

La convergencia entre habilidades, actitudes y valores en la construcción de las competencias educativas

Yolanda Argudín Vázquez*

El desarrollo científico y de las nuevas tecnologías, los cambios producidos en los procesos económicos y financieros y la aparición de nuevos problemas sociales y culturales en el ámbito internacional obligaron al mundo occidental a repensar el proceso educativo y a ofrecer un nuevo enfoque que se ha nombrado “competencias”.

Las *competencias educativas* se basan en la economía y en la administración y tratan de aproximar la educación a estas materias, en un intento de crear mejores destrezas para que los sujetos participen de la actividad productiva.

Se intenta el mejoramiento de la calidad de la educación atendiendo a la construcción de *competencias prácticas*, con el objetivo de que los estudiantes puedan más tarde competir exitosamente en el campo laboral y, como resultado indirecto, los productos y servicios compitan en los mercados internacionales con buenos resultados.

También se ha visto que para lograr el alto rendimiento de las empresas hay que desarrollar nuevos métodos que combinen las exigencias de las tecnologías con las habilidades o destrezas del trabajador. Las decisiones operacionales se tienen que tomar en el ámbito de la línea de producción, recurriendo a las habilidades del trabajador de *pensar creativamente y resolver problemas*.

Se sabe que las metas productivas dependen del factor humano, así se pretende que los trabajadores se desempeñen cómodamente con la tecnología y con los sistemas complejos de producción, siendo capaces de

trabajar en equipo y con la *necesidad de seguir aprendiendo* frente a un mundo en continuo cambio.

Por ende, los cambios significativos que se produjeron en el contexto *mercado de productos-tecnología-mercado de trabajo* han exigido una nueva formación que considere principalmente a la *capacidad de gestión*, la *capacidad de aprender* y la *capacidad de trabajo grupal*.

Tal posición sostiene una relación necesaria entre: cambios tecnológicos y de organización del trabajo, transformación de los procesos productivos, condiciones de empleo y alta calificación en los recursos humanos.

La necesidad de redefinir los lineamientos educativos fue impulsada por numerosos organismos gubernamentales y no gubernamentales, tales como la UNESCO, que intentó construir una visión más integradora, y señaló así la necesidad de impulsar la transformación de la educación, aumentar el potencial científico-tecnológico de cada región con miras a la formación de una ciudadanía moderna, vinculada tanto a la democracia y la equidad como a la competitividad internacional.

En cualquier lugar de trabajo, hoy existen requerimientos que son necesarios para un desempeño adecuado. La escuela, por tanto, se vio forzada a hacerse cargo de lo que le corresponde brindando a los alumnos las *competencias básicas* para el trabajo y garantizándolas en todos sus ciclos, niveles y modalidades.

En otro orden, se debe agregar que la educación para el trabajo no se agota en la transmisión de los conocimientos necesarios para

*Escritora.

trabajar. La UNESCO manifiesta que es necesaria la *formación en valores y actitudes*. Se requiere personas que sepan trabajar en equipo, que puedan ponerse en el lugar del otro y comprenderlo, que se hagan responsables del compromiso que toman, que puedan resolver por sí misma situaciones problemáticas, que sea eficaces, solidarias y veraces.

De esta manera se decretó que las competencias sean el eje de los nuevos modelos de educación y que, como lo hacen las empresas, se centren en el desempeño.

En la educación, *el enfoque centrado en competencias* significa el saber o el conocimiento en la acción. No como tradicionalmente se ha entendido, el conocimiento para guardar en la memoria, sino en la ejecución; el conocimiento o el saber para hacer algo, lo que implica una convergencia de los conocimientos, las acciones, las actitudes, las aptitudes y los valores.

El énfasis puesto en la acción para ejecutar un desempeño, que a la vez es su resultado.

Richard Boyatzis (1982) expresa que una *competencia* es la destreza para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar.

El desempeño ocurre en un ámbito más o menos concreto, en un contexto determinado y de acuerdo con ciertas normas o criterios previamente determinados.

