

Formación por competencias

Dioskomar Marín
Facultad de Ciencias Administrativas y Contables
Corporación Universitaria Adventista

Marco conceptual

Concepto de competencias: Conjunto de características, criterios, habilidades, cualidades, destrezas, aptitudes, actitudes, conocimientos, disposiciones, conductas y comportamientos, posiciones, manifestaciones, capacidades y otras, subyacentes en un individuo, que le permiten realizar exitosamente las actividades, funciones o labores en un desempeño o realización: académica, organizacional, institucional o empresarial, de acuerdo con parámetros, estándares, objetivos e indicadores definidos por el sector productivo, educativo, social, cultural y otros, que abarcan: los conocimientos y desarrollo epistemológico (saber), actitudes y comportamientos (ser), habilidades y destrezas (hacer), ubicaciones (estar), posiciones (tener) comportamientos honestos (saber); y que le facilitan logros y realizaciones personales,

familiares, laborales, sociales y otras, para ejercer proyectos de vida activos, ejercer la ciudadanía, explorar y desarrollar sus talentos y potencialidades en contextos, entornos y dimensiones, para consolidar su autonomía e identidad personal y mejorar la calidad de vida y la de sus familias.

Con la incorporación de este concepto de competencias se pretende que el individuo imagine, emprenda, desarrolle, evalúe, oriente, dirija, coordine, planee, ejecute, “lidere”, tome decisiones en labores, funciones, actividades o proyectos tanto individuales como colectivos con creatividad, confianza, responsabilidad, sentido crítico, cooperación y solidaridad. Cuando el individuo domine el concepto de competencia, lo aplique y lo desarrolle, estará listo para hacer que sus ideas, proyectos, labores y otras, sean una realidad.

El origen del concepto se manifiesta con David McClelland en 1973. Nace a partir de la insatisfacción que generan los métodos de medición tradicional (test de conocimientos, de actitudes, de aptitudes y otros) utilizados en este momento para predecir el rendimiento en una gestión.

A partir de ahí se inicia un proceso de desarrollo de dicho concepto, que luego será aplicado en décadas posteriores en otras actividades: administración de empresas, en ingenierías, educación, cultura y administración pública. Veamos algunas definiciones:

“Una característica subyacente de un individuo, que está causantemente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo” (Spencer y Spencer, 1993).

“Conjuntos de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona, que le permiten la realización exitosa de una actividad” (Rodríguez y Feliú, 1996).

“Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas, que le permiten a una persona rendir eficientemente” (Woodruffe, 1993).

“Conjunto de patrones de conducta, que la persona debe llevar a un cargo para rendir eficientemente en sus tareas y funciones” (Boyatzis, 1996).

Conceptualización sobre competencias

Una competencia puede ser una habilidad, comportamiento,

o conjunto de los mismos, que se observa en el desempeño excelente en un contexto particular de trabajo. La diferencia entre la excelencia y el promedio en el desempeño.

Las competencias son características de las personas, que pueden ir desde aspectos muy profundos de su personalidad hasta aspectos observables, “que pueden llegar a ser modificados”.

Las competencias es necesario formularlas, pero eso no es suficiente, se requiere método. Pueden ser formuladas como predictores de éxito a largo plazo. Tienen entonces que ver con:

Conocimientos y desarrollo epistemológico

Actitudes, valores, principios y comportamientos

Habilidades, destrezas, capacidades.

Rasgos, carácter, personalidad

Razones, motivos, autoestima, autoimagen

Actuaciones de acuerdo con valores y principios.

Conocimientos y desarrollo epistemológico: es la información que una persona posee con relación a un área del saber en particular, son manifestaciones del saber.

Actitudes, valores, principios y comportamientos: son manifestaciones del SER.

Habilidades, destrezas, capacidades: son fortalezas que tiene una persona para realizar una tarea en particular y determinan su HACER.

Los rasgos, carácter, y personalidad: son características psicosociales permanentes en una persona y que

determinan su ESTAR.

