



DISEÑO CURRICULAR BASADO EN COMPETENCIAS




OBJETIVOS

- Familiarizar a los participantes con los diversos enfoques educativos basados en competencias
- Analizar las implicaciones del enfoque de Educación Basada en Competencias sobre el desarrollo curricular y aplicar sus elementos básicos en el desarrollo de una propuesta.



EMERGENCIA DEL ENFOQUE BASADO EN COMPETENCIAS

- 
- ¿Qué es lo que hace que aumente el interés entre la educación superior y el mundo del trabajo?
 - ¿Cómo están cambiando las exigencias del trabajo y las condiciones de empleo para los graduados?
 - ¿Qué exigencias del empleo se observan hoy en día?
 - ¿Cómo se prevé que la educación “entregue” y cómo debería responder?



TENDENCIAS DE EVOLUCIÓN DEL CONTEXTO

- Avance tecnológico de alta calidad y complejidad (electrónica, informática, etc.)
- Predominio del sector servicios
- Aumento del consumo (en los países desarrollados)
- Incremento de la participación social, económico, política de la mujer
- Problemas de desempleo
- Aumento del tiempo de "ocio" en las sociedades desarrolladas
- Aumento de la población de la tercera edad
- Desarrollo de técnicas y actividades "a la medida" (personalización productiva)
- Paso de la producción en masa y de la comunicación de masas (sociedad industrial) a realizaciones más específicas y fluidas (sociedad informada)
- Énfasis en los "valores internacionales" (Masuda, 1984)
- Integración de redes especializadas (sociales, financieras, comerciales, industriales, culturales) "Redopolis" (Bressandlster)



TENDENCIAS QUE AFECTAN LA FORMACIÓN Y EL EMPLEO

- **Globalización:** integración económica, nueva división internacional del trabajo, transnacionalización de productos y marcas.
- **Cambio científico-tecnológico:** avance en las tecnologías de manejo, procesamiento, acceso y distribución de información.
- **Nueva estructuración de las empresas:** acortamiento de las distancias entre niveles, aplanamiento de estructuras, desconcentración – descentralización de la toma de decisiones: participación; reducción de la intermediación de los "mandos medios".
- **Transformación del contenido del trabajo:** sustitución del "puestos de trabajo" por el concepto de área ocupacional.
- **Empleabilidad y no empleo de por vida:** formación profesional de amplio espectro y no restringida a puestos de trabajo específicos (competencias clave / transferibles)
- **Certificación:** aseguramiento de la calidad, certificación de competencias laborales en sustitución de las credenciales educativas.



POR QUÉ EL EMPLEO EN EL EJE DE LA PERTINENCIA SOCIAL

- Adopción de un modelo sociotécnico
- Disminución del empleo
- Emergencia de nuevos empleos
- Mayores demandas de escolaridad
- Nuevas cualidades personales
- Nuevas actitudes y nuevos valores
- Retiro temprano del mercado de trabajo
- Necesidad de reconversiones profesionales



TENDENCIAS ACTUALES DEL EMPLEO Y EL TRABAJO

- Aumento en el sector de empleo “no estructurado”
- Cambio en la estructura de puestos y las exigencias de calificación en toda ocupación
- Pérdida de estabilidad y seguridad en el empleo y creciente “informalización” de las relaciones entre empleador y empleado: trabajo independiente y autoempleo.



CARACTERÍSTICAS DE LOS NUEVOS MODELOS CURRICULARES

- Pertinencia
- Calidad
- Flexibilidad
- Internacionalización
- Interdisciplinariedad y otras modalidades de organización del conocimiento
- Polivalencia
- Integralidad
- Vinculación con diversos sectores
- Innovación
- Aplicabilidad y transferibilidad
- Énfasis en valores
- Movilidad
- Centrado en el estudiante



CARACTERÍSTICAS DE LA NUEVA FORMACIÓN PROFESIONAL

- La formación no se referencia más en un puesto de trabajo, ni siquiera en un empleo concreto, sino al más amplio y expresivo concepto de área ocupacional; su mejor referencia está en las características requeridas para la empleabilidad.



COMPETENCIA Y FORMACIÓN

Las nuevas formas de trabajo y la necesidad para muchas personas de cambiar varias veces de ocupación y adaptarse a situaciones inesperadas exigen capacidades que rebasan las competencias proporcionadas por la formación específica o las disciplinas escolares o universitarias.

Adicionalmente, el éxito en la formación disciplinaria escolarizada parece depender de competencias que no transmiten las disciplinas ni les son específicas.



RAZONES QUE JUSTIFICAN LA IMPORTANCIA DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

- **Enfatiza y localiza el esfuerzo del desarrollo económico y social en la valorización de los recursos humanos.**
- **Parece responder mejor a la necesidad de encontrar un punto de convergencia entre educación y empleo.**
- **Se adapta a la necesidad de cambio omnipresente en la sociedad internacional bajo múltiples formas.**



VENTAJAS DE LOS SISTEMAS BASADOS EN COMPETENCIAS

- Establecimiento de estándares que faciliten la comparación de niveles entre empresas y sectores.
- Definición de parámetros para alinear el valor de títulos y diplomas así como de otras formas de reconocimiento de las competencias.
- Contar con bases para especificar los niveles de competencia requeridos para la población trabajadora y para fijar objetivos nacionales.
- Facilitar la vinculación entre los requerimientos del sector productivo y los resultados de la educación y la capacitación, para hacerlos más relevantes a futuro.
- Flexibilizar y dar consistencia al sistema de educación tecnológica.
- Contar con elementos para reconocer diversas formas de aprendizaje.
- Contar con bases para el reconocimiento de competencias adquiridas en otros países.



COMPETENCIAS Y POLÍTICAS DE MERCADO DE TRABAJO

- La claridad, validez y confiabilidad de las normas de competencia, aceptadas y reconocidas por las sociedad, permite mayor competencia en el mercado de trabajo.
- El enfoque de competencias refuerza la articulación entre mercado educativo y mercado de trabajo .
- El concepto de competencia enfatiza la transferibilidad y portabilidad de aquélla en un mercado de trabajo incierto.
- El enfoque de competencias refuerza el propósito de empleabilidad, tanto para quienes acceden al empleo por primera vez como los desempleados.
- El enfoque de competencias contribuye a la “equidad” ya que establece estándares objetivos que gafantizan el acceso de diversos grupos en condiciones de igualdad.
- El enfoque incide en las relaciones laborales al proponer nuevas bases de negociación



OTRAS VENTAJAS DEL ENFOQUE POR COMPETENCIAS

- La formación basada en normas de competencia permite desarrollar modalidades por alternancia, facilitando el tránsito entre la institución educativa y el medio laboral.
- Estimula la actualización continua de los individuos.
- Permite integrar propuestas de formación individualizada mediante el desarrollo de módulos. Estos, además de adaptarse a las capacidades y requerimientos del sujeto le proporcionan la capacidad de adquirir niveles de competencia más altos.



¿QUÉ SON LAS COMPETENCIAS



COMPETENCIA LABORAL

Concepto complejo que integra y sintetiza insumos, procesos y resultados a la capacidad productiva de un individuo, medida y definida en términos de desempeño real y no una simple agregación de conocimientos y habilidades para el desempeño productivo en un contexto laboral.

Competencia laboral es más que la suma de esos componentes, es una síntesis que resulta de la combinación, interacción y puesta en práctica de tales componentes en una situación real, enfatizando el resultado y no el insumo.



