

# Lineamientos para una formación por competencias

El ejercicio de formación basada en competencias tiene como primer punto crítico la transición entre el conjunto de competencias identificadas, el reconocimiento de las competencias previamente desarrolladas y el diseño de la formación para la integración y consolidación de las competencias requeridas en directa relación con un campo de desempeño profesional, un área de conocimiento y un nivel académico o ciclo específico. El segundo punto crítico es la operacionalización de la formación diseñada, incorporando a la dinámica del trabajo académico-docente, una didáctica especial para el desarrollo de las competencias y unos procesos de evaluación también acordes con estos modelos. En el siguiente esquema se puede observar el enfoque general de desarrollo curricular por competencias:



## Desarrollo curricular por competencias

El contexto del desarrollo curricular es el mundo de la vida y del trabajo, en el cual el sector productivo, de servicios, deportivo y artístico tiene especial protagonismo, ya que brindan una parte de los insumos para el proceso. Un esquema para su desarrollo puede ser:

- # Estudio socioeconómico del contexto.
- # Análisis del sector productivo, de servicios, artístico y deportivo al que se orienta la formación. Incluye: análisis de los procesos productivos, caracterización ocupacional, identificación de áreas y figuras profesionales, identificación de perfiles de egreso y ocupacionales.

En este paso el análisis funcional es clave. El análisis funcional es el proceso de identificar las funciones que tienen que desarrollar los individuos para satisfacer las misiones de una organización y analizar estas funciones desglosándolas en un proceso que va de lo general a lo particular y sigue la lógica de "causa-efecto" ó "problema-solución" hasta que se describan con suficiente detalle para poder ser utilizadas como estándares profesionales aplicables en diversos contextos del mundo del trabajo. El resultado del análisis debe conducir a un mapa funcional o árbol de funciones. Es evidente que el solo análisis funcional no es suficiente en términos de la integralidad que comprende la competencia, por lo cual la caracterización ocupacional debe

enriquecerse con los estudios de carácter socioeconómico y culturales que conlleven a la identificación de figuras profesionales integrales, y a una adecuada delimitación y caracterización general de las figuras profesionales y de los títulos.

- # Delimitación de unidades de competencia. Se denomina unidad de competencia a un conjunto de realizaciones obtenidas de la división de la competencia general necesaria para obtener un título de formación profesional, de tal forma que tengan valor y significado en el trabajo y que su formación asociada (uno o varios módulos profesionales) cumpla las condiciones educativas establecidas. La unidad de competencia es la parte más pequeña de la cualificación profesional que establece el título, que puede acreditarse para obtención de la misma.

La unidad de competencia es un estándar que describe los conocimientos, las habilidades y actitudes que una persona debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo, generalmente se definen a partir de un mapa funcional y comprenden básicamente:

- # Actividades claves: son el desglose de una unidad de competencia laboral en acciones específicas que una persona debe ser capaz de realizar para obtener unos resultados.
- # Criterios de desempeño: detallan la manera en que se espera que una persona ejecute las actividades claves.
- # Comportamientos asociados: explican y ejemplifican las competencias conductuales pertinentes para la realización de las actividades.
- # Conocimientos: es lo fundamental que el estudiante debe poseer sobre determinadas disciplinas, para ejecutar de manera competente las actividades y,
- # Habilidades cognitivas, psicomotrices y psicosociales relevantes para la realización de la actividad.

Los módulos o unidades de formación son bloques de aprendizaje que abordan una o varias unidades de competencia o dimensión productiva de manera globalizada, integrando comprensivamente conocimientos tecnológicos, destrezas técnicas y actitudes. Por ser estructuras unitarias, se pueden desarrollar en diversas combinaciones y secuencias. Son de duración variable, ya que la enseñanza se ordena de acuerdo a los tiempos reales que exige su logro, calculada de acuerdo con la relevancia de los aprendizajes esperados y el grado de dificultad previsible para alcanzarlo.

Las unidades de formación contiene un conjunto de competencias que son estructuradas pedagógicamente y: a) responden a una etapa significativa de las funciones productivas definidas en el mapa funcional, b) representan una fase significativa del proceso de aprendizaje y c) constituyen la unidad básica de referencia para la evaluación del aprendizaje. El nivel de los contenidos de formación debe ser coherente con el nivel de complejidad de la competencia.

- # Diseño Curricular o de la Formación asociada a la titulación académica. Incluye la definición de la organización básica de las unidades de formación, la definición de las estrategias pedagógicas y los ambientes de formación requeridos para el desarrollo de los procesos formativos. Como producto de los procesos de diseño curricular, se generan rutas de formación que son conjuntos de programas dentro de un área de conocimiento y desempeño común a través de los cuales puede fluir el proceso formativo del individuo partiendo de decisiones autónomas. Estas rutas deben ser contextualizadas o adaptadas de modo que se ajuste a las necesidades de los estudiantes. En esta instancia, los docentes o tutores pueden contribuir a identificar las rutas a fin de ayudar a cubrir las necesidades particulares de los estudiantes.
- # Desarrollo de las actividades de formación y salida al mundo del trabajo. En este contexto, es de vital importancia la definición de estrategias de seguimiento y evaluación

de las competencias.

# Validación de los procesos formativos y las competencias.

### **Identificación de Competencias Laborales<sup>3</sup>**

En un recorrido por la literatura sobre competencias laborales y la experiencia de diversos países para llegar a sus Sistemas Nacionales de Clasificación de Ocupaciones, encontramos distintos métodos para identificar las competencias laborales. Métodos que van desde concepciones centradas en la ocupación o la función, cuyo objeto es analizar los puestos de trabajo para definir un currículo de formación, a métodos de tipo constructivista, que analizan la dinámica de las actividades de un trabajo determinado. Siendo los primeros los más utilizados internacionalmente.

Cualquiera sea el método empleado hay al menos dos requisitos que son comunes a todos ellos:

- # La competencia debe ser identificada a partir del mundo del trabajo, no del mundo de la formación.
- # La identificación debe ser un proceso participativo, que garantice la presencia de al menos dos visiones, la del grupo gerencial y la de quienes desempeñan los trabajos.

### **Evaluación de competencias**

La evaluación basada en competencias tiene que ser demostrada en forma directa o indirecta y tener las siguientes características:

- # Que se fundamente en criterios previamente determinados.
- # Que se fundamente en evidencias. Las evidencias pueden ser directas, cuando se observa la ejecución de la tarea, indirectas que son aquellos documentos escritos, proyectos, y suplementarias que son los reportes de evaluación de terceros.
- # Que sea participativa, los estudiantes se involucran en el proceso de evaluación.

Los docentes deben poder observar las competencias desarrolladas disponiendo de herramientas conceptuales y modelos teóricos del aprendizaje. En este sentido, la prueba de ejecución permite determinar en qué medida el estándar de rendimiento se ha alcanzado, considerando los criterios de ejecución ya definidos para la unidad de competencia.

3. Entre las muchas definiciones de competencia laboral, optamos por la que hace referencia a la habilidad de una persona para desempeñar exitosamente las actividades propias de una o más funciones que se desarrollan en un determinado sector productivo, y de acuerdo a estándares y calidad esperados por éste. Es una concepción integral en su esencia pues incluye tanto los conocimientos, como la capacidad de saber usar ese conocimiento y de hacerlo en contextos diversos con un sello ético.