Razones, Motivos, Autoestima: son aspectos que la persona continuamente desea o prefiere que se transforme en acción, se manifiestan en su TENER.

Actuaciones de acuerdo con valores y principios: son decisiones de tipo personal, que determinan su DEBER.

Por ejemplo:

Competencia: orientación al cliente

Definición: Es el conjunto de comportamientos orientados a servir, ayudar y atender la satisfacción de la necesidad del cliente.

Para ello requiere:

Conocimientos: conoce los diferentes productos y servicios de una organización y a quién están dirigidos.

Actitudes, valores, otros: la manera o forma como la persona atiende, el

valor que agrega al servicio.

Habilidades, otros: capacidad para expresarse, hacer preguntas y tener respuestas.

Rasgos y otros: empatía, alegría, escucha activa para poder interpretar las necesidades del cliente para generar bienestar y no malestar.

Razones, motivos y otros: poder socializado (capacidad de influir en los espacios íntimos de la gente). El deseo de satisfacer al cliente y la organización, elementos que debe “tener”.

Actuaciones de valor: comportamientos honestos y éticos en la atención de los clientes, actuaciones de deber.

Para McClelland, la motivación es poner en acción los motivos; para él son tres motivos: logro, afiliación y poder.

Logro:

| Metas | Conductas |
|--|--|
| Alcanzar y exceder estándares de excelencia. | Establecer objetivos retadores |
| Tener logros únicos | Asumir responsabilidades frente a nuevos retos o proyectos |
| Mejorar desempeño | Planifica su carrera a largo plazo |
| | Prefiere trabajar con expertos y no con amigos |

Afiliación:

| Metas | Conductas |
|---|---|
| Establecer relaciones cercanas y amistosas | Establecer y mantener relaciones cercanas y cálidas |
| Evitar conflictos con las personas que pueden afectar la amistad o cercanía | Buscar ser aceptado |
| Participar en actividades sociales | Antepone las personas a las tareas |
| | Es sensible frente a las necesidades de los demás |

Poder:

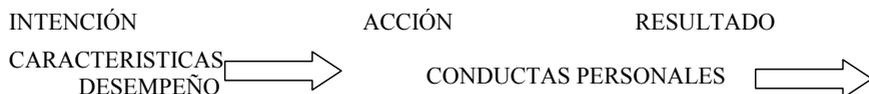
| | |
|---|---|
| Metas | Conductas |
| Influir e impactar a los demás | Controlar o regular el comportamiento de los demás |
| Suministrar ayuda o consejos sin que sean solicitados | Influir, convencer o persuadir a otros de su punto de vista |
| | Le preocupan su estatus y reputación |
| | Busca impresionar a los demás |

Las competencias

Asociadas con logros se pueden observar, medir, evaluar y aprender con mayor facilidad.

Asociadas con afiliación y poder, son más profundas y arraigadas, y garantizan resultados superiores, son más difíciles de desarrollar y evaluar.

Un modelo causal de competencias



El modelo de competencias

Es un conjunto de factores claves de éxito (competencias) que incluyen las conductas clave y otras requeridas para un desempeño excelente en una actuación-labor en una organización o institución. Para desarrollar en una institución u organización un modelo de competencias se requiere:

1. Efectuar diagnóstico y análisis de objetivos, estrategias, tácticas, cultura, políticas, valores, principios, normas y otros de la organización, que permiten identificar factores críticos de éxito.
2. Realizar observaciones, entrevistas, hacer encuestas para identificar posibles competencias.
3. Realizar prácticas, talleres, seminarios, base de datos de competencias.

4. Realizar panel, simposios, encuentros con expertos para cotejar o confrontar las competencias elegidas.

5. Aplicar prueba piloto para determinar competencias.

6. Validar el modelo elegido.

Acorde con el modelo validado, el concepto de competencia académico – laboral gira en torno de cuatro ejes de actuación:

1. El acercamiento entre el mundo académico, educativo y formativo y el mundo laboral.
2. La adecuación de los profesores y estudiantes a los cambios en la tecnología y en las empresas, organizaciones sociales de producción y el trabajo.
3. La renovación de las entidades

de educación, formación de los equipos docentes, instructores, la oferta educativa, formativa (perfiles y roles).

