



Formación de competencias, un asunto curricular

Gabriela Murillo S., M.Sc

Universidad de Costa Rica



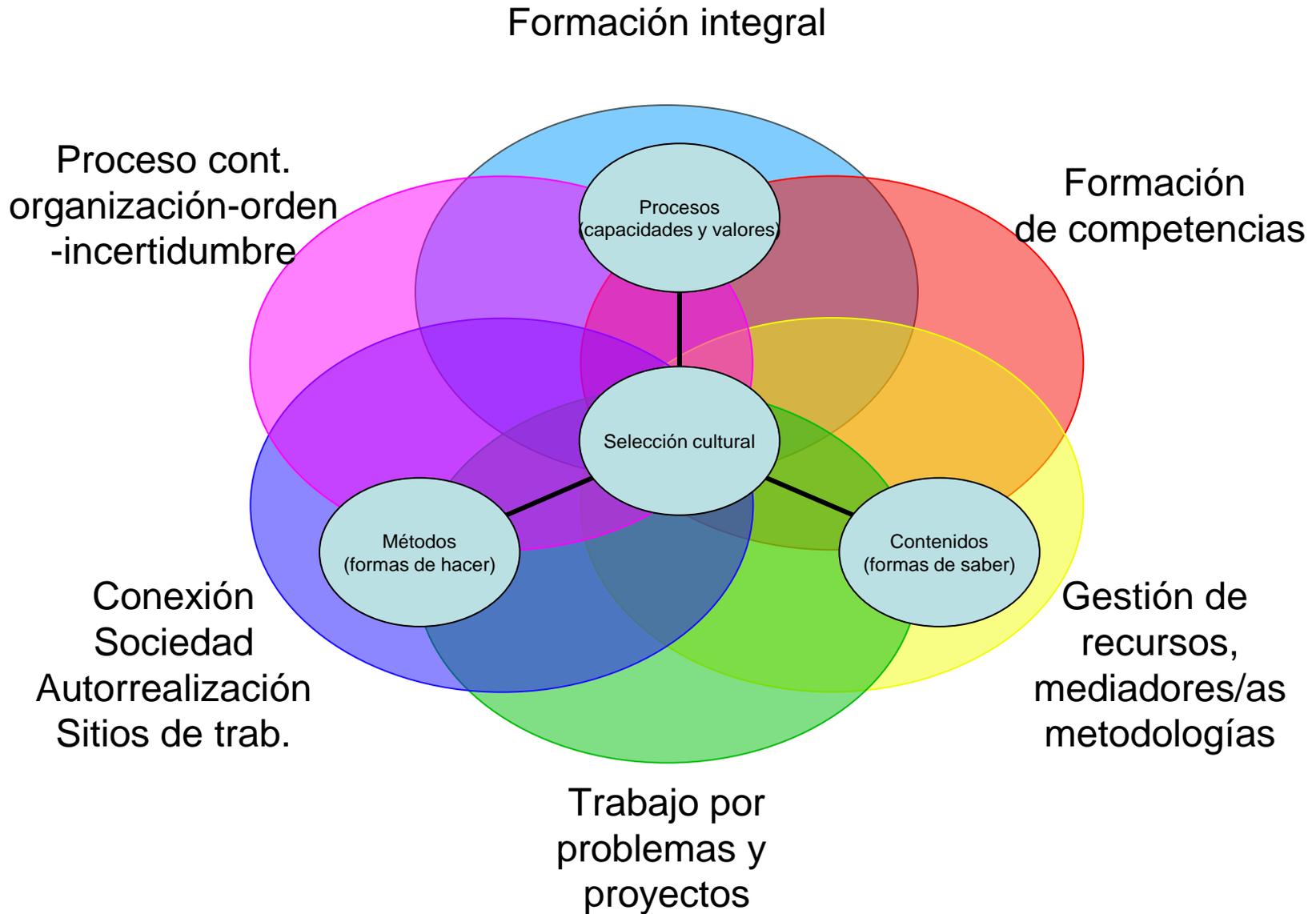
Educación en la era planetaria: Aprendizaje = transfiguración

Morin

*La finalidad de la educación es:
“Crear cabezas bien puestas
más que bien llenas”*



C u r r í c u l o



C
o
m
p
e
t
e
n
c
i
a
s

Concepto
Proceso c. de
desempeño

Filosofía griega
Enseñar problémico
Ser-humano
Potencia y acto

Educación formal (90)
C. Básicas
(C. lingüíst. y comun.)

