los elementos que componen una disciplina.



NIVEL DE DOMINIO

2. Comprender y cuestionar los modelos teóricos de una disciplina e indagar en nuevas áreas de conocimiento.

3. Integrar diversas teorías o modelos haciendo una síntesis personal y creativa adaptada a las propias necesidades profesionales.

INDICADORES

- Reconocer la relevancia de otros esquemas mentales diferentes al propio.
- Seleccionar un procedimiento.
- Reformular y adaptar los objetivos de aprendizaje a llevar a cabo.
- Anticipar las preguntas que podrían cuestionar el conocimiento aportado.
- Incentivar la búsqueda de información de los participantes.
- Tener una visión de conjunto de las distintas teorías o metodologías de una asignatura.
- Contrastar esquemas mentales propios con los de los demás, y considerar la oportunidad de aprendizaje.
- Adaptar autónomamente las estrategias de aprendizaje en cada situación.
- Establecer propios objetivos de aprendizaje.
- Hacer aportaciones significativas o ciertas innovaciones.
- Integrar paradigmas de otras disciplinas y/o campos de conocimiento próximos al propio.
- Facilitar la construcción del aprendizaje.

COMPETENCIA PLANIFICACIÓN

Esta competencia se refiere a determinar eficazmente los objetivos, prioridades, métodos y controles para desempeñar tareas mediante la organización de las actividades con los plazos y los medios disponibles. (Villa, 2008, pág. 163).

NIVEL DE DOMINIO

1. Organizar diariamente el trabajo personal, recursos y tiempos, con método, de acuerdo a sus posibilidades y prioridades.

INDICADORES

- Organizar los procesos y procedimientos adecuados a sus actividades.
- Diseñar la manera de integrar procesos y procedimientos con medio propios, previendo su duración.



NIVEL DE DOMINIO	INDICADORES
2. Participar e integrarse en el desarrollo organizado de un trabajo en grupo, previendo las tareas, tiempos y recursos para conseguir los resultados deseados.	<ul style="list-style-type: none">• Planificar razonando cómo adecuar los medios y dar el tiempo a las prioridades.• Ser consciente de los propios medios y disponibilidad para afrontar las actividades.• Planificar atendiendo a los logros.
3. Planificar con método y acierto el desarrollo de un proyecto complejo.	<ul style="list-style-type: none">• Intervenir en la organización de los procesos y procedimientos del grupo.• Planificar la actividad con método.• Planificar la distribución de las actividades.• Planificar con clara conciencia los medios y tiempos disponibles del colectivo.• Planificar previniendo el control de las actividades del colectivo para conseguir resultados. <ul style="list-style-type: none">• Organizar los procesos y procedimientos adecuados al proyecto.• Planificar con método.• Elaborar los proyectos con una lógica apropiadas a las actividades.• Planificar con clara conciencia de los medios y tiempos disponibles del colectivo.• Planificar previniendo el control de las actividades del colectivo para conseguir resultados.

B) Competencias verbales

Los errores en la comunicación son continuos; a veces, se cree decir lo que se quiere decir y se da por hecho que el interlocutor ha comprendido el mensaje. Pero, la práctica diaria demuestra que, tanto en la vida particular como en las relaciones profesionales, existe distancia entre lo que se pretendía decir y lo que se ha entendido, por parte de quien escucha.

Es por ello que las competencias verbales son de importancia relevante en el quehacer del pedagogo como capacitador, facilitador y/o instructor. El dominio de esta competencia supone claridad y eficacia en la comunicación, organización estructurada del discurso, adaptación a la audiencia, complementariedad entre el lenguaje verbal y corporal, uso adecuado del tono de la voz y de los medios de apoyo y, en general, la capacidad de transmitir realmente lo que se pretende comunicar.



Las principales competencias de este tipo son: comunicación verbal, comunicación interpersonal y tratamiento de conflictos y negociación.

COMPETENCIA COMUNICACIÓN VERBAL

Es expresar con claridad y oportunidad las ideas, conocimientos y sentimientos propios a través de la palabra, adaptándose a las características de la situación y la audiencia para lograr su comprensión y adhesión (Villa, 2008, pág. 186).

NIVEL DE DOMINIO

1. Expresar las propias ideas de forma estructurada e inteligible, interviniendo con relevancia y oportunidad tanto en situaciones de intercambio, como en más formales y estructuradas.
2. Tomar la palabra en grupo con facilidad; transmitir convicción y seguridad, adaptar el discurso a las exigencias formales requeridas.