Este nuevo enfoque se centra en los *sujetos* y en la *participación*, no es ya la corriente educativa que situaba al alumno como ser humano único e irreplicable, *alumno-persona*, y depositaba el énfasis en el proceso proponiendo no sólo que el alumno participara, sino que *se transformara*, así como buscaba que fuera *el mismo estudiante quien transformara su realidad*; no pretendía conformar comportamientos como lo hacen las compe-

tencias, sino que entendía la educación como un proceso permanente en el que el alumno iba descubriendo, elaborando, reinventando y haciendo suyo el conocimiento. Por el contrario, las competencias educativas intentan que el mejoramiento de la calidad de la educación atienda a la construcción de *competencias y demuestre su desempeño en forma práctica*, para que los estudiantes en un futuro puedan *competir exitosamente en el campo laboral* y, como resultado indirecto, los productos y servicios compitan con buenos resultados en los mercados internacionales. No se plantea ya la transformación del alumno para que mejore su sociedad, sino de su competencia en un mercado laboral, que aún no se sabe si mejorará la sociedad como tampoco se sabe si la competencia será justa o no para esta sociedad y, menos aún si esta nueva postura educativa construirá a la persona o simplemente la convertirá en un obrero más o menos capacitado.

No obstante, un aspecto positivo de este nuevo enfoque es que ha obligado a la escuela a fomentar el aprendizaje integral y no solamente la instrucción que solía centrarse en la memorización, entendiéndose finalmente que más importante que la memorización es la reflexión, la observación, el análisis, el pensamiento crítico y la capacidad de resolver problemas, destrezas que efectivamente sí ayudan a desarrollar la formación del ser humano.

Por tanto, es posible definir la educación hoy en día como el proceso que tiende a capacitar al individuo para actuar conscientemente frente a situaciones nuevas, aprovechando la experiencia anterior, y teniendo en cuenta la inclusión del individuo en la sociedad, la transmisión de la cultura y el progreso social. Siendo por tanto, la educación, un proceso social más amplio y de mayor rango que la mera instrucción, que se limita a desarrollar destrezas, transmitir técnicas o teorías científicas.

El concepto de *competencia*, tal y como ahora se entiende en la educación, resulta de

las nuevas teorías de cognición y básicamente significa *saberes de ejecución*. Puesto que todo conocer se traduce en un saber, entonces, es posible decir que son recíprocos competencia y saber: *saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para la sociedad (dentro de un contexto determinado)*.

La *educación basada en competencias*, según Holland (1966: 97), se centra en las *necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades* individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria. Formula actividades cognoscitivas dentro de ciertos marcos que respondan a determinados indicadores establecidos y asienta que deben quedar abiertas al futuro y a lo *inesperado*.

Richard Boyatzis¹ (1982) expresa que una *competencia* es la destreza para demostrar la secuencia de un sistema del *comportamiento* que funcionalmente está relacionado con el *desempeño* o con el *resultado* propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo *observable*, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar.

Las *competencias* al *converger con las habilidades* determinan qué tan efectivamente se desempeñan las habilidades y qué tanto se desarrollaron en secuencia para alcanzar una meta.

Marelli² (2000) define: La *competencia* es una capacidad laboral, *medible*, necesaria para realizar un trabajo eficazmente, es decir, para producir los resultados deseados por la organización. Está conformada por conocimientos, habilidades, destrezas y comportamientos que los trabajadores deben demostrar para que la organización alcance sus metas y objetivos. Son capacidades humanas, susceptibles de ser medidas, que se necesitan para satisfacer con eficacia los niveles de rendimiento exigidos en el trabajo.

Bigelow³ (1996) entiende que el aprendizaje a través del desarrollo de habilidades obli-

ga a los estudiantes a que adopten un estilo de *aprendizaje activo* que favorezca su capacidad para: autoevaluarse, afrontar riesgos, autodescubrirse y un comportamiento competente para tratar con situaciones difíciles, por ejemplo, situaciones que requieran de descubrir soluciones, saber escuchar, manejar conflictos, dar retroalimentación y saber delegar.

De esta manera es posible decir que una competencia en la educación es:

Un conjunto de comportamientos sociales, afectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

Se describe como un *resultado de lo que el alumno está capacitado a desempeñar o producir al finalizar una etapa*.