ENFOQUE CURRICULAR BASADO EN COMPETENCIAS

Competencia: establece lo que se espera de un empleado en el lugar de trabajo más que los resultados del proceso de aprendizaje. Supone la habilidad para transferir y aplicar habilidades y conocimientos a nuevas situaciones y entornos.

Incluye:

- los requisitos para desarrollar tareas individuales.
- los requisitos para ejecutar tareas diferentes dentro de un puesto de trabajo.
- los elementos para responder a irregularidades y contingencias de la rutina.
- los elementos necesarios para enfrentar responsabilidades y expectativas del ambiente de trabajo con otras personas.



CARACTERIZACIÓN

Una competencia es el conjunto de comportamientos socioafectivos y habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, una función, una actividad o una tarea.

(Quebec, Canadá)



La competencia se concibe como una compleja estructura de atributos y tareas, permite que ocurran varias acciones intencionales simultáneamente y toma en cuenta el contexto (y la Cultura del lugar de trabajo) en el cual tiene lugar la acción.

Permite incorporar la ética y los valores como elementos del desempeño competente, la importancia del contexto y el hecho de que es posible ser competente de diversas maneras.

**(Enfoque holístico)
(Gonczi y Athanasou, Australia)**



COMPETENCIA

La competencia de los individuos es la resultante de un conjunto de atributos (conocimientos ,habilidades, actitudes, valores, etc.) que se organizan en combinaciones diversas para llevar a cabo tareas específicas.

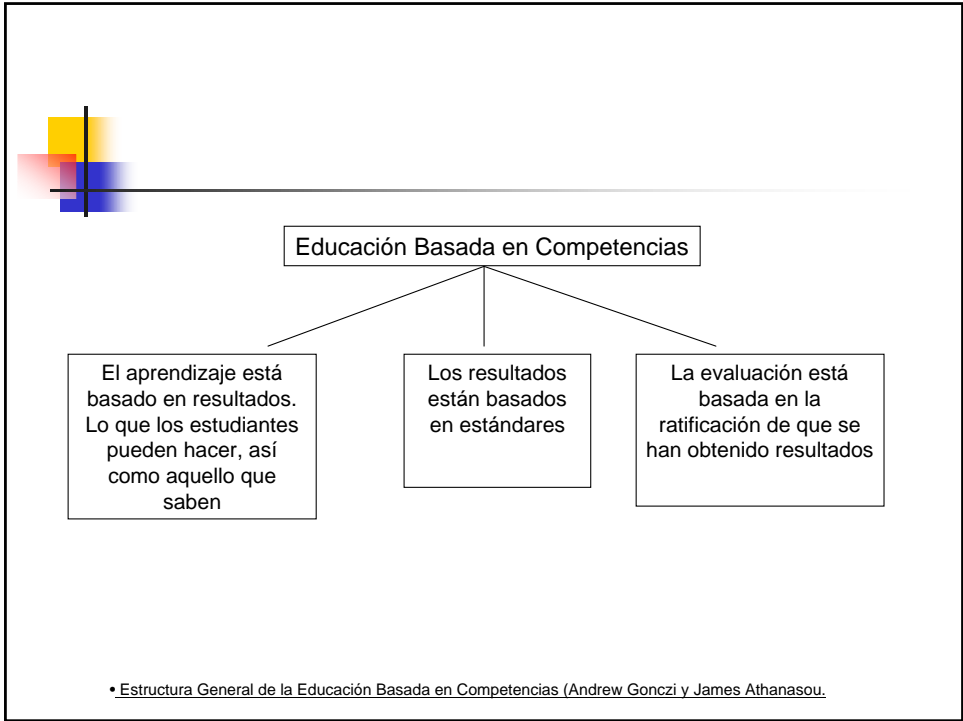
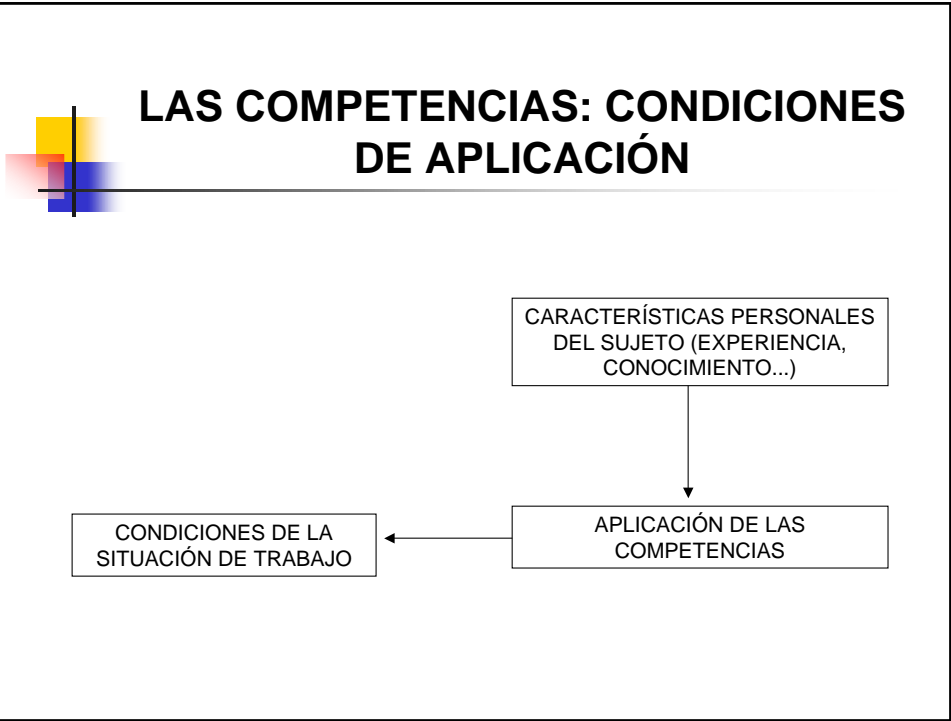
En consecuencia, el sujeto competente es aquél que posee ciertos atributos necesarios para desempeñar una actividad de acuerdo con una norma apropiada.



COMPETENCIA PROFESIONAL

La competencia se define como la posesión y desarrollo de conocimientos, destrezas y actitudes que permiten al sujeto que la posee, desarrollar actividades en su área profesional, adaptarse a nuevas situaciones así como transferir – si es necesario - sus conocimientos, habilidades y actitudes a áreas profesionales próximas.

Integra las capacidades para desarrollar funciones y situaciones de trabajo en el nivel requerido por el empleo e incluye la anticipación de problemas, la evaluación de las consecuencias del trabajo y la posibilidad de participar activamente en la mejora de su actividad.