INDICADORES

- Intervenir en las situaciones de intercambio verbal.
 - Transmitir información relevante.
 - Controlar suficientemente los nervios para expresarse en público.
 - Las presentaciones están estructuradas, cumpliendo con los requisitos exigidos, si los hubiera.
 - Utilizar medios de apoyo en las presentaciones.
 - Saber responder a las preguntas que se formulan.
-
- Hacer presentaciones interesantes y convincentes.
 - Presentarse como voluntario para hacer presentaciones oportunas en público.
 - El lenguaje no verbal es apropiado al discurso verbal.
 - Las presentaciones están debidamente preparadas.
 - Visualizar las ideas con ayuda de medios de apoyo.
 - Responder a las preguntas con soltura y acierto.



NIVEL DE DOMINIO

3. Conseguir con facilidad la persuasión y adhesión de las audiencias, adaptando su mensaje y los medios empleados a las características de la situación y la audiencia.

INDICADORES

- Influir sobre la audiencia de una manera ética.
- Ilustrar las ideas integrando ejemplos, analogías, metáforas y otros recursos adecuadamente.
- Adaptar la argumentación a los diferentes grupos y/o situaciones preestablecidas.
- Fomentar la participación de las audiencias y preguntar de forma constructiva para conseguir el diálogo.
- Adaptar la forma del mensaje a las diversas situaciones.

COMPETENCIA COMUNICACIÓN INTERPERSONAL

Esta competencia se refiere a relacionarse positivamente con otras personas a través de una escucha empática y a través de la expresión clara y asertiva de lo que se piensa y/o siente, por medios verbales y no verbales (Villa, 2008, pág. 237).

NIVEL DE DOMINIO

1. Establecer relaciones dialogantes con otros, escuchando y expresándose de forma asertiva y clara.

2. Utilizar el diálogo y el entendimiento para generar relaciones de colaboración.

INDICADORES

- Emplear la escucha.
- Decir lo que se piensa y se siente con respecto al tema.
- Evitar que el o los interlocutores se pongan a la defensiva.
- Preguntar para entender mejor.
- Expresarse en forma clara y precisa.
- Emplear un lenguaje no verbal adecuado y coherente.
- Escuchar y entender las ideas de los demás aunque sean opuestas a las propias.



NIVEL DE DOMINIO

3. Fomentar una comunicación empática y sincera encaminada al diálogo constructivo.

INDICADORES

- Criticar de forma constructiva; decir claramente lo que se piensa y se siente sin herir sentimientos de los interlocutores.
- Comunicarse con espontaneidad, y crear un clima de igualdad y colaboración.
- Ser respetuoso con los interlocutores tanto en el contenido (lo que se dice) como en la forma (cómo lo dice).
- Adaptar la comunicación verbal y no verbal a la situación y a las necesidades de los interlocutores.
- Ser receptivo a las propuestas comunicativas de los demás, aunque sean críticas; escuchar para enriquecer el diálogo.
- Proponer sugerencias para una comunicación de calidad enfocada al diálogo constructivo.
- Crear contextos comunicativos basados en la honestidad y sinceridad de los participantes.
- Orientar la comunicación hacia la búsqueda de significados compartidos y a la negociación de las diferencias.

COMPETENCIA TRATAMIENTO DE CONFLICTOS Y NEGOCIACIÓN

Esta competencia se refiere a tratar y resolver las diferencias que surgen entre personas y/o grupos en cualquier tipo de organización (Villa, 2008, pág. 251).

NIVEL DE DOMINIO

1. Expresar las posiciones propias y considerar las de los demás, buscando llegar a acuerdos aceptables en aquellas situaciones de conflicto interpersonal e intragrupal en que se ve implicado.

INDICADORES

- Tolerar la frustración y aceptar las contrariedades que surgen en la interacción con otros.
- Analizar y comprender la situación de conflicto, tomando conciencia de su posición y responsabilidad en el mismo.



NIVEL DE DOMINIO

2. Afrontar situaciones de conflicto entre personas y grupos con actitudes positivas y constructivas, reflexionando sobre las situaciones, defendiendo con habilidad y estrategia sus posiciones y conciliando puntos de vista discrepantes.

3. Tratar las situaciones de conflicto con versatilidad, habilidad y sentido ético, y ejercer funciones de mediación entre personas, grupos y organizaciones.

INDICADORES

- Expresar con tranquilidad y claridad sus posiciones cuando surgen discrepancias y conflictos.
- Escuchar y considerar las posiciones de los demás en las situaciones de conflicto.
- Buscar alternativas y soluciones aceptables ante el conflicto, facilitando y asumiendo los compromisos.