Lingüística (65-80)
C. Lingüística y
C. comunicativa

Psicología laboral (70)
C. esenciales

Filosofía y sociología
Juegos de lenguaje (88...)
C. Interactiva
C. Ideológica (69-70)

Psicología cognitiva (60..)
T. modificabilidad cog.
Inteligencias múltiples
Enseñanza
para la comp.

Mundo laboral (70)
C. Laborales
Pedagogía
del desempeño

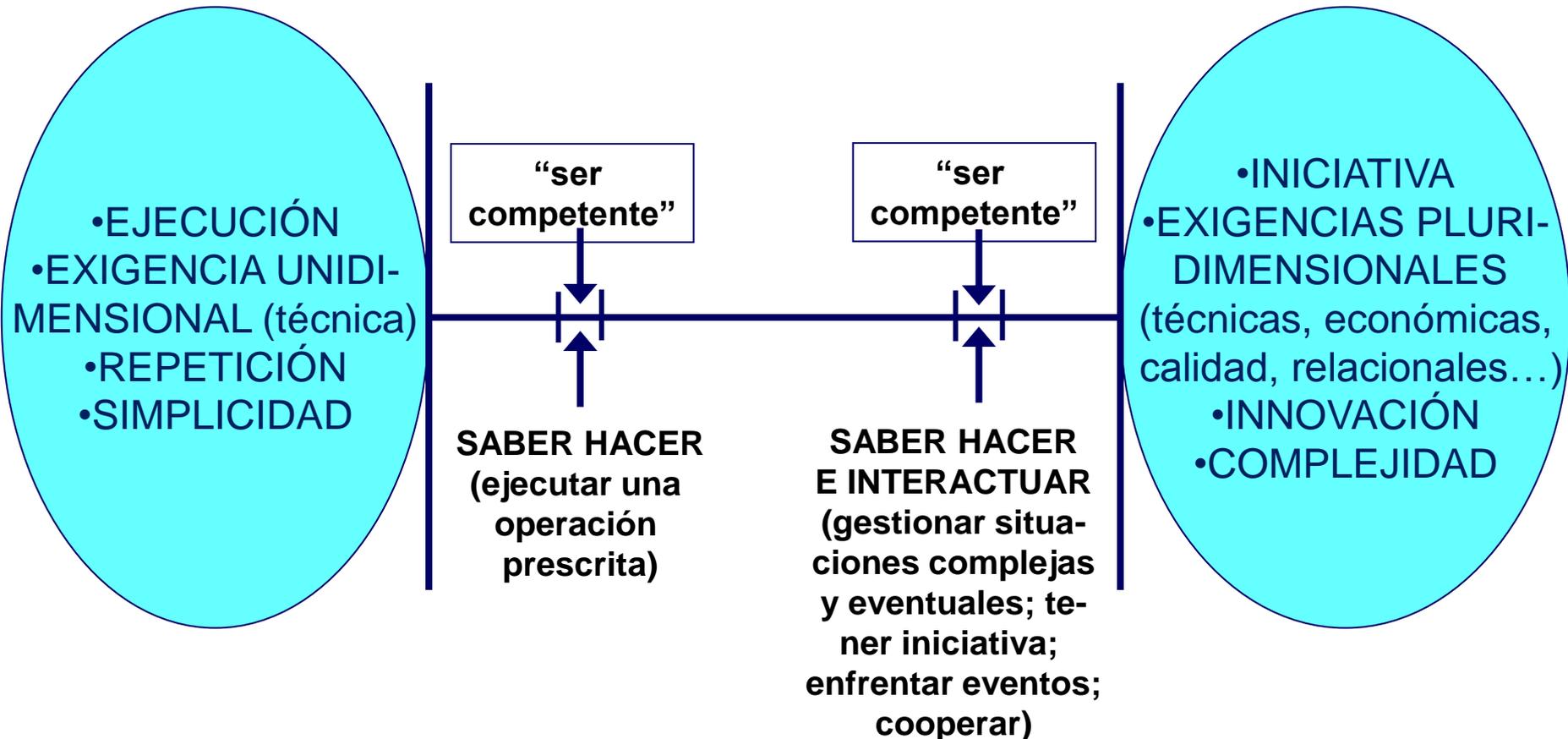
Una propuesta conceptual

- Competencia *profesional o académica*:
 - es un saber desempeñarse de manera pertinente en contextos,
 - *enfrentando problemas que corresponden a la definición de la profesión o grado,*
 - *seleccionando y movilizando recursos personales, de redes y del contexto,*
 - *estando en condiciones de proporcionar los argumentos y fundamentos científicos, tecnológicos, socioéticos, etc., que sustentan las decisiones que adopta,*
 - *y haciéndose responsable de las consecuencias e impactos de las mismas.*