TRES PERSPECTIVAS DE LA NATURALEZA DE LA COMPETENCIA

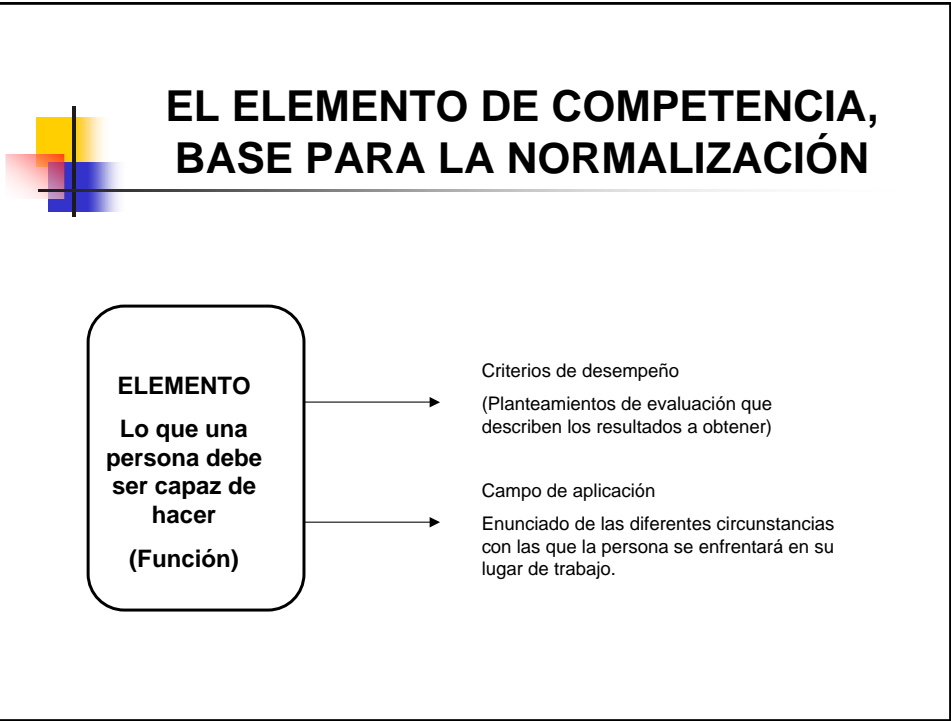
CRITERIOS	COMPETENCIA COMO CONJUNTO DE TAREAS	COMPETENCIA COMO CONJUNTO DE ATRIBUTOS	CONCEPTO INTEGRADO U HOLÍSTICO DE COMPETENCIA
Concepto de competencia	<ul style="list-style-type: none"> «Competencia conformada por tareas distintas, específicas e individuales» «Competencias reformuladas como "el estudiante hizo x".» 	<ul style="list-style-type: none"> «Atributos esenciales para el desempeño efectivo.» «Competencias formuladas como "el estudiante tiene x habilidad"» 	<ul style="list-style-type: none"> «Integra atributos y tareas en una situación o contexto específico.» «Competencias formuladas como "el estudiante es capaz de hacer x"»
Características	<ul style="list-style-type: none"> «Se basa en la observación directa del desempeño.» «Se concentra en la relación entre tareas.» «Adecuada para desempeños poco complejos.» «Lista atomizada de competencias.» «Conocimiento inferido del desempeño.» «Pocas variaciones en la especificación de normas de competencias» 	<ul style="list-style-type: none"> «Se concentra en el contexto en que se aplican las competencias genéricas.» «Supone competencias genéricas.» 	<ul style="list-style-type: none"> «Permite la incorporación de ética y valores en las normas.» «Distingue el conocimiento del desempeño.» «Relaciona competencia, individuo y tarea.» «Exige diferentes evidencias y juicios basados en las evidencias.» «Las normas deben ser explícitas y públicas, pero pueden ser flexibles.»
Curriculo	<ul style="list-style-type: none"> «Se utiliza el análisis ocupacional para definir las tareas que se enseñarán.» 	<ul style="list-style-type: none"> «Define el conocimiento del tema y las habilidades genéricas necesarias.» 	<ul style="list-style-type: none"> «Define la interacción entre el conocimiento, habilidades y actitudes necesarias en un contexto.»

Instrumentación de la Educación Basada en Competencias (Andrew Gonczy y James Athanasou).

OBJETIVOS

ESTUDIO DE ANÁLISIS OCUPACIONAL

- Identificar los comportamientos laborales básicos y genéricos que serán requeridos en los trabajadores
- Definir modelos que establezcan la relación entre los comportamientos laborales identificados y las funciones productivas y grupos ocupacionales
- Generar una base de datos de comportamientos laborales con los conocimientos, habilidades y destrezas correspondientes a cada nivel de desempeño.
- Formular un diagnóstico del nivel de la fuerza laboral mexicana.
- Realizar la transferencia de tecnología del NJAS al personal mexicano



Esquema para la construcción de competencias.

Título de la Unidad		Provee una descripción de un grupo de elementos	
Título del elemento		Señala lo que la persona debe ser capaz de hacer	
Criterio de desempeño.	Requerimiento de Evidencia y Guía de Evaluación		
Establece los planteamientos de evaluación que describen el o los resultados a obtener por el elemento. Al verificar también el desempeño correcto, se confirma la competencia	Evidencia por desempeño		
	Evidencia directa por desempeño	Evidencia por producto	
	Detalla las situaciones requeridas por los criterios de desempeño para la demostración del logro de la Norma, mediante una evidencia por desempeño. También detalla cuánta evidencia se requiere.	Detalla los resultados o productos tangibles que pueden usarse como evidencias y cuántos de esos resultados o productos se requieren.	
	Evidencia de Conocimientos		
	Conocimiento de base	Conocimiento circunstancial	
Campo de aplicación	Detalla conocimientos de:	Detalla conocimientos que permiten a los candidatos tomar decisiones respecto a (o adaptarse) circunstancias variadas y tiene que ver con:	
Enuncia las diferentes circunstancias con las que la persona se enfrentará en lugar de trabajo y en las que podrá a prueba su competencia	a. Métodos	a. Información	
	b. Principios	b. Sistema de producción	
	c. Teorías que se consideren necesarios para un desempeño competente	c. Estructuras de responsabilidad	
	Guía de Evaluación		
	Generalmente detalla los métodos de evaluación y cómo se comparan los diferentes pautas de evidencias (suele presentarse como un documento separado)		



El profesional está siempre inserto en un contexto de acción (Task Environment, Thomson, 1967)

Las competencias que desarrolla están condicionadas por un doble efecto (Boudon):

- **Un efecto de posición:** la posición de un actor en un contexto particular que determina su acceso a información pertinente y
- **Un efecto de disposición:** que depende de su capacidad afectiva y cognitiva que le conduce a cierta interpretación de la realidad.

ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS Y CAPACIDADES



La competencia profesional incluye la capacitación para la acción profesional; las acciones son actos mediante los cuales el hombre transforma la naturaleza. No es posible hablar de acción si no se articulan varias dimensiones:

La ejecución sin percepción es un mero automatismo; la percepción o el pensamiento sin realización es solo contemplación o reflexión.