En la educación basada en competencias quien aprende lo hace al *identificarse con lo que produce*, al *reconocer el proceso que realiza* para construir y las *metodologías* que dirigen este proceso. Al finalizar cada etapa del proceso se observan y evalúan la(s) competencia(s) que el sujeto ha construido.

Así, este nuevo enfoque propone que es necesario facilitar *el desarrollo de las habilidades*, la *madurez* de los hábitos mentales y de *conducta* que se relacionen con los valores universales. Asegurándose de que *el fin y centro del aprendizaje sea el alumno*, reforzando *el desarrollo del pensamiento crítico* del estudiante, con objeto de que éste cuente con herramientas que le permitan discernir, deliberar y elegir libremente, de tal forma que en un futuro próximo pueda comprometerse en la construcción de sus propias competencias.

Chikering y Reissers (1993) fueron de los primeros investigadores educativos en relacionar las competencias laborales con las que el alumno debe construir y ofrecieron un primer listado que permite precisarlas:

Competencias en la educación

1. Construcción de competencias.

2. Manejo de emociones (valores).
3. Avance de la autonomía a la independencia (aprender a aprender).
4. Madurez en las relaciones interpersonales (trabajo en equipo).
5. Establecer la propia identidad.
6. Desarrollo de propósitos (solución de problemas).
7. Desarrollo de integridad (valores).

Que más tarde se redefinieron proponiendo:

- Establecer un proceso que ayude al alumno a guiar, ordenar y a estructurar su propio pensamiento.
- Propiciar el cuestionamiento.
- Desarrollar el pensamiento crítico por medio de las habilidades de razonamiento.
- Favorecer la elección responsable.
- La formación en valores a través de la reflexión.

Ser competente o mostrar competencia en algo implica una *convergencia* de los *conocimientos, las habilidades, los valores* y no la suma de éstos. La convergencia de estos elementos es lo que da sentido, límites y alcances a la competencia.

Antes de proseguir, juzgamos importante ofrecer la definición de algunos conceptos que articulan esta nueva corriente educativa:

Se entiende por *competencias básicas* las esenciales, las más importantes, implícitas en las prácticas laborales y en la educación.

Las competencias genéricas son necesarias para el desempeño de numerosas tareas, a su vez incluyen la mayoría de las competencias básicas y están relacionadas con: la comunicación de ideas, el manejo de información, la solución de problemas, el trabajo en equipo (análisis, planeación, interpretación, negociación). Posibilitan la transferencia de las competencias laborales a las que es posible construir en la educación, por ello también se denominan *competencias transversales*, porque dan al sujeto la posibilidad

de moverse y de transferir las competencias de un contexto a otro.

Al desempeñarse el docente en este nuevo entorno de enseñanza-aprendizaje, sus funciones cambian, por lo que es necesario redefinir su tarea profesional y las competencias que debe poseer.

La transformación profunda, en el contexto educativo, se produce a partir del apoyo de las autoridades en las instituciones, un cambio de actitudes y de planteamientos por parte de los profesores.

El sistema educativo tuvo que adaptarse a los cambios sociales y replantearse el papel que actualmente requiere desempeñar el profesor, las competencias que debe poseer para desenvolverse en una nueva sociedad.

Las nuevas formas de enseñanza y de aprendizaje exigen habilidades como investigación, búsqueda, estudio, invención, adaptación, flexibilidad, creatividad, actitudes de tolerancia a la frustración.

Es importante recordar que las competencias parten del marco conceptual que provee la institución con su misión y sello característico.

Para elegir el núcleo de competencias básicas que se requiere construir es necesario analizar y responder en forma realista las siguientes preguntas:

1. ¿Cuáles son las competencias básicas y necesarias para obtener buenos resultados en la práctica profesional contemporánea?
2. ¿Qué indicadores permiten elegir las competencias que se van a construir?
3. ¿Cuáles son los medios más efectivos para construir estas competencias?
4. ¿Cuáles son los medios más efectivos para comprobar que los alumnos han construido estas competencias?

Es primordial que el profesor posea competencias en relación con la preparación de

actividades susceptibles de generar aprendizajes efectivos. Esta importancia se incrementa cuando el profesor pretende organizar el aprendizaje como una construcción de competencias por parte de los alumnos. Ya que en este caso no se trata de preparar algunas actividades, sino de diseñar el desarrollo de los temas con base en actividades a realizar por los estudiantes.