4. La renovación de las modalidades de adquisición, desarrollo y reconocimiento de las cualificaciones elegidas.

Las organizaciones, empresas o instituciones educativas y otras que han adoptado un modelo de competencias de descripción de funciones, selección, remuneración, desarrollo y formación, evaluación, de enseñanza, aprendizaje, evaluación de alumnos y profesores y de colaboradores, deben tener en cuenta una fases o etapas para el modelo.

Veamos las fases o etapas para desarrollar un modelo de competencias:

1ª etapa: Identificación y selección de competencias de acuerdo con los perfiles. es el proceso en el que se establecen a partir de la naturaleza del perfil, las competencias necesarias para desempeñar una labor u actividad asignada, de manera satisfactoria.

2ª etapa: Normalización o tipificación de competencias. Es un proceso de estandarización en donde cada competencia queda seleccionada, identificada y descrita con un procedimiento común, que se convierte en una norma de referencia para las organizaciones.

Comentario: El SENA a partir de sus equipos técnicos, propone versiones, las cuales son variadas con otras empresas, ajustadas y

convertidas en una norma sectorial de competencia laboral, luego son avaladas por un organismo normalizado. Las universidades deberían validar sus competencias con otras universidades mediante investigación.

Para la evaluación de trabajadores y estudiantes se deben definir estándares y parámetros o normas de competencia laboral y académica.

3ª etapa: Formación basada en competencias. Los currículos de formación académica tienen que estar orientados hacia la norma. La enseñanza dirigida a desarrollar competencias con referentes claros en las asignaturas establecidos en normas exigidas en acreditación.

El SENA ya desarrolló un proyecto piloto de formación en competencias, en algunos sectores.

4ª etapa: Certificación o acreditación en competencias. Es el reconocimiento formal que hace un organismo acreditado para avalar unas competencias demostradas por sus estudiantes y egresados (que ya han sido evaluadas por la institución) en el desarrollo o desempeño de una labor o actividad normalizada.

Esta certificación no es un diploma que acredita estudios realizados, es una constancia de la demostración de unas competencias por parte de estudiantes y egresados, bajo estándares establecidos.

De acuerdo con los planteamientos y conceptos anteriores, expresamos lo siguiente: cuando se “pretende” trabajar en la formación académica con un enfoque basado en

competencias, es necesario tener en cuenta lo siguiente:

Un modelo educativo que comprende:

Visión, misión y filosofía.

Un modelo pedagógico acorde con el enfoque.

Modelo de competencias validado.

Un modelo curricular basado en competencias.

Unos roles y perfiles definidos por la institución, de acuerdo con las competencias elegidas en el modelo.

Aquí nos queremos referir al modelo curricular basado en competencias:

El primer planteamiento que hacemos es: se deben diferenciar competencias de objetivos (no se puede formular un objetivo como competencia).

Los objetivos se formulan en términos de logros, las competencias se formulan en términos de capacidad, de fortalezas, de preparación, de entrenamiento (compare con un atleta que se entrena para la competencia), de habilidades y destrezas, para una realización, labor o desempeño.

Es decir, que aprende, asimila qué fortalezas adquirió la persona en los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.

Un currículo es (de acuerdo con la Ley 115 de 1994) un conjunto de criterios, planes de estudio, programas, campos, núcleos, áreas, ejes y asignaturas o sílabos con metodologías y estrategias de enseñanza – aprendizaje y evaluación y procesos que contribuyen a la formación integral y la construcción de la identidad cultural nacional, regional y local, incluyendo también

los recursos humanos, académicos y físicos para poner en práctica las políticas y valores y llevar a cabo el PEI.

