

# La Organización Curricular por Competencias y el Papel de los Docentes

Dra. Rosa María Torres Hernández  
Dra. Benilde García Cabrero

# Índice

1. Historia del enfoque de enseñanza basada en competencias, críticas e integración.
2. El currículum universitario y la enseñanza basada en competencias.
3. La enseñanza basada en competencias y el rol del docente.

# 1. HISTORIA DEL ENFOQUE DE ENSEÑANZA BASADA EN COMPETENCIAS

# LA CRISIS DE LA ESCUELA Y LA COMPROBACIÓN DEL FRACASO ESCOLAR

Las competencias en la educación: Un Balance.

Las competencias entran en la escuela, promovidas por las autoridades en su ambigua lucha contra el fracaso escolar y el déficit presupuestario (Denyer, Furnemont, Poulan y Vanloubbeeck, 2007).



La acción se limita, inicialmente, a la enseñanza primaria y al primer año de la enseñanza secundaria.

En la enseñanza secundaria, las competencias que aparecen entonces son, esencialmente, competencias transversales

En México se inicia en la educación preescolar y secundaria y algunas modalidades de bachillerato y finalmente primaria

# LA CRISIS DE LA ESCUELA Y LA COMPROBACIÓN DEL FRACASO ESCOLAR

La negativa a limitar el campo de las adquisiciones escolares a las competencias transversales se justifica, evidentemente, pero ese riesgo no existe, al menos en la Comunidad francesa



Las competencias definidas en los decretos correspondientes a las competencias terminales son, en lo esencial, competencias disciplinarias.

# Mitos y Realidades de la Enseñanza Basada en Competencias (EBC)

## El concepto de competencia

Competencia es un **concepto ambiguo**, cuyo significado es **propuesto por quien lo usa**

Los partidarios la definen como **el camino para mejorar** la correspondencia entre **educación / capacitación** y los requerimientos del **ámbito laboral**

Para sus detractores, es **excesivamente reduccionista, rígida, automatizada y teórica**, empírica y pedagógicamente **errónea**

**Ambos lados están de acuerdo en que tales críticas son ciertas cuando la competencia es definida en términos de conducta**



# **2. CRÍTICAS AL ENFOQUE DE ENSEÑANZA BASADA EN COMPETENCIAS**

# Críticas al Enfoque de EBC

## Kerka (1998)

Existe una corriente en contra de la adopción del enfoque de competencias:

- lo confuso de su conceptualización,
- las dificultades empíricas de su adopción como eje articulador de acciones de intervención y evaluación educativas,
- falta de adecuación para responder a las necesidades de la sociedad.





# Críticas al Enfoque de EBC



## Coll (2007)

Se cuestiona el vínculo con el mundo laboral, en el que las competencias son definidas a partir de indicadores de las habilidades y comportamientos deseables para cierto tipo de trabajo y expresadas en estándares de acreditación.

Como respuesta a estas críticas se han propuesto enfoques integrales en los que se considera a la competencia como una compleja combinación de conocimientos, actitudes, destrezas y valores, que se manifiestan en el contexto de la ejecución de una tarea.

# Visión Constructivista de la EBC

Reconoce la existencia de diversos niveles de competencia en el desempeño mostrado frente a una demanda específica de acción-interacción proveniente del entorno:

- Novato – principiante
- Experimentado y especialista



La competencia se considera como algo más que una respuesta aceptable; alguien competente debe ser capaz de demostrar un desempeño eficaz y eficiente, que sea susceptible de ser mostrado y defendido en múltiples contextos.

# Visión Constructivista de la EBC

Alguien competente (un experto en un determinado dominio) realiza tareas en una situación específica, hace juicios, reflexiona, analiza y ajusta su desempeño de acuerdo con las características del contexto en que desarrolla su actuación.



La competencia se evidencia situacionalmente, en íntima relación con un contexto, y es evaluada por algún agente social del entorno.

Alcanzar cierto nivel de calidad en un tipo de desempeño, puede designarse como haber alcanzado determinado nivel de competencia

García (2008): la competencia hace referencia al dominio de una práctica, destacando así lo que plantea Bruner (1987: 27): "...lo que se aprende es la competencia, no las realizaciones particulares".