Como hemos visto, parte de la construcción de competencias se basa en la interdisciplinariedad, la posibilidad de integrar conocimientos de otras disciplinas a la propia y en el desarrollo de habilidades del pensamiento, como, por ejemplo: dividir el problema entre sus partes principales, relacionar, considerar los juicios, clasificar, identificar las características principales y emplear estas habilidades de manera interdisciplinaria.

Los alumnos llevan consigo a los diferentes campos del trabajo distintas habilidades que son parte de la educación compleja que recibieron, pero no son conscientes de esto, es por ello importante darles a conocer desde la escuela las relaciones entre sus conocimientos, habilidades y valores, lo que facilita el montaje de las competencias.

Los conocimientos

El conocimiento se puede dividir en conocimientos generales, específicos y conocimientos de la disciplina.

La educación, por lo general, orientaba el aprendizaje a los conocimientos en campos específicos; los alumnos podían elegir libremente algunas materias, pero la mayoría de sus cursos se centraban en los conocimientos del campo que estudiaban. De la misma manera, los conocimientos eran el núcleo de la evaluación, es decir, cada asignatura fijaba una serie de exámenes o de trabajos escritos y de algunas otras formas de evaluación para medir el aprendizaje del alumno sobre los temas que el curso o asignatura incluían.

De este modo y por lo común, el alumno

obtenía un cúmulo de información y además podía demostrar lo aprendido; no obstante, cuando se enfrentaba al mundo laboral, con frecuencia tenía dificultades para integrar toda esta información al campo laboral, a tal punto que no podía resolver problemas en el desafío del trabajo cotidiano.

La realidad no se divide en las zonas de las disciplinas de las instituciones. El egresado que únicamente fue expuesto a conocimientos específicos de una determinada área, tenía una evidente desventaja cuando se enfrentaba a los verdaderos complejos problemas laborales, porque no había aprendido a aplicar sus conocimientos fuera del aula.

Por tanto, se pensó que es necesario que el alumno sea educado en forma integradora, de manera que sus conocimientos se vinculen y relacionen unos con otros y que se aplique de manera práctica, fusionándose a la vida real en la construcción o desempeño de algo y en convergencia con las habilidades y los valores.

Habilidades

Paul Attewell (1990) dice que una habilidad es un concepto sumamente complicado: *habilidad* es la destreza para hacer algo, pero la palabra también se relaciona, por ejemplo, con el desarrollo mismo de una habilidad, y *habilidad* suele utilizarse como sinónimo de *competencia*, que de esta manera remite a expertos, maestría en el desempeño y excelencia.

Al hablar de habilidades en la construcción de competencias, por lo general los autores se refieren a:

Tocante a la investigación:

- a. La lógica, el razonamientos inductivo-deductivo y de simulación; el pensamiento crítico y la capacidad de definir y resolver problemas.
- b. La creatividad y la curiosidad.
- c. El trabajo en equipo.

- d. El tratamiento, la interpretación y la evaluación de la información.
- e. Las prácticas multi, inter y transdisciplinares.
- f. El espíritu de empresa y la capacidad de autodefinición del trabajo.
- g. La práctica ética.
- h. La capacidad de comunicación.
- i. La capacidad de anticipación, el análisis de riesgos, la perspectiva.

En la combinación de ambas, las capacidades genéricas y los atributos básicos, se pueden establecer lo que llamamos competencias básicas para la educación basada en competencias.

Como se ha dicho, la construcción de competencias implica el desarrollo del pensamiento crítico, que a su vez involucra varias habilidades trascendentales.

El pensamiento crítico es el pensamiento eficiente, *la actividad intelectual que permite conseguir los fines de la manera más eficaz.*

Las habilidades básicas del pensamiento crítico son las de *razonamiento, solución de problemas y toma de decisiones.* Estas habilidades de razonamiento están presentes en toda actividad intelectual.

El concepto *pensamiento crítico* hace referencia a una tradición de investigación y de enseñanza de origen filosófico y de desarrollo multidisciplinar.

