

CONTEXTO HISTÓRICO:

El **concepto de inteligencia** a comienzos del siglo XX se veía como la inquietud por conocer la mente humana para optimizar distintos recursos. Existían distintas aproximaciones al concepto de inteligencia y distintas formas de medirlas.

A finales del siglo XIX aparece la **Psicometría**.

En 1905 aparece la **escala de Binet**.

Robert Yerkes en 1918 diseñó tests para los soldados norteamericanos ante la necesidad de encontrar los mejores para asegurarse la victoria en la Primera Guerra Mundial. Estos se llaman **Army Alpha y Army Beta**.

Thorndike distinguió entre tres tipos de inteligencia; la abstracta, la mecánica y la social.

Howard Knox en la década de los 20 en **Ellis Island** hizo tests a los inmigrantes que querían entrar en **EEUU**.

El **Conductismo** (década de los 30) es el número de vocaciones E-R depende de la inteligencia.

Gestalt (década de los 50) pensamiento productivo vs el pensamiento reproductivo.

Hasta los años 50 todas las definiciones que había de inteligencia no tenían algo que no lograban explicar. Lo que ocurría es que estas definiciones no se correlacionaban con el éxito personal o profesional posterior.

Viktor Frankl escribió el libro *El hombre en busca del sentido*. Destacar la frase “No era los más fuertes ni inteligentes los que sobrevivían, sino aquellos que tenían un porqué, una esperanza; aquellos que albergaban la esperanza de volver a ver un familiar querido, de cumplir algún sueño.”

Desde los 60/70 surgen dos grandes corrientes: la inteligencia y los modelos computacionales y la inteligencia como la capacidad de adaptarse eficazmente al medio.

El punto de inflexión sucedió durante la Guerra Fría y la Tercera Revolución Industrial.

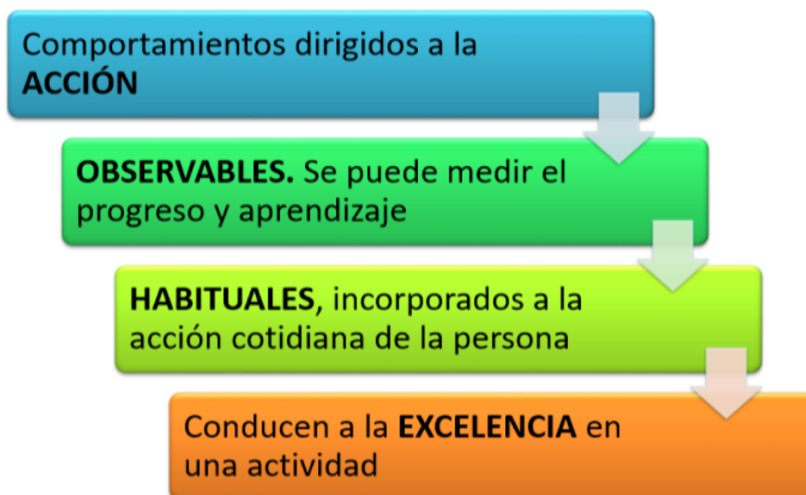
David McClelland (psicólogo norteamericano y profesor de Harvard) tuvo un papel fundamental en **the competency movement**. Ningún dato o resultado era suficiente para establecer previsiones fiables sobre el éxito profesional. Por lo que comenzó a buscar variables que pudieran predecir el futuro de los jóvenes universitarios norteamericanos.

- En 1973 comienza el primer proyecto por competencias FSOR que se basaba en la empatía transcultural, las expectativas positivas ante la provocación y la rapidez en la comprensión de las redes de influencia.
- Aparece el concepto de competencia.
- Funda la consultora McBer.
- Lleva a cabo trabajos como testing for Competence rather than Intelligence y elaborar una evaluación de competencias laboral.
- Trata de demostrar cuáles son los factores que conducen a la excelencia profesional.
- Habla de aptitudes, rasgos de la personalidad, actitudes y conocimientos.

Los pilares de la competencia son los siguientes:

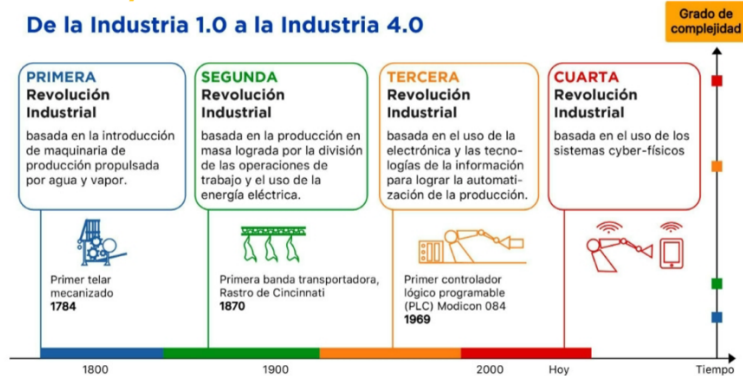


Querer hacer implica **creencias** (ideas, pensamientos, afirmaciones, opiniones...), **valores** (determinan mi manera de ser, pueden cambiar) y **actitudes**.



Las competencias en el marco de la tercera y la cuarta revolución industrial

De la Industria 1.0 a la Industria 4.0



El mundo actual exige algo diferente. Coincide que la tercera revolución industrial con el comienzo de la sociedad de la información y con que las escuelas y educación tal vez no están preparando a las personas adecuadamente para este tiempo (esto provoca una preocupación).

- World Economic Forum
- OCDE
- Institute for the Future

Vuca society (sociedad vuca): volatilidad (futuro impredecible), incertidumbre, complejidad y ambigüedad.

Nada es permanente a excepción del cambio.

¿Para ser una persona exitosa en el siglo XXI se necesita solo buenas notas o algo más?

Una competencia personal es un conjunto dinámico de conocimientos (saber), habilidades y destrezas (saber hacer), actitudes y valores (saber ser) que encarnados e interiorizados en mis actos me ponen en camino hacia la madurez personal, la excelencia, la plenitud y la felicidad.

Para sacar el máximo partido a tu estudio tienes que estudiar con cerebro.

Cierra los ojos, concéntrate en lo que vas a escuchar y deja que fluyan los pensamientos.

Hay cuatro características básicas; que los **comportamientos** sean **dirigidos** a la **acción**, **observables** (se puede medir progreso y aprendizaje), **habituales** (incorporados a la acción cotidiana de la persona), conducen a la **excelencia** en una actividad.

El progreso para adquirir una competencia es el siguiente:

1. Inconscientemente incompetente (la felicidad de la ignorancia)
2. Inconscientemente competente (necesidad de tener una habilidad que antes no sabíamos que necesitábamos)
3. Conscientemente competente (práctica constante y repetición)
4. Inconscientemente competente (la habilidad se convierte en hábito)

Los pilares de la competencia están impregnados en unos principios y valores dirigidos a la búsqueda del bien y la verdad.

Ellon Musk – innovación

Ricky Rubio – humildad

Irene Sendler – búsqueda del bien común

Dorothy Hodgkin –superación

Galileo Galilei – constancia

Margarita Salas – pasión

Santiago Ramón y Cajal – superación