El currículo se elabora para: orientar el quehacer académico y debe ser: concebido de manera flexible para permitir: la innovación y adaptación de las características propias del medio académico donde aplica.

Debe tener en cuenta:

Los fines de la filosofía y los objetivos de la institución en cada nivel - plan de estudios y ciclos.

Los indicadores de logro los fija la institución.

Los lineamientos de acuerdo con el MEN y el ICFES, para el diseño de las estructuras curriculares y los procedimientos para su conformación.

La organización de los diferentes:

Campos

Núcleos

Áreas

Ejes

Asignaturas.

En el currículo hay algo que debemos considerar, en cuanto a los semestres:

1. Semestre académico, que corresponde a la programación que hace la institución para distribuir sus actividades en el semestre 1ro. ó 2do. de un año.

2. Semestre curricular, que corresponde al plan de estudios o ruta crítica como se denomina en algunos casos, es la distribución de las asignaturas en los semestres que

deben cursar los estudiantes para graduarse.

Lo anterior permite:

La autonomía de las instituciones en cuanto a:

La organización de áreas- asignaturas y contenidos.

Los métodos y estrategias: de enseñanza – aprendizaje y evaluación.

La organización de actividades formativas, culturales y recreativas.

La introducción de adecuaciones a su estructura según las condiciones regionales, locales y filosofía de la institución.

Las características del currículo basado en competencias son:

Busca la formación integral.

Formación en competencias.

Gestión de recursos, espacios, facilitadores, estrategias y metodologías.

Trabajo por problemas y proyectos.

La comunidad, la autorrealización y la institución.

Proceso en continua organización, orden e incertidumbre.

La estructura del currículo sería:

* Filosofía: visión, misión y gestión de la institución.

* Valores, principios (cultura organizacional), definidos para la institución.

* Perfiles: entendiendo por perfiles el conjunto de: cualidades, características, actitudes, comportamientos, competencias, habilidades y destrezas que debe poseer una persona, adquiridas en su proceso de formación para el desempeño de una labor, tarea

o función en una empresa o institución.

Los perfiles son de seis tipos:

1. Personal: características humanas: Ser.

2. Profesional: características de formación: Saber.

3. Ocupacional: características de desempeño: Hacer.

4. Académico: características de capacitación: Estar.

5. Prospectivo: características de formación para el futuro - incertidumbre: Tener.

6. Moral – Ético: características de comportamiento honesto: Deber.

De acuerdo con los perfiles se eligen las competencias (ver conceptos iniciales). Ellas son de seis tipos:

1. Competencias de ser ontológicas.

2. Competencias de saber epistemológicas o cognitivas.

3. Competencias de hacer praxeológicas.

4. Competencias de estar dimensiológicas.

5. Competencias de tener posicilógicas.

6. Competencias de deber deontológicas.

Las competencias definen los contenidos del currículo. Los contenidos deben ser entendidos como:

Conjunto de saberes, comportamientos de ser, haceres, estares, *teneres* y deberes, que son esenciales para la formación, desarrollo, capacitación, sensibilización y socialización de

facilitadores y alumnos. Es decir, lo que queremos enseñar, que aprendan los alumnos y podamos evaluar. Que de acuerdo con perfiles y competencias, los contenidos pueden ser:

Conceptos, hechos o datos, conocimientos.

Procedimientos, técnicas, modelos, métodos.

Actitudes, comportamientos, conductas.

Contextos, entornos, niveles, dimensiones.

Argumentos, opiniones, posiciones.

Actuaciones honestas, morales, éticas.

Que se deben trabajar de manera:

Coordinada

Simultánea

Interrelacionada

Interconectada

Interdependiente.

Y que determinan la forma de:

Enseñanza

Aprendizaje

Evaluación.

De acuerdo con los contenidos se determinan los componentes estructurales del currículo:

1. Los campos de formación, que son los grandes compendios de la epistemología o ciencias, el campo en donde se da la competencia: por ejemplo, humanístico, social, cultural, ideológico, investigativo, metodológico, científico, técnico, tecnológico y otros.