En la década de los sesenta, algunos filósofos como Robert Ennis o Stephen Toulmin se plantean estudiar todas las formas de razonamiento y desarrollan el campo del pensamiento crítico, que se diversifica en tres orientaciones: las filosóficas, las educativas y las psicológicas, todas necesarias en el acto de aprender. Se busca que el alumno *comprenda, reflexione y solucione problemas de manera eficiente*, que desarrolle una óptima capacidad de juicio y la utilice en los problemas tanto académicos como cotidianos, tanto profesionales como personales.

Las orientaciones filosóficas amplían la lógica a la argumentación, como habilidad central del pensamiento. Las educativas han insistido en el desarrollo de procedimientos y técnicas que mejoren las habilidades cognitivas. Las psicológicas las han considerado las estrategias de resolución de problemas.

Autores como Jonathan Baron o Diana Halpern han descrito e investigado las capacidades fundamentales de pensamiento. Proponen como habilidades básicas, por ejemplo:

- Razonar.
- Comprobar hipótesis.
- Resolver problemas y decidir.

Los psicólogos han identificado los procesos implicados en la actividad intelectual, especificando las capacidades propias del pensamiento crítico y consideran las habilidades cognitivas como parte fundamental en todo proceso de solución de problemas:

- Habilidades de argumentación.
- Aprender a pensar.
- Habilidades para resolver problemas.

El razonamiento

Las diferentes corrientes consideran que la *habilidad* principal es el razonamiento. *El razonamiento* como la capacidad de hacer inferencias y juicios, núcleo o esencia de lo que se entiende por pensamiento y que a su vez comprende las siguientes habilidades:

- Relacionar.
- Comparar.
- Sintetizar.

Resolver problemas es aprender

Los psicólogos aportaron un concepto muy importante, la *solución de problemas*. Se trata de una alegoría muy útil que describe la necesidad de disponer de un marco que integre

toda la actividad de pensar. Cuando no se sabe qué hacer, qué creer o qué querer, es cuando se entiende que uno se encuentra frente a un problema, en el momento en que se desea solucionar, es cuando se piensa cómo resolverlo.

Para solucionar un problema, primero se *define y analiza para comprenderlo*; segundo, se buscan formas de modificar la situación (*estrategias de solución*); después, se elige la solución que se considera mejor; a continuación, se aplica, y finalmente, se *valoran los resultados* obtenidos. En estos pasos se incluyen todas las habilidades importantes del pensamiento.

Para definir y comprender una situación o resolver un problema se necesitan todas las habilidades implícitas en las capacidades de *conceptualizar*, de *reflexionar* y de hacer *juicios*. Estas habilidades son especialmente importantes. En ocasiones, son también necesarias las habilidades de *indagar* (investigar), formular y *comprobar hipótesis*.

Las diferentes estrategias para la resolución de problemas se basan en las habilidades de reflexión de *inferencia* o *juicio* como: la búsqueda de iguales, el principio de no contradicción o el análisis medio-fin.

La resolución de problemas se inicia al elegir con eficacia entre diferentes opciones o alternativas para tomar una decisión.

Toma de decisiones

Tomar decisiones exige un juicio eficiente para elegir la mejor opción, la más probable y la que más ventajas ofrezca, lo que obliga a evaluar los costes y los beneficios dentro de las alternativas que se presenten y a estimar su probabilidad de ocurrencia.

Solucionar un problema exige del análisis, la comprensión, la formulación y comprobación de hipótesis y la toma de decisiones, que implica valorar las ventajas y las desventajas de las diferentes opciones, así como su probabilidad de ocurrencia, juicios de valor y de probabilidades.

Todas estas habilidades de razonamiento requieren razonar o inferir dentro de dos categorías: *deducción e inducción*. *Deducir* implica *el razonamiento categórico y el razonamiento proposicional*. El *razonamiento inductivo* se divide en cuatro categorías: *generalizaciones inductivas, razonamiento causal, analógico e hipotético*. Para llegar a una conclusión o explicar un hecho se utilizan en conjunto las cuatro categorías.

