

# Modelo Divergente

Arias, A. Arias, M., Dechent, C., Schink, H., Pérez, M. y Romero, P. (2014).

El modelo Divergente de la Persona Competente tiene entre sus raíces el valorar profundamente a las personas, su contexto, biografía (continuo vital), así como sus experiencias de aprendizaje y cambio a lo largo y ancho de la vida.

Divergente busca presentar una alternativa plausible y eficiente en relación a los modelos que reducen la ecuación sólo a factores materiales, económicos, ingenieriles o miradas unimodales. Si bien estos factores se consideran en el modelo, se integran desde una mirada relacional y pertinente desde el sentido que aporta el factor humano y las personas.

*Consideramos que trabajar con personas, implica plantearse objetivos más allá de lo tecnocrático y promover el bienestar biopsicosocial, la existencia plena, el desarrollo de las personas y la humanidad*

Esto implica el desarrollo de una visión integral que considere distintas dimensiones claves desde el factor humano y el respeto de la persona como sujeto activo. Es transitar desde la mirada asistencialista a una mirada integrativa, relacional, que implica rescatar el valor de las personas desde una mirada positiva y desde sus potencialidades. En este sentido la flexibilidad estructural del sistema nervioso y las redes neuronales del ser humano es el escenario de entrada a la visión funcional flexible, potencial, desde la plasticidad del ser humano como ser biopsicosocial desde el continuo histórico.

## Valor del Modelo Divergente:

- Enfoque en el aprendizaje a lo largo y ancho de la vida.
- Mirada relacional y contextual de la persona competente.
- Palanca de cambio eficiente en empleabilidad y movilidad laboral.
- Experiencias de aprendizaje enfocadas en propósitos y desafíos. Metodología activa/reflexiva (70a/30r)\*.
- Permite operar desde lo intercultural, transcultural, multicultural, y microcultural.

Nos especializamos en el desarrollo de metodologías, experiencias de aprendizaje e indicadores de resultados que conversen con los objetivos de las organizaciones, sociedad y personas desde una profunda valoración del factor humano, respetando al otro como resultado de su historia y experiencia (biografía).

Comprendemos y valoramos al ser humano activo, en interacción en y con el mundo (sistema ecológico material, social y personal) donde las experiencias y la construcción de su mundo (significados, conocimientos e interpretación posible) ocurre desde su historia filogenética y ontogenética (horizonte de experiencia).

*Aparente paradoja. Todos iguales, todos distintos*

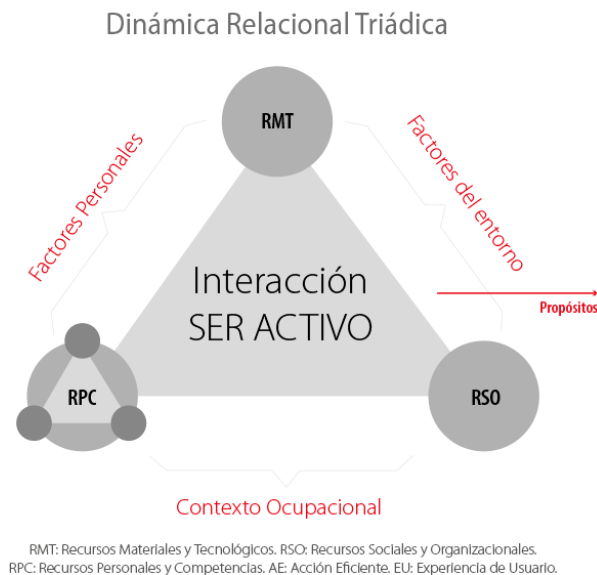
Adscribimos al valor de la igualdad de los seres humanos, en dignidad y derecho; de todos los seres humanos (todos iguales en derechos) y entendemos a los seres humanos como seres únicos, especiales e irrepitibles desde su contexto e historia vital (todos distintos en experiencias e historias).

Entendemos que la diversidad cultural implica diversidad en los seres humanos. Esto nos invita a considerar esta diversidad en las diversas experiencias de vidas y aprendizaje, o en diversos grupos de personas y organizaciones (todos distintos). Una visión de integración respetuosa desde la diversidad y la igualdad de todos los seres humanos.