2. Los núcleos de formación: que sirven para visionar el campo en donde se va a competir, es nuclear el campo, tomar los campos.

3. Las áreas de formación: que sería como dividir el campo y el núcleo en áreas de competencias.

4. Los ejes de formación: que sirven para unir las áreas para visionar y poder competir. Los ejes genéricos son varios:

1. Investigación – acción

2. Auto reflexión

3. De construcción

4. Investigación de contextos

5. Afrontamiento de incertidumbre y aplicar

6. Identificación de competencias

7. Nodos problematizadores

8. Equipo docente

9. Proyectos formativos.

Los ejes y subejos específicos para las asignaturas son:

1. Eje heurístico: subejos:

Imaginación

Creación

Investigación.

2. Eje simbólico: subejos:

Reflexión y autorreflexión

Relación

Expresión.

3. Eje crítico: subejos:

Interrogación

Valoración

Deliberación.

4. Eje de autodesarrollo: subejos:

Vocación

Decisión

Acción.

5. Eje hermenéutico: subejos:

Principios

Método

Interpretación.

Los contenidos son de seis tipos, veamos:

1. Contenidos conceptuales,

cognitivos, epistemológicos.

Hacen referencia a:

Hechos entendidos como sucesos o acontecimientos históricos.

Datos entendidos como símbolos, signos o informaciones matemáticas, químicas, biológicas, físicas y otras.

Conceptos, teorías, ciencias, entendidos como nociones.

Y que permiten:

Interpretar y dar significado.

Reconocer clases de objetos y sujetos: sociales, naturales, culturales, ideológicos, matemáticos.

Y que pueden ser:

Estructurantes, cuando: atraviesan todos los contenidos de un núcleo, área y asignatura: por ejemplo, números, símbolos (químicos, algebraicos), seres vivos (animales, vegetales).

Específicos: cuando hacen referencia a un contenido particular de un núcleo o área y asignatura, por ejemplo, números pares, animales mamíferos, química orgánica.

2. Contenidos ontológicos actitudinales, comportamientos, conductas.

Que hacen referencia a:

Valores entendidos como conjunto de motivos.

Principios entendidos como conjunto de valores.

Normas entendidas como conjunto de reglas o leyes, mandamientos.

Y que se manifiestan como:

Actitudes, comportamientos o conductas.

Entendidas como:

Tendencias a actuar de acuerdo con una valoración personal.

Y que involucran componentes:

Cognitivos: conocimientos, creencias.

Afectivos: sentimientos, preferencias.

Conductuales: acciones manifiestas.

Que tienen:

Un carácter dinámico.

Que depende de:

1. Informaciones nuevas.
2. Circunstancias nuevas.
3. Actitud de otras personas.
4. Niveles de desarrollo moral.

Y que intervienen:

En los procesos de enseñanza – aprendizaje y evaluación.

De acuerdo con:

Contenidos de núcleos, áreas, y asignaturas.

Y las relaciones afectivas, emocionales dentro de un grupo.

3. Contenidos procedimentales, técnicas, modelos, métodos.

Que hacen referencia a:

Saber cómo hacer: entendido como la utilización de métodos o técnicas para realizar algo.

Saber hacer: entendido como las habilidades o destrezas para realizar actividades o labores.

Por ejemplo: elaboración diagramas y flujogramas, histrogramas, ensayos, artículos, utilización del

computador.

Se entienden como:

Actuaciones, realizaciones, acciones.

Que son: organizadas, estructuradas, coordinadas.

Y que están orientadas hacia la consecución de objetivos, metas, fines.

Pueden clasificarse en:

Generales

Específicos

Algorítmicos

Heurísticos.

De componente psicomotor y cognitivo.

4. Contenidos espaciales, contextos, entornos, niveles, dimensiones.

Que hacen referencia a:

Saber participar y saber cómo participar.

Saber ubicarse y saber cómo ubicarse.

Saber comportarse y saber cómo comportarse.