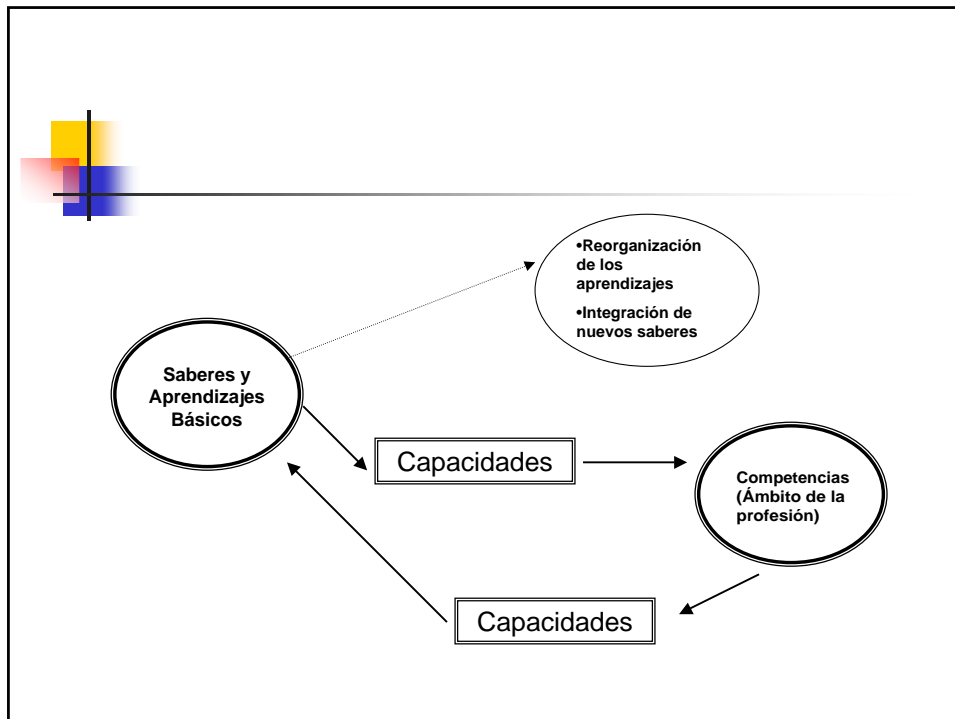


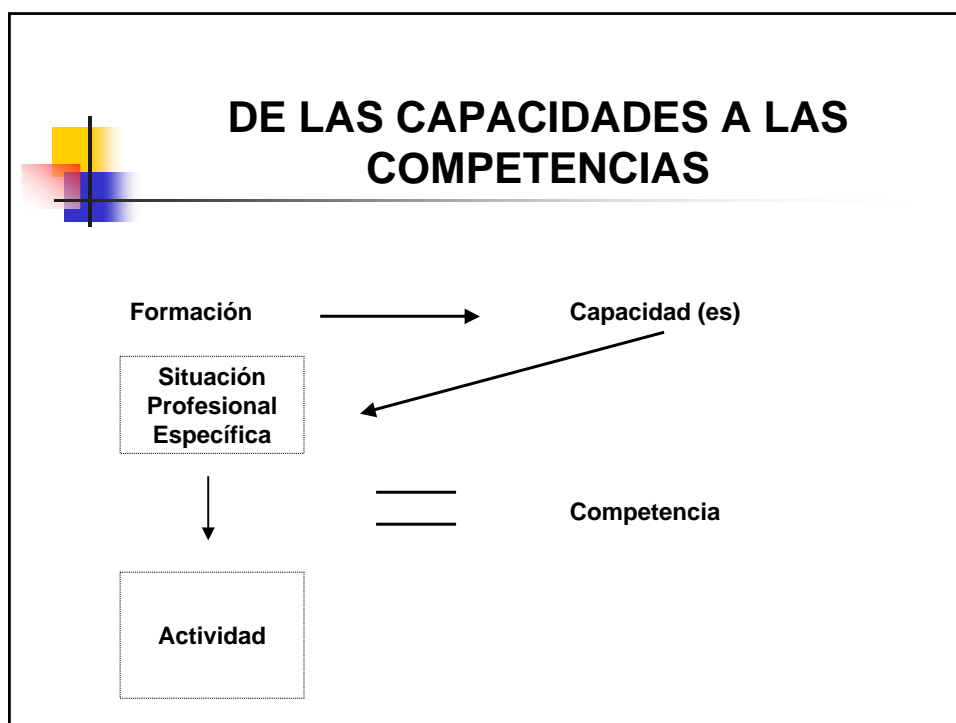
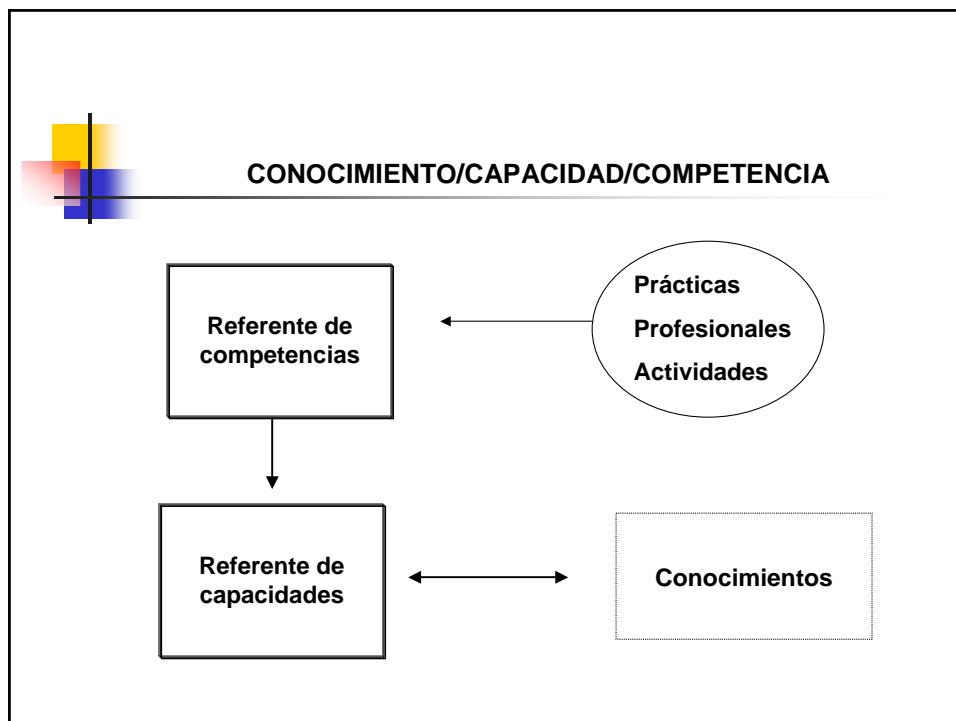
COMPETENCIAS PROFESIONALES Y CONSTRUCCIÓN DEL APRENDIZAJE


El constructivismo como teoría psicológica que puede sustentar la enseñanza y el aprendizaje parece responde al intento de alcanzar la competencia de acción. Se caracteriza por los siguientes aspectos:

- El estudiante es el protagonista de su propio aprendizaje, él construye sus conocimientos
- Se deben tener en cuenta los conocimientos previos (conceptos, representaciones, conocimientos, experiencias).
- El aprendizaje consiste en la modificación de los esquemas mentales de los estudiantes.
- Los contenidos deben ser relevantes, favoreciendo la relación entre ciencia, técnica y organización.
- El aprendizaje significativo conlleva a la interiorización de actitudes y la aceptación de nuevos valores.
- Las fuentes de aprendizaje son múltiples y variadas; no dependen del profesor. Adquieren particular interés los trabajos de grupo, la formulación de hipótesis, el diseño de experiencias y la evaluación de resultados.

La necesidad de construir conocimiento supone una inversión mayor de tiempo que la simple transmisión de información. Esto supone la reestructuración de los programas de formación.