*El Modelo Divergente es activo, en operar o proceso, desde una visión triádica, relacional y contextual*

En este sentido todo elemento presente en la realidad humana, social o que considere el factor humano, comprende mejor la experiencia del ser humano al considerar la relación de estas tres dimensiones, donde el ser humano articula y gestiona la interacción con su medio utilizando/operando con *recursos materiales* (tecnológicos), *recursos culturales* (sociales) y *recursos personales* (competencias) a los que tiene acceso y orienta según determinados intereses, propósitos, necesidades o resultados (Arias, M. y Schink, 2006).

## MODELO RELACIONAL DIVERGENTE



### Triada Divergente. Dimensiones que se relacionan en lo humano (M. Arias y Schink, 2006).

1. Dimensión material / tecnológica (Factor del entorno).
2. Dimensión social / cultural (Factor del entorno).
3. Dimensión personal / competencias (Factor personal)

-----  
Articular y gestionar los recursos según curso de acción -> Propósitos  
-----

unidad estructural/funcional – contexto de desempeño

En el Modelo Divergente la dimensión personal (competencias) se aborda desde el Trébol de las Competencias de Schink, H. (2006). Donde es el factor humano quien articula y administra diversos recursos en un curso de acción según determinados propósitos en determinados contextos de acción, de desempeño.

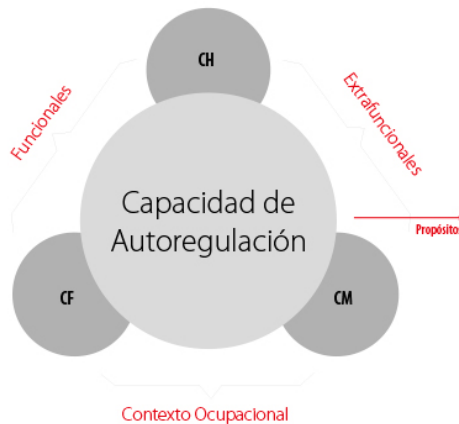
## Ser Humano competente / Trébol de las competencias (H.Schink).

1. Dimensión competencias metodológicas (Factor extrafuncional).
2. Dimensión competencias humanas (Factor extrafuncional).
3. Dimensión competencias técnicas (Factor funcional).

-----  
Articular y gestionar los recursos según curso de acción -> Propósitos  
-----

### TREBOL DE LAS COMPETENCIAS

Hermann Schink (2004)



CH: Competencias Humanas (HS, Autoconcepto). CF: Competencias Funcionales (Específicas, Técnicas). CM: Competencias Metodológicas (Planificar, Jerarquizar). Schink, H, 2004.

El Trébol de las Competencias permite comprender y potenciar de forma operativa la “empleabilidad”, “movilidad laboral”, “competencias sello o transversales” desde los aportes de las competencias extrafuncionales (competencias metodológicas y competencias humanas) que operan en diversos contextos de desempeño y no sólo en determinados puestos. El aporte operativo que permiten las competencias extrafuncionales destaca en contextos de desempeños, perfiles profesionales o nodos de desarrollo. En este sentido es relevante en el mundo de la ocupación, de la educación para la ocupación y la formación para la ciudadanía.

*Las competencias son relevantes porque son herramientas en acción que permiten cambiar la relación con el mundo y con nuestros propósitos  
El martillo es importante porque redefine mi relación con los clavos y mis propósitos, no en sí mismo  
(Arias, 2011)*

La vida no es sólo vida ocupacional (trabajo). Es mucho más y es lo que se propone atender el Modelo Divergente cuando asegura que el aprendizaje es a lo largo (8 etapas) y ancho de la vida (5 dimensiones).

A lo largo de la vida: Gestación -9 meses a nacimiento; Primera infancia: 0 a 4 años; Niños: 5 a 9 años; Adolescentes 10 a 14 años; Jóvenes 15 a 29 años, Adulto Joven 30 a 39 años, Adulto 40 a 59 años y Persona Mayor más de 60 años.

A lo ancho de la vida: Dimensión Biológica, Dimensión Psicológica, Dimensión Social, Dimensión Espiritual y Dimensión Digital.

El Modelo Divergente ha desarrollado para cada dimensión indicadores y protocolos de abordaje, desde una visión de sistema ecológico relacional, donde la división es operativa y funcional.