Saber movilizarse y saber cómo movilizarse.

Que se mantienen en:

Actitudes sociales, comunitarias, organizacionales, como convivencia.

Valores sociales, comunitarios, organizacionales, como participación.

Principios sociales, comunitarios, organizacionales, como solidaridad, equidad.

Se entienden como:

Tendencias a actuar de acuerdo con

unos valores y principios sociales y comunitarios.

Que involucran componentes:

* Cognitivos como conocimientos y creencias.

* Afectivos como sentimientos y preferencias.

* Conductuales como acciones manifiestas.

* Sociales como participación y convivencia.

* Legales como leyes, códigos y normas.

Que tienen un carácter dinámico que depende de:

Normas sociales y comunitarias.

La Constitución política.

Las leyes y códigos.

Valores sociales y comunitarios.

Principios y filosofía social y comunitaria.

Normas y códigos de convivencia social.

Que intervienen en los procesos de aprendizaje de acuerdo con contenidos:

De campos, núcleos y áreas.

De relaciones sociales y de grupos.

Normas y roles sociales.

Del trabajo en equipo.

Y que pueden clasificarse en:

Espacios, dimensiones, niveles de movilización espacial o de convivencia:

Espacios o dimensiones íntimas.

Espacios o dimensiones de allegados.

Espacios o dimensiones organizacionales.

Espacios o dimensiones públicas.

Espacios o dimensiones sociales o comunitarias.

5. Contenidos posicionales, argumentos u opiniones.

Hacen referencia a:

Saber tener liderazgo, poder, autoridad.

Saber asumir posiciones.

Saber expresar opiniones.

Saber defender una posición con argumentos.

Que se manifiestan en:

Actitudes, tales como “proactivas”, colaboración, compromiso.

Posiciones, tales como políticas, religiosas, culturales, ideológicas.

Valores, tales como paciencia, tolerancia, respeto.

Argumentos, tales como conflictos, desacuerdos, contradicciones.

Competencias, tales como discusiones, objetividad, conocimientos, habilidades, destrezas.

Principios tales como honestidad, ética, moral.

Que se tienen como:

Tendencias a actuar de acuerdo con valores, principios de compromiso, confianza, seguridad, responsabilidad, pertenencia, afiliación.

Y que involucran componentes:

Cognitivos, conductuales, posicionales, espaciales, afectivos, morales, tales como

Conocimientos, paradigmas, creencias.

Acciones, actitudes.

Liderazgo, poder, autoridad, argumentos.

Roles, perfiles, estatus.

Sentimientos, emociones, afectos.

Honestidad, ética, moral.

Que tienen un carácter dinámico.

Que depende de:

Dogmas, creencias, paradigmas, conceptos.

Criterios, doctrinas, opiniones, pensamientos.

Que intervienen:

En los procesos de enseñanza, aprendizaje, evaluaciones. De acuerdo con:

Contenidos teóricos, contenidos prácticos.

Relaciones en grupos, trabajo en equipo.

Anécdotas, ejemplos, lecturas previas.

Investigaciones y proyectos.

Vivencias, experiencias.

Contenidos morales y religiosos.

Valores, principios y actitudes.

Y pueden clasificarse en:

1. Actitudes

2. Opiniones

3. Conceptos empíricos y científicos

4. Paradigmas

5. Criterios

6. Ejemplos

7. Investigaciones

8. Proyectos

9. Valores, principios, virtudes.

6. Contenidos morales, éticos, honestos.

Hacen referencia a:

Saber ser honesto
Saber ser moral
Saber ser ético.

Que se manifiestan en:

Actitudes honestos, éticos, morales.
Valores honestos, éticos, morales.
Principios honestas, éticas, morales.
Virtudes honestas, éticas, morales.
Competencias de deber.

Que se entienden como:

Tendencia a actuar de acuerdo con unas normas, valores y principios morales y éticos, de acuerdo con la ley, lo jurídico, la Constitución.