Relación Conocimiento – Capacidad - Competencia

Para conocer las competencias que se quiere o debe privilegiar una formación es necesario recuperar el referente de competencia que, partiendo de un análisis de las prácticas profesionales, permita construir el referencial de capacidades de esta formación y así identificar los conocimientos asociados necesarios



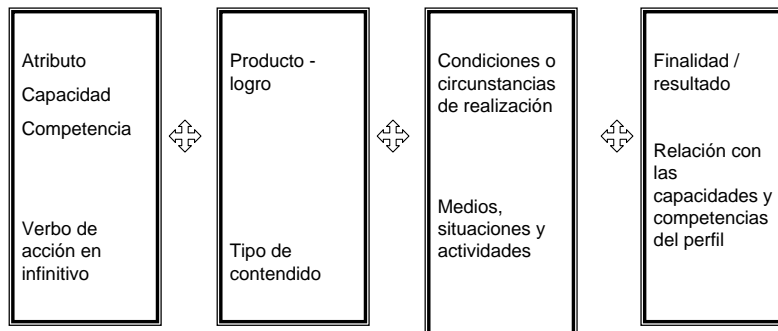
DE LAS CAPACIDADES A LAS COMPETENCIAS

Capacidad: es un conjunto de conocimientos que se ponen en acción en un ambiente pedagógicamente controlado. Se constituye en el campo de las prácticas pedagógicas (diversas capacidades pueden participar en el desarrollo de una competencia)

↓

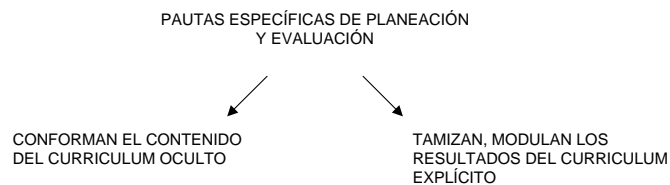
Competencia: es un conjunto de capacidades y conocimientos que van a ser aplicados en un entorno concreto: las situaciones profesionales. Es el saber en acción y se constituye en el campo de las prácticas profesionales.

Formulación de la competencia o capacidad

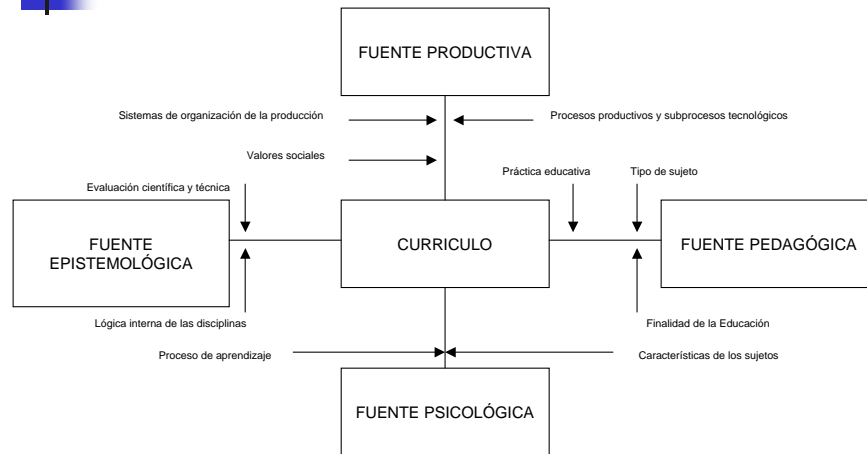


CONDICIONES INSTITUCIONALES DEL APRENDIZAJE MOTIVADO POR EL CURRÍCULUM. (Schubert, 1986)

1. **Física:** elementos materiales de que dispone la institución y el aula (edificio, mobiliario, disposición del espacio, etc.)
2. **Material:** disponibilidad de material didáctico, normas de uso, accesibilidad, etc.
3. **Interpersonal:** modalidades de organización de los grupos humanos, relaciones en y entre éstos, etc.
4. **Institucional:** formas de gestión y gobierno que afectan formas de trabajo.
5. **Psicosocial:** atmósfera creada por las relaciones sociales formales e informales.



LAS FUENTES DEL CURRÍCULO



FUNDAMENTACIÓN DE LA RESPUESTA CURRICULAR (NUEVA)

Propósito: Elaborar un conjunto de argumentos que sustentan la nueva propuesta, con base en estudios e información pertinente derivada del uso de fuentes externas que aseguren su factibilidad.

Fuentes:

Socio profesional

- Vertiente social
- Vertiente laboral y profesional

Psicopedagógica

- Procesos de desarrollo y de aprendizaje del estudiante
- Conceptualización de la enseñanza

Epistemológica

- Características de las disciplinas (estructura interna, instrumentos metodológicos y técnicos para acercarse a la realidad, aplicación)



FUNDAMENTACIÓN DE LA PROPUESTA DE AJUSTE O REDISEÑO CURRICULAR

Propósito: Identificar las eventuales debilidades o insuficiencias del plan vigente (análisis y evaluación del documento y la instrumentación)

Las conclusiones y juicios valorativos constituyen la base del rediseño o modificación.



TIPOS DE NECESIDADES

Necesidad normativa: carencias de un sujeto o grupo con respecto a un estándar o patrón.

Necesidad sentida: pretende responder a la pregunta ¿qué necesito? ¿qué desearía tener?

Necesidad expresada o demanda.

Necesidad comparativa: se basa en la justicia distributiva.

Necesidad prospectiva: trata de establecer lo que se requerirá en el mediano y largo plazo.

(Bradshaw, 1972)

Necesidades prescriptivas o exigencias: conjunto de compromisos del desarrollo intelectual, afectivo, social, psicomotor, etc. Necesarios para el desarrollo de una persona o de un grupo.

Necesidades individualizadoras, idiosincráticas: conjunto de componentes que los sujetos o grupos quisieran ser, saber o poder hacer porque se sienten interesados o capacitados para ello.

Necesidades de índole cultural, técnico o de uso del tiempo libre; se relacionan con la noción del progreso, de mejora de nivel de vida.

Necesidades sociales: necesidades que presenta el medio ambiente.

(Volpi, 1981)



YACIMIENTO DE EMPLEO (Delors, 1993)

Como el mundo físico, el mundo laboral se transforma y pone al descubierto filones hasta ahora desconocidos. En el mundo del trabajo los recursos preciosos asumen la forma de puestos de trabajo, que deben ser descubiertos y explorados.

Esos “yacimientos” surgen de los cambios tecnológicos o de los nuevos hábitos sociales cuyo impacto deja al descubierto funciones sin cubrir.



YACIMIENTOS LABORALES

Las nuevas estructuras ocupacionales y formativas (yacimientos laborales) surgen como respuesta a demandas sociales nuevas, emergentes, como las de servicio a las personas, servicios de atención al medio ambiente, servicios culturales y de uso del tiempo libre, mejoramiento de la calidad de vida.



PRACTICA PROFESIONAL

Expresa las de un profesional de un campo de trabajo determinado en un ámbito social específico.

Implica considerar una serie de determinaciones económicas y sociales que influyen en el ejercicio de una profesión

Se pone, cierta medida, a la noción de “carrera”, que parece más abstracta y universalista, asumiendo que el egresado puede aplicar conocimientos al margen de las condiciones en que esta aplicación se realiza.

En general, se identifican varios tipos de prácticas entre las cuales se señalan las siguientes:

- Vigentes
- Emergentes
- Decadentes



PRACTICA PROFESIONAL

La noción de profesión se relaciona con la práctica profesional entendida como “un conjunto de actividades que deriva de los instrumentos, métodos y formas de organización social de trabajo, de las exigencias de las agencias normativas y de estándares internacionales y es condicionada por la dinámica económica y por el conjunto de interacciones y de relaciones con el público.