# HACIA UNA POSTURA INTEGRADORA DEL CONCEPTO DE COMPETENCIA

# Competencias: ¿Por Qué?, ¿Para Qué?

Al optar por esta vía pedagógica, la escuela responde a la necesidad de dar un sentido a los aprendizajes, a la constatación de que el alumno no es un recipiente que el maestro tiene la misión de llenar, sino una persona que construye esos conocimientos en función de lo que él es.

Al adoptar una pedagogía para la construcción del saber y la adquisición de competencias, la escuela tiene la esperanza de reducir el volumen de "conocimientos muertos" en favor de "conocimientos vivos", esos conocimientos tan bien integrados que se les sigue utilizando y enriqueciendo a lo largo de toda la vida

**Adquirir una competencia es, sencillamente,  
"aprender a hacer lo que no se sabe, haciéndolo"**

# Competencias: ¿Por Qué?, ¿Para Qué?

La aplicación del enfoque por competencias sólo podrá ser realidad si los maestros cuentan con la garantía de que:

a) no falten los medios más elementales, tanto en material didáctico como en formación

b) las autoridades políticas y administrativas estén conscientes del esfuerzo inmenso que están exigiendo a los docentes

c) lo reconozcan claramente



# La Práctica Social y el Paradigma Relacional

1

La competencia tiene que ver con la relación entre el interior (la persona) y lo exterior (lo social).

Es decir, cómo la persona adquiere y demuestra la capacidad para ser reconocida y aceptada públicamente (“competente”), como miembro de un grupo o de una comunidad.

2

La transmisión, la adquisición y la realización de la competencia se produce en las prácticas informales de la vida cotidiana.

Tanto la adquisición de la competencia como sus consecuentes demostraciones son “logros prácticos”, lo que requiere, esencialmente, la realización de prácticas sociales contextualizadas.

# Acepciones Actuales del Término Competencia

Hawes (2007)

1. **Plano Axiológico.** La competencia es una actitud y forma de plantearse frente al mundo, “compitiendo” en un escenario donde se impone la ley del más fuerte o del más adaptativo.
2. **Plano profesional u ocupacional.** Ser competente implica tener la capacidad de llevar a cabo cierto rango de procedimientos. Un sujeto es más competente que otro en reparar un motor, pero ello lo ha logrado por la superación de sí mismo y no a costa de la destrucción del otro.
3. **Plano del “Saber actuar”.** Guy Le Boterf (2003, 2004) plantea que la competencia implica saber actuar de manera pertinente en contextos, enfrentando problemas que corresponden a la definición social de la profesión para lo cual selecciona y moviliza recursos personales de contexto y de redes siéndole exigible que fundamente sus decisiones y se haga responsable de las mismas y sus consecuencias.