Es posible señalar las siguientes habilidades básicas del pensamiento crítico:

- Abstractar
- Distinguir
- Imaginar
- Sintetizar
- Observar
- Modelar
- Transformar
- Construir analogías
- Pensamiento dimensional
- Visualizar
- Formar patrones
- Hacer empatías
- Reconocer patrones

Se pueden distinguir, entre otras, las habilidades de orden superior:

- La solución de problemas
- La investigación independiente
- Fijarse metas propias
- La auto evaluación

Las principales habilidades de pensamiento o de razonamiento son:

Analizar	Fundamentar	Reconocer
Anticipar	Generalizar	Reconstruir
Regular	Identificar	Argumentar
Resumir	Interpretar	Categorizar
Deducir	Distinguir	Diagnosticar
Inferir	Transferir	Hacer analogías
Inducir	Explicar	Hacer juicios
Justificar	Clasificar	Demstrar
Sintetizar	Comparar	Relacionar
Razonar	Codificar	Verificar
Sacar conclusiones		Valorar
Mantener y actualizar		

En la construcción de competencias, a los requerimientos anteriores se agrega otra serie de atributos personales, entre otros la práctica de los valores éticos y el trabajo en equipo.

Para su mejor comprensión, estos otros atributos se presentan a continuación en un listado, que representa las competencias básicas para un buen desempeño individual y colectivo de cualquier actividad productiva.

1. Capacidad de aprender.
2. Capacidad de aplicar los conocimientos en la práctica.
3. Capacidad de análisis y síntesis.
4. Capacidad para adaptarse a las nuevas situaciones.
5. Habilidades interpersonales.
6. Capacidad para generar nuevas ideas (creatividad).
7. Comunicación oral y escrita en la propia lengua.
8. Toma de decisiones.
9. Capacidad crítica y autocrítica.
10. Habilidades básicas de manejo de la computadora.
11. Capacidad de trabajar en equipo interdisciplinario
12. Conocimientos generales básicos sobre el área de estudio.
13. Compromiso ético (valores).
14. Conocimientos básicos de las materias, disciplinas o profesión.
15. Conocimiento de una segunda lengua.
16. Apreciación de la diversidad y multiculturalidad.
17. Habilidades de investigación.

Estas habilidades se componen de un conjunto de acciones relacionadas. No se desarrollan aisladamente, se asocian a los conocimientos y a los valores y unos a los otros se refuerzan.

Se desarrollan en secuencia, las básicas deben incrementarse antes que las habilidades avanzadas.

Las competencias al converger con las habilidades determinan qué tan efectivamente se desempeñan las habilidades y qué tanto se desarrollaron en secuencia para alcanzar una meta.

Valores

La escuela refuerza los valores de los estudiantes en varios aspectos positivos (Astin, 1993): “Un valor es un principio abstracto y generalizado del comportamiento que provee normas para juzgar algunas acciones y metas específicas, hacia las cuales los miembros de un grupo sienten un fuerte compromiso emocional.”

El enfoque de las competencias plantea que los valores son el contexto en que se basan las habilidades y la aplicación de los conocimientos.

Los valores se entienden como los valores universales, y es muy importante que sea el alumno quien los elija y los haga suyos libremente. Es importante recordar que un valor impuesto deja de ser valor. Saber optar por algo valioso, según señala el “Análisis sobre las habilidades para una educación permanente”,⁴ es fruto del pensamiento crítico.

Al proponer que los estudiantes construyan competencias, en ningún momento significa que deban abandonar sus valores, por el contrario, es muy importante que desarrollen su pensamiento crítico como un puntal para el crecimiento en valores. Por ejemplo, cuando los estudiantes no desarrollan su pensamiento crítico, suelen fluctuar entre pertenecer a un equipo cuyos miembros le simpaticen o en aceptar cualquier tipo de trabajo sin que importe su integridad y honestidad.

Desde el currículum, la educación basada en competencias se concentra en:

Habilidades

Actitudes. Se relacionan con la ética (valores éticos). Las actitudes inherentes a una competencia (actitudes o comportamientos que

respondan a la disciplina y a los valores). Es importante recordar que los valores se traducen en actitudes.

Aptitudes. Aptitud capacidad y disposición para ejercer una actividad, desempeñar un cargo, una función, etcétera.

Los conocimientos

La evaluación de los logros mediante una demostración del desempeño o de la elaboración de un producto.