(Vargas, R. 1998)

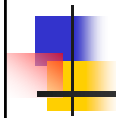


CATEGORÍAS LABORALES

- **Servicios rutinarios de producción:**
 - ✓ Requiere formación educativa básica
 - ✓ Desempeñados por un número decreciente de trabajadores

- **Servicios personales:**
 - ✓ Asociados a tareas simples y repetitivas
 - ✓ Requieren educación formal de nivel medio o capacitación
 - ✓ Incorporan un número creciente de trabajadores

- **Servicios simbólico analíticos:**
 - ✓ Actividades relacionadas con identificación y resolución de problemas, manipulando símbolos con herramientas analíticas
 - ✓ Tendencia a trabajar en equipo
 - ✓ Importancia de la experiencia y capacidad innovadora



La competencia se expresa en las prácticas profesionales. Hoc (1987) y Richard (1990) distinguen dos tipos de estas:

- Las prácticas profesionales de ejecución. Consisten en aplicar procedimientos particulares que han sido memorizados (automatizados o rutinarios) y se aplican sin modificaciones en un contexto de trabajo específico.

- Las prácticas profesionales de resolución de problemas. Tratan de elaborar procedimientos nuevos a partir de la construcción adecuada de una representación operativa de la situación problema. Esta pasa por reestructuraciones sucesivas en el transcurso del proceso de resolución hasta encontrar el camino apropiado y las etapas intermedias.



PERFIL PROFESIONAL

- Es el elemento que define, en términos generales, los conocimientos, habilidades, actitudes y valores que debe poseer el estudiante al egresar, para que pueda aplicarlos a solucionar problemáticas propias de su profesión.
- Constituye el elemento referencial y guía para la construcción del plan de estudios.



Componentes de la formación de un profesionalista o de un egresado

Componentes Técnicos
Conocimientos; Habilidades;
Técnicas; Experiencia;
Actualización

2. Valores humanos
Valores y principios de respeto personal, profesional, profesional y social
Actitudes hacia la investigación, la solución de problemas y la sociedad

Los dos componentes son indisolubles y fundamentales



NUEVAS NECESIDADES EN LA FORMACIÓN DE UN PROFESIONISTA COMPETITIVO

1o. ACTITUDES Y VALORES:

Integridad: diversidad cultural y capacidad de interacción; Deseo de desarrollo profesional y humano; Voluntad de cambio.

Capacidad de trabajar en equipo, Manejo del idioma Inglés; Liderazgo y entendimiento de su papel (rol) en la organización; Posibilidad de comunicación, (oral, escrita, simbólica, corporal); Capacidad de respuesta al cuestionamiento



NUEVAS NECESIDADES EN LA FORMACIÓN DE UN PROFESIONISTA COMPETITIVO

2o. CAPACIDAD Y CALIDAD COMO PROFESIONISTA

Conocimientos básicos que sustenten su actualización y recalificación; Habilidades en manejo de tecnologías (informática, telecomunicaciones); Dominio de trabajar bajo presión y desarrollar trabajo multitarea y multinivel, Experiencia y madurez para tomar decisiones.



PERFIL PROFESIONAL

Es el conjunto de “realizaciones profesionales, criterios de realización y dominios” estructurados en unidades de competencia, los cuales expresan los logros, resultados, acciones o conocimientos esperados del individuo en situaciones de trabajo.



REALIZACIONES PROFESIONALES

Las realizaciones profesionales describen lo que el individuo debe lograr en situaciones de trabajo. Expresa los resultados esperados que la persona debe ser capaz de demostrar para cumplir con la intención de la unidad de competencia correspondiente.

Expresa el nivel aceptable de la realización profesional que satisface los objetivos de las organizaciones laborales y debe permitir discriminar la “realización profesional competente” de la que no lo es. Sirven como guía para la evolución de la competencia profesional.



DOMINIOS PROFESIONALES

El dominio profesional es una descripción del campo de aplicación u objeto de las realizaciones profesionales de cada unidad de competencia. Señala los elementos clave que deben considerarse para interpretar en términos de la práctica actual (y previsiblemente en el mediano plazo) las realizaciones profesionales. En otros términos, establece el contexto de éstas y proporciona una guía para la evaluación de la competencia profesional.

Una realización profesional será “competente” cuando la persona obtiene los resultados expresados en los criterios de realización, en la diversidad de contextos, situaciones y condiciones definidas en el dominio.



UNIDADES DE COMPETENCIA

La **Unidad de Competencia** es un conjunto de realizaciones profesionales con valor y significación precisas en el empleo. Resultan de la desagregación de la competencia general expresada en el perfil profesional.

El conjunto de realizaciones profesionales que engloba debe ser susceptible de conformar una función esencial en el trabajo.



ANÁLISIS OCUPACIONAL

- Pretende identificar el conjunto de comportamientos laborales básicos y genéricos requeridos en los trabajadores y que son comunes a distintas áreas ocupacionales del aparato productivo nacional. Trata de reflejar la existencia de conocimientos y habilidades que son aplicables en diferentes organizaciones y ocupaciones.

- Pretende establecer el nivel de dominio de los trabajadores con relación a conocimientos laborales básicos y transferibles. Al reconocer las competencias básicas y genéricas requeridas en el mercado, orienta la oferta educativa, promoviendo su empleabilidad.



ANÁLISIS OCUPACIONAL: METODOS UTILIZADOS

- a. Análisis lógico. Reconoce los aspectos relevantes de la ocupación y su complejidad. Generalmente se realiza por expertos.
- b. Encuestas sobre actividades laborales. Consiste en la relación de listas de enunciados de comportamientos laborales. La información se obtiene, generalmente, de trabajadores.
- c. Enunciados de comportamientos comunes. Se derivan de fuentes de información con definiciones de ocupaciones, las cuales se van agrupando para lograr tales enunciados.
- d. Escalas de importancia frecuencia y necesidad de comportamientos. Se solicitan a los trabajadores y permiten la construcción de escalas de valoración de comportamiento.
- e. DACUM (SCID/AMOD). Es un instrumento destinado a analizar ocupaciones y procesos de trabajo con diversos propósitos: diseño de sistemas, desarrollo curricular, material didáctico, etc. El trabajo con empleados expertos es el núcleo del procedimiento para llegar a definir una matriz de funciones y tareas que debe cubrir el trabajador (qué hace, cómo lo hace, cuál es el objeto, cuántas veces lo hace, qué dificultades enfrenta).



PERTINENCIA DE LA PROPUESTA CURRICULAR

- **Social**
- **Académica-diciplinaria**
- **Con el mercado laboral**
- **Con las políticas generales (públicas, institucionales) nacionales e internacionales**
- **Con los intereses de los estudiantes, de sus familias**
- **Con la estructura y organización del sistema**



EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS: Principios básicos

- **Calidad**
- **Flexibilidad**
- **Integralidad**
- **Continuidad**
- **Inclusividad**
- **Basada en normas de competencia**



PRINCIPALES CARACTERÍSTICAS DE UN PROGRAMA DE CAPACITACIÓN POR COMPETENCIA

1. Las competencias que los estudiantes tendrán que cumplir son cuidadosamente identificadas, verificadas por expertos locales y de conocimiento público.
2. La instrucción se dirige al desarrollo de cada competencia y a una evaluación por cada competencia.
3. La evaluación toma en cuenta el conocimiento, las actitudes y el desempeño de la competencia como principal fuente de evidencia.
4. El progreso de los alumnos en el programa sigue el ritmo que ellos determinan, según las competencias demostradas.
5. La instrucción es individualizada.
6. Las experiencias de aprendizaje son guiadas por una retroalimentación sistemática.
7. La instrucción se hace con material que refleja situaciones de trabajo reales y experiencias en el trabajo.
8. El programa en su totalidad es cuidadosamente planeado, y la evaluación sistemática es aplicada para mejorar el programa, es flexible en cuanto a materias obligadas y las opcionales.
9. La enseñanza debe ser menos dirigida a exponer temas y más al proceso de aprendizaje de los individuos.
10. Hechos, conceptos, principios y otro tipo de conocimiento deben ser parte integrante de las tareas y funciones.