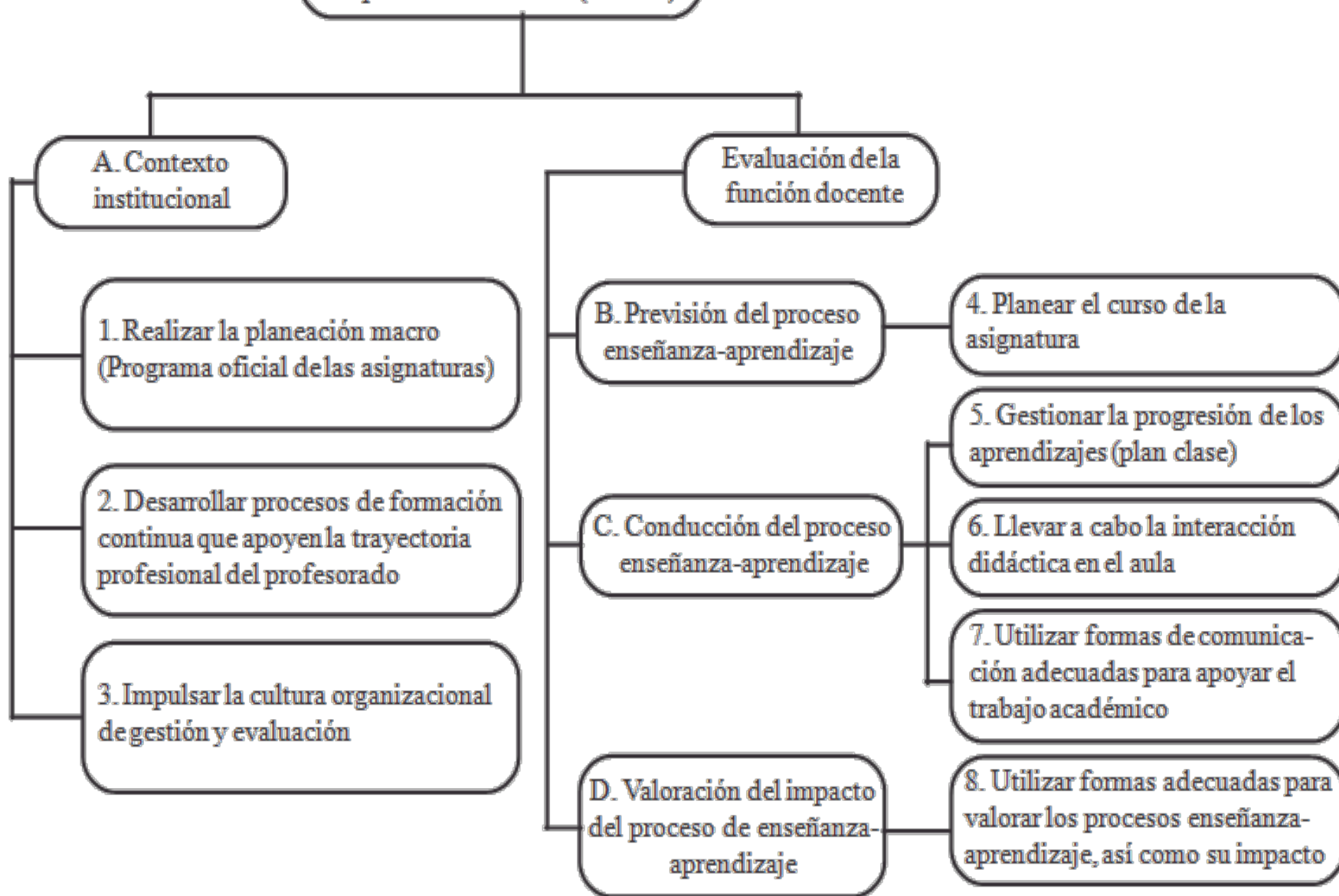


# **EI CURRICULUM UNIVERSITARIO Y LA ENSEÑANZA BASADA EN COMPETENCIAS**

**LA ENSEÑANZA  
BASADA EN  
COMPETENCIAS Y EL  
ROL DOCENTE**

Las acciones centrales para definir la forma y estructura del curriculum residen en la comunidad docente, aquella que ha hecho un proceso de aprendizaje acerca de la profesión, pero también acerca de sí misma como comunidad de seres que se necesitan

# Modelo de Evaluación de Competencias Docentes (MECD)



# Premisas Orientadoras en la Construcción del Modelo ECD

Analizar las distintas propuestas disponibles sobre las competencias docentes para el nivel medio y superior

Reanalizar diversos aspectos de la educación formal a partir del enfoque basado en competencias

Reconocer el impacto de las políticas públicas fundadas en la evaluación, sobre los distintos niveles de la educación formal

# Condiciones contextuales de la evaluación del desempeño docente



## Considerar el Contexto de la Institución

El **número de horas** asignadas a cada profesor frente a grupo.

La **cantidad de asignaturas** distintas que enseña un mismo profesor

El **total de alumnos** que atiende un profesor

La **modalidad de enseñanza** (curso de teoría presencial, a distancia, curso de laboratorio, taller, prácticas de campo)

La **cultura institucional** que permite apreciar el conjunto de normas y valores compartidos por los miembros de la organización

# El Modelo de Evaluación de Competencias Docentes (ECD)



El modelo de evaluación de competencias docentes (ECD) surge como uno de los resultados de las actividades de la Red de Investigadores sobre Evaluación de la Docencia (RIED).

Se retoma el conocimiento de prácticas de evaluación del desempeño docente en diversas universidades públicas y privadas, la experimentación de estrategias novedosas de evaluación del desempeño docente.