*Existen diversas dimensiones de realidad  
que se articulan y forman continuos o líneas específicas  
en escenarios o contextos específicos*

En Divergente consideramos que el desarrollo del conocimiento se relaciona con el desarrollo social, tecnológico, de herramientas y la humanidad como sociedad cultural y especie biológica. En este contexto, desde el desarrollo cultural, científico y tecnológico podemos identificar que la realidad presenta “múltiples dimensiones”. Por ejemplo, presenta una clasificación posible en relación a las categorías análoga y digital. En este sentido la realidad es compleja y permite establecer que existen en un sistema relacional entre las distintas dimensiones de realidad (Arias, M, 2010).

*...la dimensión digital como un espacio de interacción social y código cultural*

### **Dimensiones de Realidad / Dimensiones Múltiples (M. Arias, 2010).**

1. Realidad análoga, continua, material, macroatómica o biológica.
2. Realidad digital, discreta, ondas y frecuencias, subatómico o cuántico.
3. Realidad incrementada o hiper/realidad (1+2), materia, ondas y frecuencias.

-----  
unidad estructural/funcional – contexto socio histórico  
-----

Se presenta una dinámica relacional donde participa el ser humano y la humanidad, en un contexto y continuo socio-histórico.

### **¿Qué hacemos?**

Realizamos estudios, asesorías y formación en competencias, siendo el Modelo Divergente de la Persona Competente nuestro sello distintivo a través del cual hemos realizado aportes significativos al fortalecimiento del factor humano. Nuestra experiencia ha sido con organizaciones públicas y privadas, de diversos sectores, a través de intervenciones locales y de carácter masivo, con presencia en regiones y a nivel nacional.

Nos motiva y apasiona aportar soluciones a problemáticas y desafíos que enfrentamos como sociedad, que son relevantes para el desarrollo humano y su bienestar; y que como equipo tenemos un nivel de conocimientos, experiencia y aprendizaje acumulado que nos permite agregar valor a nuestros clientes y redes de colaboración.

Trabajamos para construir relaciones de confianza y cercanía con nuestros clientes; y proponemos un trabajo colaborativo que facilite el logro de resultados de excelencia y sostenidos en el tiempo.

## ¿Quiénes Somos?

Somos una organización privada creada el año 2002 y en nuestros 12 años de destacada trayectoria nos hemos dedicado principalmente a realizar aportes significativos y evidenciables al desarrollo de personas competentes, las requeridas para hacer frente a los complejos desafíos que enfrentamos como sociedad. Fundada por un grupo de profesionales de diversas disciplinas, cuenta actualmente con personas que colaboran desde el ámbito de la psicología, neurociencias, ingeniería, publicidad y educación.

En **Divergente** sostenemos firmemente que el ser humano, su posibilidad de cambio, aprendizaje y potencial de desarrollo, son una palanca de cambio estratégica, diferenciadora y que va en sintonía con los desafíos que enfrentamos como sociedad y por tal motivo invertimos todos nuestros esfuerzos en ser un aporte a la innovación, calidad, excelencia y flexibilidad de estos procesos claves, que nos permiten avanzar significativamente en el desafío de contar con las personas comprometidas y competentes para superar las exigencias de un entorno cada vez más complejo.

*Principio Divergente: El factor humano como articulador activo de las dimensiones del ecosistema que se actualizan y emergen en un contexto social particular en un continuo personal e histórico*

### Referencias Bibliográficas:

Arias, M. (2006). *Desarrollo de Competencias Sociales. Curso Gestión por Competencias en Educación*. Clase nº2. Mayo – Junio. Divergente Área Formación y Competencias. Pp. 15-18.

Arias, M. (2010). *Radiografía del Chile Digital 2.0 en el Bicentenario: Uso de redes sociales, videojuegos y música digital*. Versión libro digital. Editorial Divergente. Santiago de Chile.

Arias, M. (2011). *Seminario "Competencias Digitales y Habilidades Sociales en la era digital"*. Divergente Área Formación y Competencias. Santiago. Chile.

Schink, H. (2006). *Concepto de competencia y educación para la vida*. Curso Gestión por Competencias en Educación. Clase nº1. Marzo – Abril. Divergente Área Formación y Competencias. Pp. 15-18.

www.divergente.cl - www.divergentelab.com