Aproximación conceptual: Competencia y Formación

Prescripción estricta
Organización tayloriana

Prescripción abierta
Organización de “trabajo completo”



Qué NO es una competencia

- Un atributo, sino más bien una atribución, un reconocimiento por una comunidad de expertos
- Una deseabilidad, sino la declaración de un propósito formativo en contexto
- Algo que se posee y se saca a la luz, sino una construcción en un grupo y en un contexto donde es significada de una manera particular
- No es:
 - ▣ Hacer cosas – tareas disjuntas
 - ▣ Aplicar algoritmos
 - ▣ Mirar y declarar unívoca / unilateral / unidimensionalmente el mundo

Competencias básicas:

“Son las competencias fundamentales para vivir en sociedad y desenvolverse en cualquier ámbito laboral”

1. Base sobre la cual se forman las otras competencias
2. Se forman en la educación básica y media
3. Permiten analizar, comprender y resolver problemas de la vida cotidiana
4. Son eje central en el procesamiento cualquier tipo de información

Competencias genéricas:

1. Aumentan posibilidades de empleabilidad
2. Favorecen gestión, consecución y conservación del empleo
3. Permiten adaptación a distintos ambientes laborales
4. No están ligadas a una ocupación en particular
5. Se adquieren mediante procesos sistemáticos de aprendizaje
6. Su adquisición y desempeño pueden evaluarse rigurosamente

“Son las competencias comunes a varias ocupaciones o profesiones”

Competencias específicas:

Son las competencias propias de una determinada ocupación o profesión.

Son altamente especializadas y se adquieren en procesos de educación formal

DIFERENCIAS ENTRE OBJETIVOS, INDICADORES DE LOGRO, ESTÁNDARES Y COMPETENCIAS

CONCEPTO	DEFINICIÓN
PROCESOS	<ul style="list-style-type: none"> - Indican el ámbito específico del desarrollo humano de proyección del aprendizaje
OBJETIVOS	<ul style="list-style-type: none"> - Plantean los propósitos generales del proceso pedagógico y didáctico consensuados con la sociedad. Indican aprendizaje esperado
INDICADORES DE LOGROS	<ul style="list-style-type: none"> - Comportamientos manifiestos, evidencias representativas, señales, pistas, rasgos observables del desempeño humano. Dan cuenta de avances de un estándar
ESTÁNDARES	<ul style="list-style-type: none"> - Metas específicas por alcanzar en la formación y desarrollo de los procesos pedagógicos; son comunes y se expresan en términos de saber como hacer - Patrones reguladores para el cumplimiento de fines específicos de un programa buscando calidad y equidad - Herramienta para determinar eficacia y eficiencia de una propuesta educativa
COMPETENCIAS	<ul style="list-style-type: none"> - Procesos generales -contextualizados- del desempeño de una persona dentro de una determinada área del desarrollo humano - Orientaciones del desempeño humano hacia la idoneidad en la realización de actividades y resolución de problemas - Apoyadas en indicadores de logro: establecer su formación en etapas - Indican las metas por alcanzar en procesos pedagógicos integrales

COMPONENTES ESTRUCTURALES DE UNA COMPETENCIA

Dimensión del desarrollo humano: Ámbitos generales de la formación humana para competencias

• **Identificación de la competencia:**

- Nombre y descripción de la competencia verbo infinitivo, objeto - acción y condición de calidad

• **Elementos de la competencia:**

- Desempeños específicos de la competencia

• **Criterios de desempeño:**

- Resultados que se deben demostrar en situaciones reales del trabajo, del ejercicio profesional o de la vida social, con base es determinados requisitos de calidad

• **Saberes esenciales:**

- Requeridos para el logro de resultados descritos en cada criterio de desempeño:
- ***saber ser, saber conocer, saber hacer***

• **Rango de aplicación:**

- Clases, tipos y naturalezas en las cuales se aplican los elementos de competencia y los criterios de desempeño

• **Evidencias requeridas:**

- Pruebas para juzgar y evaluar la competencia, acorde con criterios de desempeño, saberes esenciales y rango de aplicación

• **Problemas:**

- Aquellos por resolver de forma adecuada mediante la competencia

• **Caos e incertidumbre:**

- Descripción de las situaciones de incertidumbre asociadas a la competencia, afrontadas mediante estrategias



Algunos casos

- Proyecto Tunig-Europa: ww.rug.nl/let/tuningeu
- Proyecto Tunig-AméricaLat.:
www.rug.nl/let/tuningal
- Proyecto 6x4 www.6x4uealc.org
- Experiencias Universidades: Talca (Ch), Deusto (Es), UCR (Salud Pública, Paraíso - Atlántico)



***Formar
competencias***

Un reto para el quehacer docente