ELEMENTOS DE LOS MODELOS DE EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

•Análisis ocupacional – Funcional – Constructivista

•Determinación de competencias



1. Identificación de necesidades de formación (y capacitación)
 - Criterios de desempeño y requerimientos de evidencia
2. Diseño curricular por módulos
 - Servicios flexibles, sin prerrequisitos formativos, evaluación para ubicación
 - Formación combinada con porcentajes variables de teoría y práctica.
 - Contenidos versátiles.
 - Reexpresión de normas de competencia en contenidos de aprendizaje.
3. Formación de facilitadores
4. Diseño de material didáctico (MULTIMEDIA)
5. Equipamiento e infraestructura (autos, talleres, laboratorios).
6. Administración escolar (mecanismos de seguimiento de trayectoria, flexibilidad en la programación)



DETERMINACIÓN DE LAS COMPETENCIAS PROFESIONALES

1. **Previsión de los cambios en los contenidos del trabajo:**
 - Cambios en los factores tecnológicos, organizativos y económicos
 - Cambios en las actividades profesionales
 - Cambios en la formación
2. **Posición en el proceso productivo (permite ubicar la profesión en un sector o establecer si es transectorial):**
 - Entorno profesional y de trabajo
 - Entorno funcional y tecnológico



TIPOS DE COMPETENCIAS

Competencias Básicas

(Capacidades básicas, Francia; basic skills, U.S.A.; Core skills, Gran Bretaña; Key Competences, Australia)

Describen comportamientos elementales que deben tener los trabajadores; se asocian a conocimientos de carácter formativo: lectura, redacción, aritmética/matemáticas, comunicación oral.

Se requieren en todos los trabajadores.



TIPOS DE COMPETENCIAS

Competencias Genéricas o Transferibles

(Capacidades generales, Francia; Core behaviors, U.S.A.; Generic units, Gran Bretaña; Cross industry standars, Australia)

Describen comportamientos asociados a desempeños comunes a diversas ocupaciones y ramas de actividad productiva (analizar, planear, interpretar, negociar...)



TIPOS DE COMPETENCIAS

Competencias Transversales

Las transformaciones económicas a escala mundial conllevan la desaparición o reestructuración de grandes sectores: minas, metalurgia, etc. Las inevitables reconversiones y el incremento del desempleo hacen que se valore en el individuo ya no la competencia técnica ligada a un oficio o profesión específicos sino más bien una capacidad de adaptación es decir una **competencia transversal**.



TIPOS DE COMPETENCIAS

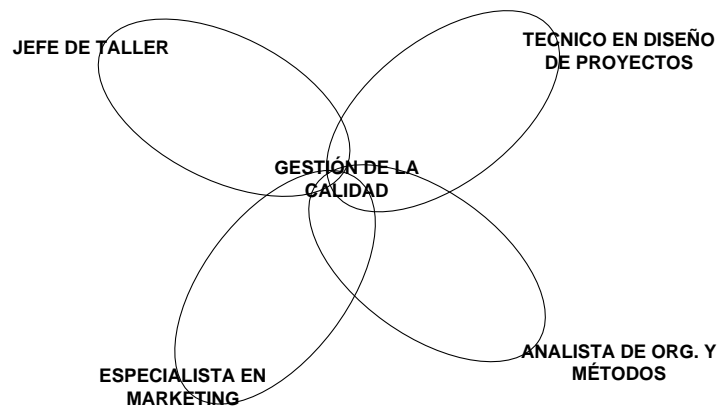
Competencias Técnicas o Específicas

(Capacidades tecnológicas o constitutivas, Francia; Industry Specific Standards, Gran Bretaña y Australia)

Describen comportamientos asociados a conocimientos de índole técnica vinculados a una función productiva (ajustar controles de máquinas de tipo semiautomático, cortar y pulir piezas de metal).

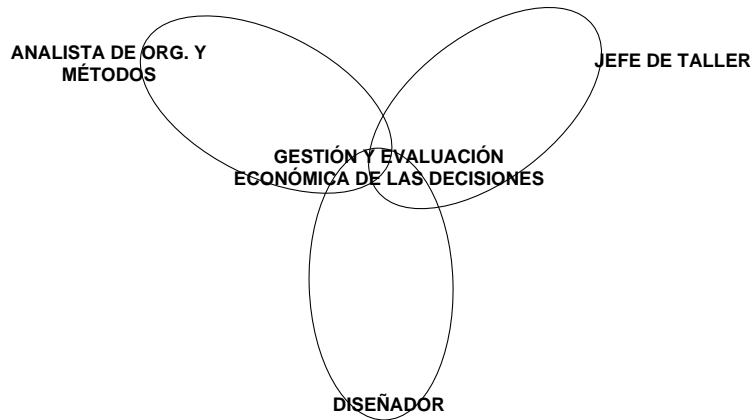


NÚCLEO COMÚN DE COMPETENCIAS





NÚCLEO COMÚN DE COMPETENCIAS



COMPETENCIA

El concepto de competencia está integrado por varios elementos que definen su naturaleza.

- Su carácter relacional, en el sentido de que involucra atributos y tareas, generando combinaciones más o menos complejas en función de la complejidad de las situaciones.
- La necesidad holística: para lograr un desempeño exitoso es necesario conjuntar numerosos factores que se concentran de diversa manera.
- La consideración del contexto y la cultura. Si el sujeto logra una comprensión cultural de su ocupación y de su entorno de trabajo será capaz de lograr combinaciones más adecuadas con su conocimiento técnico y hacer juicios personales más informados.

La combinación de atributos, tareas y contexto produce el método integrado de la competencia.



COMPETENCIA PROFESIONAL

La competencia profesional no reside en los recursos (conocimientos, capacidades) que pueden ponerse en práctica sino en la propia movilización de tales recursos.

Los saberes no constituyen la competencia sino que aumentan o disminuyen las oportunidades de ser competente:

- El diagnóstico del médico no es sólo la aplicación de las teorías biológicas.
- El diseño de una acción de formación no es la aplicación de las teorías cognitivas.

**El paso del saber a la acción es una
reconstrucción, es un proceso de valor agregado.**



CONTENIDO DE LAS COMPETENCIAS

Una característica de la competencia es la de poder seleccionar y combinar diversos recursos en función de los objetivos.