- Afrontar los conflictos con suficiente control emocional para analizar la situación en la que se está implicando.
- Valorar la dimensión positiva y constructiva del conflicto.
- Mostrar comprensión y consideración hacia las necesidades, intereses y posiciones de los otros.
- Mostrar asertividad y estrategia en el planteamiento y la defensa de las posiciones propias.
- Conciliar puntos de vista discrepantes en la búsqueda de alternativas satisfactorias.

- Muestra alto autocontrol emocional y comprensión de emociones ajenas en situaciones estresantes y/o amenazantes.
- Valorar el potencial del conflicto como motor de cambio e innovación.
- Analizar y comprender el conflicto como mecanismo de negociación de espacios de poder y participación.
- Realizar un análisis eficiente de los procesos en el desarrollo del conflicto, tanto a nivel afectivo y cognitivo como conductual.
- Mostrar flexibilidad y versatilidad en las actitudes adoptadas, y en las estrategias y tácticas empleadas en el tratamiento del conflicto.
- Ejercer funciones y roles de mediación en situaciones de conflicto entre personas, grupos y organizaciones.



C) Competencias éticas

Son aquellas competencias que hacen dirigir al capacitador positivamente hacia el bien moral de uno mismo o de los demás, es decir, hacia todo lo que es o significa bien, vivencia de sentido, realización de la persona, sentido de justicia y perseverar en dicho bien moral (Villa, 2008, pág. 230).



NIVEL DE DOMINIO

1. Identificar, reconocer y aplicar la personalidad moral y los principios éticos.

2. Identificar, reconocer y aplicar los valores éticos y la sensibilidad moral.

3. Identificar, reconocer y aplicar el sentido de la vida moral y el principio de justicia.

INDICADORES

- Se conduce de acuerdo a un conocimiento ético básico.
- Buscar alcanzar una autoafirmación personal mediante el conocimiento del mundo ético.
- Acepta críticamente nuevas perspectivas, aunque cuestionen las propias.
- Se sirve de la realidad axiológica propia como signo de la personalidad e identidad ante los demás.
- Respeta y pone en práctica las normas establecidas en el seno del grupo al que pertenece.

- Sabe convivir en un grupo plural y heterogéneo.
- Incorpora el sentido ético en otros ámbitos y se orienta en torno a él.
- Muestra la habilidad del diálogo.
- Mantiene coherencia entre lo que piensa y lo que hace.
- Reconoce la justicia como principio ético principal y básico.

- Se enfrenta adecuadamente a situaciones que desde un punto de vista moral resultan significativas, complejas o conflictivas.
- Se conoce y cuida de sí mismo (sentimientos, opiniones, creencias).
- Dialoga en busca de la justicia y la comprensión.



CONCLUSIONES

El pedagogo como instructor tiene la necesidad de desarrollar determinadas competencias en los aspectos didácticos, verbales y éticos, competencias que han sido detalladas en las páginas anteriores. Pero no sólo el pedagogo, se puede incluir, todo aquel profesionista que contribuya a la formación de estudiantes, profesionistas y profesionales en sus áreas de trabajo, desde un salón de clases o un centro de trabajo, no importa, lo que importa es el compromiso que adquiera y muestre a aquellos que participarán en ese proceso de enseñanza y aprendizaje que ejercerá con ellos.

Las competencias aquí expuestas, más allá de este término, son las bases para entablar relaciones profesionales asertivas, donde exista un reconocimiento de valores institucionales y personales que contribuyan a un ambiente efectivo, positivo de trabajo y de enseñanza.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Consejo Nacional de Normalización y Certificación de Competencias Laborales. (s.f.). Recuperado en Enero de 2013, de http://www.conocer.gob.mx/index.php?option=com_wrapper&view=wrapper&Itemid=184
- GIMENO, J. (2009) Educar por competencias, ¿qué hay de nuevo? Madrid: Morata.
- GORE, E. (2004). La educación en la empresa. Argentina: Granica.
- MISISCHIA, B. (2012). Cambio y capacitación laboral. Argentina: Granica.
- PRECIADO, A. (2006). Modelo de evaluación por competencias laborales. México: Publicaciones Cruz.

- UNESCO Oficina Internacional de Educación. (s.f.). Recuperado en Enero de 2013, de <http://www.ibe.unesco.org/es/comunidades/comunidad-de-practica-cop/enfoque-por-competencias>
- VILLA, A. (2008). Aprendizaje basado en competencias. Una propuesta para la evaluación de las competencias genéricas. Bilbao: Ediciones mensajero, Universidad de Deusto.
- VILLALOBOS, E. (2011). Didáctica integrativa y el proceso de aprendizaje. México: Trillas.