Debe tomarse en cuenta en el diseño o programación de la enseñanza-aprendizaje:

las competencias que se van a construir; las disciplinas como marco de referencia del aprendizaje; las habilidades a desarrollar; la promoción de actitudes relacionadas con los valores y con las disciplinas; los procesos; los programas de estudio orientados a los resultados; el diagnóstico; la evaluación inserta en el aprendizaje, en múltiples escenarios y en diversas situaciones, basada en el desempeño y como una experiencia acumulativa, la retroalimentación, la auto-evaluación; los criterios que se utilicen para evaluar los desempeños o resultados; el seguimiento y la interacción social.

Ejemplo de la convergencia entre competencias, valores y habilidades

Valores	Habilidades	Habilidades	Habilidades	Competencia
Valores	Resolver problemas	Interacción	Reflexionar	Liderazgo
La capacidad de elegir una respuesta eficiente a una situación específica, a la luz de los valores (filosofía, código ético) en un proceso que implica el discernimiento, la deliberación sobre los motivos en pro y en contra y la decisión libre y voluntaria.	Capacidad para lograr un resultado eficaz y eficiente.	Capacidad de interactuar de manera efectiva con diferentes individuos y grupos en diversos contextos.	La capacidad de observar y de reflexionar sobre diversas situaciones.	Toma de riesgos.
-Atender a los valores personales y a los valores de la comunidad	-Analizar las condiciones en una situación determinada.	-Trabajar en equipo.	-Tomar decisiones apoyadas en la experiencia.	-Visión.
-Estimar la utilidad de las soluciones potenciales a los retos y a las necesidades de la situación.	-Aplicar los conocimientos. -Dilucidar problemas y sus causas.	-Trabajar de manera interdisciplinaria.	-Analizar.	-Anticipar.
- Analizar	-Planificar estrategias para enfrentar diversas situaciones.	-Comunicarse efectivamente.	-Estimar la relevancia e importancia de las diferentes situaciones como base de acciones futuras.	-Proponer alternativas.
-Aplicar los conocimientos.	-Hacer diagnósticos.	-Ofrecer y aceptar retroalimentación.	-Aplicar los conocimientos.	-Sostener con evidencias.
	-Identificar respuestas apropiadas o rutas de acción.	-Interactuar con otros en diferentes contextos sociales.		Responsabilidad.
	-Elegir una respuesta efectiva.	-Manejar y resolver conflictos.		-Desempeño que evidencie mejores resultados a cortos y medianos plazos.
	-Convertir las decisiones en acciones.	-Aplicar los conocimientos.		-Aplicar los conocimientos.
	-Crear alternativas.			

Ejemplo de competencias en el aula.

El alumno es quien produce el resultado o realiza el desempeño, el profesor actúa como facilitador

<i>Principales actuaciones Tema</i>	<i>Unidad de competencia</i>	<i>Elementos de competencia</i>
Administrar las operaciones a efectuar para lograr un resultado o desempeño.	Mantener y mejorar las operaciones.	Mantener estándares de calidad.
	Contribuir al cambio.	Crear condiciones de trabajo escolar efectivas.
		Contribuir a la evaluación de los cambios propuestos.
Administrar los recursos.	Recomendar, vigilar y controlar los recursos.	Hacer recomendaciones.
		Vigilar y controlar los recursos
Administrar a las personas.	Contribuir a la selección de los alumnos que trabajarán en el proyecto.	Ayudar a definir las necesidades de los alumnos.
	Formar equipos para mejorar el desempeño.	Formar equipos mediante planes y actividades.
		Identificar, revisar y mejorar actividades de desarrollo individual.
		Desarrollarse uno mismo
Administrar información.	Buscar, evaluar y organizar información.	Conseguir y evaluar datos.
		Registrar y acopiar datos.
	Intercambiar información para resolver problemas y tomar decisiones.	Dirigir reuniones y grupos.
		Aportar en las reuniones.

Notas

¹ R. E. Boyatzis, *The Competence Manager. A Model*, Wiley, Nueva York, 1982.

² Anne Marelli, *Introducción al análisis y desarrollo de modelos de competencia*. Documento de trabajo.

³ J. D. Bigelow, "Teaching Material Skills", en *Journal of Management Education*, Nueva York, 1995.

⁴ *Making the Match Project, Managing Self, Communicating, Managing People and Tasks* y *Mobilizing Innovation and Change*.