Entre estos recursos se encuentran:

- Los saberes:
 - ✓ Saber teórico (conceptos, saber disciplinario)
 - ✓ Saber contextual (procesos, materiales, productos, social)
 - ✓ Saber procedimental (procedimientos, métodos, formas de operación)
- El "saber hacer":
 - ✓ Formalizado (reglas para actuar)
 - ✓ Empírico (surge de la acción; "conocimiento Delta", Pedagogía de la Disfunción)
 - ✓ Relacional (saber "ser", trabajar con otros, cooperar)
 - ✓ Cognitivo
- Aptitudes y recursos emocionales

CONTENIDOS DE LAS COMPETENCIAS

COMPETENCIA TÉCNICA	COMPETENCIA METODOLÓGICA	COMPETENCIA SOCIAL	COMPETENCIA PARTICIPATIVA
Continuidad Conocimientos, destrezas, actitudes	Flexibilidad Procedimientos	Sociabilidad Formas de comportamiento	Participación Formas de organización
Trasciende de los límites de la profesión Relacionada con la profesión Profundiza la profesión Amplia la profesión Relacionada con la empresa	Procedimiento de trabajo variable Solución adaptada a la situación Resolución de problemas Pensamiento, trabajo, realización y control autónomos Capacidad de adaptación	Individuales: • Disposición al trabajo • Capacidad de adaptación • Capacidad de intervención Interpersonales: • Disposición a la cooperación • Honradez • Rectitud • Altruismo • Espíritu de equipo	Capacidad de coordinación Capacidad de organización Capacidad de relación Capacidad de convicción Capacidad de decisión Capacidad de responsabilidad Capacidad de dirección

ESTRUCTURA POR MÓDULOS PROFESIONALES

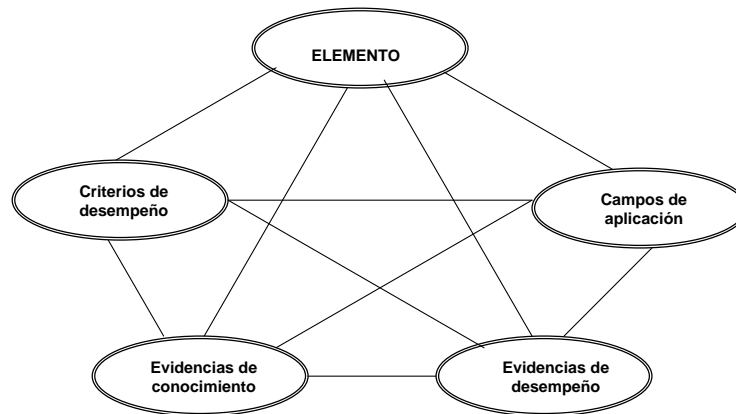
Módulo Profesional: Es la unidad más específica del ciclo de formación que puede acreditarse y capitalizarse para obtener un título. Se compone de las realizaciones, criterios de realización y contenidos.

Es posible reconocer varios tipos de módulos:

- Módulos profesionales asociados a una unidad de competencia, realizables en la institución educativa.
- Módulos profesionales transversales.
- Módulos de formación asociados a puestos de trabajo específicos. Responde a capacidades terminales y criterios de evaluación que se obtienen en el contexto de trabajo.




COMPONENTES NORMATIVOS DEL ELEMENTO DE COMPETENCIA



COMPETENCIA / RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Los métodos basados en problemas son métodos de competencia por excelencia, ya que buscan combinar conocimientos, habilidades, y actitudes en situaciones auténticas o muy cercanas a la realidad.

(Gonczi, 1994 y Hager, 1956)



ENFOQUE POR COMPETENCIAS: PROPUESTA PARA EL DISEÑO CURRICULAR

Modelo curricular basado en problemas

- Pretende enfocar los problemas que abordarán los profesionales como eje para el diseño.
- Se caracteriza por:
 - Utilizar recursos que simulan la vida real
 - Ofrecer una gran variedad de recursos para que los estudiantes analicen y resuelvan problemas
 - Enfatizar el trabajo cooperativo, apoyado por un tutor
 - Abordar de manera integral un problema cada vez, en lugar de los cursos por asignatura que abarcan diversos temas simultáneamente



FACTIBILIDAD DE LA PROPUESTA CURRICULAR

- Educativa
- Normatividad
- Técnica
- Organizativa
- Financiera
- Socio – política
- De vinculación con sectores usuarios o beneficiarios
- De recursos humanos
- De recursos materiales



ASPECTOS CRITICOS DEL ENFOQUE DE COMPETENCIAS

- Posibilidad de transferencia de la norma de competencia
- Exigencia de la norma
- Competencia entre empresas
- Formación individualizada
- Participación de los trabajadores y de sus organizaciones en la formulación de la norma
- Autonomía del trabajador
- Relaciones laborales
- Heterogeneidad de la norma
- Subempleo y sector informal
- Empleo y “empleabilidad”
- Aspectos institucionales
- Riesgo de exclusión social
- Costo



LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS

La evaluación del desempeño con un enfoque de competencia es la que se lleva a cabo con relación a los criterios de desempeño que se establecen en las normas, los cuales nos ayudarán a determinar los resultados de aprendizaje, criterios de evaluación, la cantidad y calidad de las evidencias requeridas para poder emitir los juicios de “competente/aún no competente”.



LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS: CARACTERÍSTICAS

- Identifica a la práctica como una forma de aprendizaje y como un medio para consolidar el conocimiento.
- Considera al alumno capaz de organizar y dirigir su aprendizaje.
- Se centra en resultados.
- Es individual
- No utiliza una escala de calificación porcentual, numérica o alfanumérica.
- No se comparan los resultados de un alumno con los del otro.
- Sólo se emiten juicios de competente o aún no competente.



EVALUACIÓN

¿Por qué evaluar?

- Para confirmar resultados de aprendizaje
- Para producir un registro de logros permanente
- Para ayudar a los alumnos a identificar sus áreas débiles y sus áreas fuertes
- Para ayudarlos a identificar áreas por desarrollar
- Para ayudar a los facilitadores a identificar formas de ayudar a los alumnos a adquirir conocimientos y a desarrollar habilidades
- Para motivar a los alumnos proporcionándoles retroalimentación positiva
- Para ayudar a predecir el potencial de una persona

¿Qué se evalúa?

- Habilidades comunes (genéricas)
- Habilidades relacionadas con empleos técnicos
- Cualidades personales
- Aptitudes
- Actitudes
- Conceptos e ideas

¿Quién lleva a cabo la evaluación?

- El (los) facilitador (es)
- El propio alumno
- Los compañeros del alumno



EVALUACIÓN

<p>¿Dónde / en qué contexto se evalúa?</p> <ul style="list-style-type: none">• En el lugar de trabajo• En el sector industrial• En una institución educativa o de capacitación	<p>¿Cómo se evalúa?</p> <ul style="list-style-type: none">• Actividades de trabajo concreto• Actividades relacionadas con el trabajo• Estudios de caso• Actividades prácticas• Autoevaluación• Evaluación por el grupo del alumno• Trabajo en proyectos / tareas• Actividades de grupo• Evaluación del aprendizaje anterior
<p>¿Cuándo se evalúa?</p> <ul style="list-style-type: none">• Evaluación diagnóstica. "Esta evaluación se hace al comienzo del proceso de enseñanza-aprendizaje con el fin de adecuar este proceso a los conocimientos y experiencias previas de los alumnos y de cada uno de ellos en particular" (Ander-Egg, 1977). Ayuda a los alumnos y al facilitador a determinar necesidades de formación.• Evaluación formativa. Informa al alumno acerca de la calidad de su desempeño y su ritmo de avance hacia el logro de los resultados de aprendizaje del currículum y la norma de competencia.• Evaluación sumativa. Esta evaluación se hace al final, para determinar si se ha alcanzado la competencia plasmada en un resultado de aprendizaje.• Evaluación final de competencias. Determina si el alumno ha adquirido los conocimientos y habilidades requeridos por los estándares, normas o criterios de desempeño en un elemento o unidad de competencia.• Evaluación del proceso de enseñanza – aprendizaje. Retroalimenta el proceso de formación y todos los elementos que intervienen en éste.• Autoevaluación. Reflexionar sobre el propio desempeño, no importa si son alumnos o facilitadores.	

This document was created with Win2PDF available at <http://www.daneprairie.com>.
The unregistered version of Win2PDF is for evaluation or non-commercial use only.