Que involucra componentes:

Cognitivos, conductuales, posicionales, espaciales.
Afectivos, morales, éticos.

Tales como:

Conocimientos morales, paradigmas y creencias morales.

Acciones y actitudes morales.

Valores, principios y virtudes morales y honestas.

Por ser morales - éticas tienen un carácter dinámico.

Que depende de:

Dogmas morales

Creencias honestas

Paradigmas y ejemplos morales

Conceptos de moral y ética

Criterios éticos y morales

Doctrinas y disciplinas éticas y morales

Opiniones y discusiones de moral y ética.

Que intervienen en los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.

De acuerdo con contenidos y acciones:

Contenidos teóricos, contenidos prácticos.

Trabajo en equipo, relaciones sociales y comunitarias, experiencias y vivencias, contenidos morales y éticos.

Valores, principios, actitudes morales.

Y pueden clasificarse en:

1. Actitudes
2. Opiniones
3. Criterios
4. Conceptos
5. Ejemplos
6. Convivencias
7. Valores, principios y virtudes.

Para el desarrollo de estos contenidos se requiere el planteamiento de ellos en:

1. Campos
2. Núcleos
3. Áreas
4. Ejes y subejos
5. Y lo más importante en cada una de las asignaturas, ellas deben plantearse así:

1. Identificación
2. Competencias generales
3. Elementos de competencia
4. Competencias requeridas para el curso

5. Estructura programática Unidad (temas).

Competencias por desarrollar en cada unidad.

Horas de trabajo académico.

Estrategias de aprendizaje para cada unidad.

6. Políticas de curso
7. Sistema de evaluación
8. Bibliografía general.

Para la planeación de la asignatura se requieren tres modelos:

1. Modelo metodológico que contiene:

- Identificación
- Objetivos
- Racionalización de contenidos
- Racionalización metodológica
- Racionalización evaluativa
- Racionalización sobre desarrollo de temas
- Racionalización de tiempo
- Planeación de la unidad:

Tipo de prueba

Clase logro

Participación

Puntos

Tiempo

Fechas.

2. Modelo de contenidos pedagógicos, trascendentales:

Identificación

Temas

Contenidos

Actitudinales: de ser

Conceptuales: saber

Procedimentales: hacer

Espaciales: estar

Posicionales: tener

Deontológicos: deber.

Evaluación de contenidos

Tipo de prueba para:

Actitudinales

Conceptuales

Procedimentales

Espaciales

Posicionales

Deontológicos.

3. Modelo de competencia

Identificación

Temas

Competencias

Ontológicas: de ser

Epistemológicas: de saber

Praxeológicas: de hacer

Dimensiológicas: de estar

Posiciológicas: de tener

Deontológicas: de deber

Evaluación de competencias

Parámetros de evaluación

Evaluación de competencias

ontológicas.

Evaluación de competencias

epistemológicas.

Evaluación de competencias

praxeológicas.

Evaluación de competencias

dimensiológicas.

Evaluación de competencias

posiciológicas.

Evaluación de competencias

deontológicas.

De cada uno de los temas expuestos, se tienen esquemas y modelos.

Para el desarrollo de estos contenidos se requiere el planteamiento de ellos en las asignaturas.

Bibliografía

Bacarat, M. P. y Graciano, N. A. (2002) ¿Sabemos de qué hablamos cuando usamos el término competencia(s)? En: G. Bustamante. El concepto de competencia II: una mirada interdisciplinar. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.

Barrón, C. (2000). La formación en competencias, en M.A. Valle (ED). Formación de competencias y certificación profesional. México: UNAM.

Bunk, G. P. (1994). La transmisión de las competencias y la formación y perfeccionamiento profesionales de la R.F.A. Revista Europea de Formación Profesional, 1, 8 -14.

Bustamante, G. (2002). La moda de las competencias. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía, El concepto de competencia II.

Bustamante, G. (2003). El concepto de competencia III, un caso de recontextualización: “Las competencias en la educación colombiana”. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.