Tiene el propósito de orientar las actividades de profesores y directivos en procesos de evaluación, para coadyuvar a la implementación de procesos de evaluación justos y pertinentes y contribuir a que la evaluación repercuta principalmente en mejores prácticas para la enseñanza y el aprendizaje.

# El Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para Educación Media y Superior

Participativa

**Modelo:** los patrones conceptuales que esquematizan de forma sintética los elementos que se desean observar, como representación arquetípica de procesos en los que se exhiben las distribuciones de funciones y de secuencias de la forma ideal.

La evaluación **no es elaborada e instrumentada** por las **autoridades** de una institución educativa, o por un grupo de especialistas **ajenos a los profesores.**

Formativa

Permite al profesor **reflexionar y retroalimentar** sobre su acción en la **docencia** y plantear acciones **para su mejora**

Humanista

Considera al **docente** como un **ser humano**, con preocupaciones, intereses, necesidades, **emociones**; de ahí que busca la preservación de su **dignidad**, autoestima e **individualidad.**

## Enfoque multidimensional

Son muchos **rasgos, acciones, conductas y actitudes** que gravitan en torno a la **relación cotidiana de maestro-alumno** en el aula.



# El Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para Educación Media y Superior

Contexto Institucional	Descripción	Indicadores
Realizar la planeación macro (Programa oficial de las asignaturas)	La filosofía, misión y visión institucional; así como las características del contexto educativo y de la organización y operación académico-administrativa del currículo y el plan de estudios	<ul style="list-style-type: none"><li>- La filosofía, misión y visión institucionales</li><li>- Las características del contexto educativo (perfil de estudiantes y profesores)</li><li>- La organización y demandas institucionales de trabajo colegiado</li><li>- La congruencia y coherencia de la asignatura con los propósitos del plan de estudios, y</li><li>- La organización y operación académico-administrativa del currículo y el plan de estudios</li></ul>

# El Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para Educación Media y Superior

Contexto Institucional	Descripción	Indicadores
<p>Desarrollar procesos de formación continua que apoyen la trayectoria profesional del profesorado</p>	<p>Procedimientos institucionales de formación docente implementados para el desarrollo profesional del profesorado considerando programas de formación pre-servicio, en servicio y de formación continua</p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Políticas de formación claramente explicitadas</li><li>- Planes de formación centrados en las necesidades institucionales y personales de los docentes (noveles y consolidados)</li><li>- Programas y actividades adecuados a las necesidades detectadas</li><li>- Estrategias sistemáticas para valorar el impacto de los programas de formación continua</li></ul>

# El Modelo de Evaluación de Competencias Docentes para Educación Media y Superior

Contexto Institucional	Descripción	Indicadores
Impulsar la cultura organizacional de gestión y evaluación	Procesos colegiados y de colaboración del profesorado, fomentados por la organización, y orientados a la mejora y desarrollo de las instituciones en los que se integren las actuaciones docentes tanto en los niveles de la vida laboral como ciudadana	<ul style="list-style-type: none"><li>- Capacidad de diálogo de los participantes</li><li>· Trabajo en equipo</li><li>· Negociación y resolución de conflictos</li><li>· Capacidad para gestionar proyectos</li><li>· Capacidad de innovación y liderazgo compartido</li><li>· Criterios específicos para la certificación, acreditación y titulación</li><li>· Estrategias de evaluación y seguimiento de egresados</li><li>· Redes de colaboración</li><li>· Incorporación de nuevas tecnologías</li></ul>

# EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

## Competencia

## Descripción

## Indicadores

### 1. PREVISIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

#### Planear el curso de la asignatura

Establecimiento de un propósito final de la enseñanza de la materia, la postura del profesor sobre la enseñanza, la organización y estructuración de los contenidos, la selección y o elaboración de los materiales de apoyo al aprendizaje, la delimitación de las experiencias de aprendizaje y su evaluación

- Domina los saberes de su materia
- Delimita el enfoque de enseñanza (metas, filosofía, postura epistemológica y didáctica)
- Ubica los saberes en contextos disciplinares, curriculares y sociales amplios
- Estructura los saberes para facilitar experiencias de aprendizaje significativo
- Selecciona o desarrolla materiales didácticos
- Organiza y distribuye correctamente el tiempo de la instrucción
- Establece claramente y en acuerdo con los alumnos, las reglas de convivencia, sustentadas en valores de respeto a los derechos humanos
- Establece los criterios de desempeño y acreditación de la asignatura
- Diseña situaciones para facilitar experiencias de aprendizaje:
  - Significativo
  - Colaborativo
  - Autónomo
- Incorpora el uso de tecnologías de la información y la comunicación para apoyar los procesos de enseñanza, aprendizaje y evaluación.
- Establece estrategias alternativas para apoyar a los alumnos, de acuerdo con sus necesidades de formación.

# EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

Competencia

Descripción

Indicadores

## 2. CONDUCCIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Gestionar la  
progresión de  
los aprendizajes  
(plan de clase)

Niveles de desempeño y posibilidades de aprendizaje de los estudiantes, establece dispositivos para hacer frente a la diversidad en la apropiación de los conocimientos y lleva a cabo controles periódicos para monitorear el logro de las metas

- Establece una **secuencia de apropiación** de los diferentes tipos de **contenidos** incluidos en el curso
- **Diseña actividades** para el **aprendizaje autónomo y colaborativo**
- Selecciona o **construye materiales didácticos** y de evaluación
- Incluye el **uso de estrategias de enseñanza** apoyadas en diversas tecnologías
- Prevé **espacios de trabajo más amplios** de relaciones con otros **profesionales e instituciones**

# EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

## Competencia

## Descripción

## Indicadores

### 2. CONDUCCIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Llevar a cabo la **Interacción didáctica en el aula**

Puesta en práctica de **estrategias de enseñanza y de aprendizaje** para el logro de las metas, incluye modalidades de interacción para la apropiación de los contenidos, **uso apropiado de los materiales** y herramientas didácticos, **estilos de comunicación y generación de un clima social** apropiado para el aprendizaje, así como los procesos de **evaluación formativa**

- **Hace frente a situaciones problema** que surgen de forma imprevista **durante la clase**
- **Trabaja con estudiantes** que presentan **dificultades**
- Promueve **formas cooperativas** de trabajo **entre los estudiantes**
- Proporciona **realimentación al desempeño** de los estudiantes
- Provee **oportunidades equitativas de participación** en el aula
- Emplea la **evaluación diagnóstica, continua y sumativa**
- Involucra a los estudiantes en los **procesos de autoevaluación, evaluación y coevaluación**
- Contribuye a la generación de un **clima social en el aula** que facilite el **desarrollo integral de los estudiantes**

# EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

Competencia

Descripción

Indicadores

## 2. CONDUCCIÓN DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Utilizar formas de comunicación adecuadas para apoyar el trabajo académico

Comunicación de ideas, conocimientos y sentimientos a través de la palabra, tanto en situaciones conversacionales y actividades grupales, como en presentaciones públicas ante audiencias de diversos tamaños

- Estructura lógicamente la presentación de sus ideas, tanto en presentaciones orales como escritas
- Se expresa con claridad y complementa su exposición mediante el lenguaje corporal, el uso adecuado del tono de voz y los medios audiovisuales de apoyo
- Elige vocablos, ejemplos o ilustraciones, así como estructuras sintácticas adecuadas para la comunicación escrita
- Tiene la capacidad para comunicarse por escrito y oralmente, utilizando de manera eficiente una lengua extranjera

# EVALUACIÓN DE LA FUNCIÓN DOCENTE

Competencia

Descripción

Indicadores

## 3. VALORACIÓN DEL IMPACTO DEL PROCESO ENSEÑANZA-APRENDIZAJE

Utilizar formas adecuadas para valorar procesos de enseñanza-aprendizaje, así como su impacto

Mecanismos y dispositivos para la evaluación de las metas, la acreditación de la materia, la satisfacción de las expectativas del propio profesor y de los estudiantes, así como la valoración del impacto personal de la experiencia didáctica

- Evalúa el logro de las metas de la asignatura utilizando estrategias e instrumentos diversificados y acordes con los propósitos educativos de la asignatura
- Involucra estándares de excelencia en la actividad académica personal y profesional orientada a resultados de alto nivel y enfocada a la mejora continua
- Da seguimiento a las trayectorias personales de los estudiantes
- Utiliza estrategias de autoevaluación de su desempeño
- Involucra a los pares en los procesos de reflexión sobre el logro de la metas del curso



GRACIAS