Cardozo, G. (1996). La falacia de las competencias laborales, en “Competencias laborales y desinstitucionalización de la formación profesional”. Bogotá: SINDESENA.

Coll, C. y Valls, E. (1992). El aprendizaje y la enseñanza de los procedimientos. Madrid: Santillana.

Comellas, M. J., ed. (2002). Las competencias del profesorado para la acción tutorial. Bilbao: Praxis.

Corominas, E. (2001). Competencias genéricas en la formación universitaria. Revista de Educación. 325, 299 – 321.

Corpoeducación, SENA. (2001). Estado del arte de las competencias básicas. Bogotá: SENA, Corpoeducación.

Durán, J. A. (2003). Educación y desarrollo humano: un marco de acción para las competencias. Magisterio, Educación y Pedagogía, 3, 16 – 18.

Gallego, M. (2000). Gestión humana basada en competencias, contribución efectiva al logro de los objetivos organizacionales. Revista Universitaria EAFIT, 119, 63 – 71.

Gómez, J. (2001). Competencias: problemas conceptuales y cognitivos. Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.

Gómez, J. H. (1997). Mapa de competencias: estrategia en el recurso humano. Clase Empresarial, 54, 52 – 53.

González, E. M. (2000). Un currículo basado en la solución de problemas para la formación de profesionales. Medellín: Universidad de Antioquia.

Hernández, C. A., Rocha, A. y Verano, L. (1998). Exámenes de Estado: una propuesta de evaluación por competencias. Bogotá: ICFES.

Jurado, F. (2003). El doble sentido del concepto competencia. Magisterio, Educación y Pedagogía, 1, 14 – 16.

Levy, Leboyer, C. (2000). Gestión de las competencias. Barcelona: Gestión.

Losada, A. y Moreno, H. (2002). Competencias básicas aplicadas al aula. Bogotá: SEM.

Maldonado, M. A. (2001). Las competencias, una opción de vida: metodología para el diseño curricular. Bogotá: ECOE.

Marín, L. F. (2002). Competencias: saber hacer ¿en cuál contexto?, Bogotá: Sociedad Colombiana de Pedagogía.

Martínez, O. R. (2003). Lineamientos, estándares y competencias: un camino hacia la integración de la teoría con la práctica. *Magisterio, Educación y Pedagogía*, 3, 23 – 25.

Mertens, L. (2000). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Madrid: OEI.

Montenegro, I. (2003). ¿Son las competencias el nuevo enfoque que la educación requiere? *Magisterio, Educación y Pedagogía*, 1, 17 – 23.

Murillo, J. F. (2003). De las áreas a la competencia ¿horizonte de la educación del futuro? *Magisterio, Educación y Pedagogía*, 3, 31 – 33.

Pereira, T. L. (2003) ¿Qué une los objetivos con los indicadores, las competencias, los estándares y los logros? *Magisterio, Educación y Pedagogía*, 3, 19 – 22.

Santos, M. A. (2001). Pedagogía holística y gestión de la complejidad en educación. *Revista de Educación*, 325, 219 – 231.v

Soto, A. (2002). La gestión por competencias: una revisión crítica. *Capital Humano*, 159, 30 – 32.

Tobón, S. (2009). Formación basada en competencias. Bogotá: ECOE.

Torrado, M. C. (2000). El desarrollo de las competencias: una propuesta para la educación colombiana. MIMEO. Santa Fe de Bogotá.

Torrado, M. C. (2000). Educar para el desarrollo de las competencia: una propuesta para reflexionar, competencias y proyecto pedagógico. Bogotá: Universidad Nacional.

Vargas, F. (1999). La formación de competencias: una opción para mejorar la capacitación. *ANDI*. 160, 46 – 53.

Vasco, C. E. (2003). Objetivos específicos, indicadores de logros y competencias. ¿Y ahora estándares? *Educación y Cultura*, 62, 33 – 41.

Zabalza, L. A. (2003). Competencias docentes del profesorado universitario. *Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.