ASPECTOS BÁSICOS DE LA FORMACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Autor:
Sergio Tobón

Talca: Proyecto Mesesup, 2006

I. INTRODUCCIÓN

Son múltiples las razones por las cuales es preciso estudiar, comprender y aplicar el enfoque de la formación basada en competencias. En primer lugar, porque es el enfoque educativo que está en el centro de la política educativa colombiana en sus diversos niveles, y esto hace que sea necesario que todo docente aprenda a desempeñarse con idoneidad en este enfoque. En segundo lugar, porque las competencias son la orientación fundamental de diversos proyectos internacionales de educación, como el Proyecto Tuning de la Unión Europea o el proyecto Alfa Tuning Latinoamérica. Y tercero, porque las competencias constituyen la base fundamental para orientar el currículo, la docencia, el aprendizaje y la evaluación desde un marco de calidad, ya que brinda principios, indicadores y herramientas para hacerlo, más que cualquier otro enfoque educativo.

Las competencias son un enfoque para la educación y no un modelo pedagógico, pues no pretenden ser una representación ideal de todo el proceso educativo, determinando cómo debe ser el proceso instructivo, el proceso desarrollador, la concepción curricular, la concepción didáctica y el tipo de estrategias didácticas a implementar. Al contrario, las competencias son un enfoque porque sólo se focalizan en unos aspectos específicos de la docencia, del aprendizaje y de la evaluación, como son: 1) la integración de los conocimientos, los procesos cognoscitivos, las destrezas, las habilidades, los valores y las actitudes en el desempeño ante actividades y problemas; 2) la construcción de los programas de formación acorde con los requerimientos disciplinares, investigativos, profesionales, sociales, ambientales y laborales del contexto; y 3) la orientación de la educación por medio de estándares e indicadores de

calidad en todos sus procesos. En este sentido, como bien se expone en Tobón (2005), el enfoque de competencias puede llevarse a cabo desde cualquiera de los modelos pedagógicos existentes, o también desde una integración de ellos.

El enfoque de competencias implica cambios y transformaciones profundas en los diferentes niveles educativos, y seguir este enfoque es comprometerse con una docencia de calidad, buscando asegurar el aprendizaje de los estudiantes. En el presente capítulo se hace un análisis de los aspectos esenciales de la formación por competencias en la educación, teniendo como punto de referencia la gestión de calidad. Así mismo, se busca articular el tema de las competencias con el pensamiento complejo. Recomendamos consultar las fuentes de referencia para ampliar el análisis, el debate y la aplicabilidad de lo presentado en los temas que se exponen a continuación.

II. EL CONCEPTO DE COMPETENCIAS: UN ABORDAJE COMPLEJO

A. Síntesis en torno a la construcción histórica del concepto de competencias

Una dificultad con el enfoque de competencias es que este concepto tiene múltiples definiciones y hay diversos enfoques para aplicarlo a la educación, lo cual muchas veces se convierte en un obstáculo para diseñar y ejecutar los programas de formación. Esto se explica porque el enfoque de competencias se ha venido estableciendo por la confluencia de múltiples aportes disciplinares entre sí, y entre estos y diversas tendencias sociales y económicas. Este concepto como tal se comenzó a estructurar en la década del sesenta con base en dos aportaciones: la lingüística de Chomsky y la psicología conductual de Skinner. Chomsky (1970) propuso el concepto de competencia lingüística como una estructura mental implícita y genéticamente determinada que se ponía en acción mediante el desempeño comunicativo (uso efectivo de la capacidad lingüística en situaciones específicas), por lo cual este autor siempre opone en el marco de su gramática generativa transformacional competencias-desempeño (competence-performance). A partir de esto, el concepto de competencias comenzó a tener múltiples desarrollos, críticas y reelaboraciones, tanto en la lingüística como en la psicología (conductual y cognitiva) y en la educación.

En contravía a la propuesta de Chomsky, de considerar la competencia como algo interno, en la línea conductual, poco a poco se fue hablando de la competencia como un comportamiento efectivo, y hoy en día hay un sólido modelo conductual de las competencias, que aunque ha trascendido el esquema de estímulo-respuesta, sigue basándose en el comportamiento observable, efectivo y verificable, confluyendo entonces así el desempeño dentro de la competencia (que están disociados en Chomsky). El enfoque de competencias desde lo conductual ha tenido notables desarrollos en el campo de la gestión del talento humano en las organizaciones, donde se asume con la orientación de buscar que los trabajadores posean competencias clave para que las empresas sean competitivas. Desde mediados de la década de los años noventa esta concepción de las competencias también ha sido implementada en instituciones educativas de varios países, buscando con ello formar personas con ciertas competencias que les posibiliten un mayor impacto en la inserción laboral.

Otra línea disciplinar está dada por la psicolinguística y la psicología cultural que enfatizan en la competencia como un concepto que está en la base de la interacción de la persona con el entorno. En este sentido, están las elaboraciones de Hymes (1996), quien plantea el concepto de competencia comunicativa como el empleo efectivo del lenguaje y de la lingüística en situaciones específicas de comunicación, teniendo en cuenta las demandas del entorno.

En una vía diferente, pero también con un enfoque contextual, están los aportes de la psicología cultural que tienen como principal representante a Vigotsky (1985) y que han sido planteados por autores como Torrado (1995, 1998). En esta línea básicamente se ha propuesto que las competencias "son acciones situadas que se definen en relación con determinados instrumentos mediadores" (Hernández et al., 1998, p. 14). Son acciones situadas en el sentido de que tienen en cuenta el contexto en el cual se llevan a cabo. Ahora bien, dichas acciones se dan a partir de la mente; la mente se construye en relaciones sociales y es actualizada por la cultura (Vigotsky, 1985; Brunner, 1992). En general, la psicología cultural le ha aportado al concepto de competencias el principio de que la mente y el aprendizaje son una construcción social y requieren de la interacción con otras personas, estando la idoneidad influenciada por el mismo contexto (véase Tobón, 2006).

Otra línea disciplinar que ha hecho aportes significativos a las competencias es la psicología cognitiva. Es de destacar la teoría de las inteligencias múltiples de Gardner (1987, 1997) la cual da un apoyo teórico sustancial a la comprensión de las competencias en su dimensión cognoscitiva (véase Tobón, 2005). Igualmente, se tienen las contribuciones de Sternberg (1997) en torno a la inteligencia práctica, la cual se refiere a la capacidad que han de tener las personas para desenvolverse con inteligencia en las situaciones de la vida. Esto implica llegar a la solución de los problemas sin necesidad de pensar y analizar mucho, con el fin de canalizar la atención y la memoria en otras actividades.

Ahora bien, en la consolidación del enfoque de competencias en la educación no sólo han influido estos desarrollos disciplinares, sino también el momento histórico y la economía. Y eso se debe tener en cuenta para tener un criterio crítico en su empleo. En lo social, se tienen las crecientes presiones para que la educación forme para la vida y para el trabajo con calidad, y trascienda el énfasis en lo teórico y la mera transmisión de la información, pues con la paulatina emergencia de la Sociedad del Conocimiento, lo más importante no es tener conocimientos sino saberlos buscar, procesar, analizar y aplicar con idoneidad. Con respecto a lo económico, ha crecido la demanda de las empresas a las instituciones educativas para que formen profesionales idóneos, de tal manera que esto les permita competir con otras empresas nacionales e internacionales para mantenerse y crecer. En síntesis, el auge de las competencias en la educación se corresponde con una mayor implicación de la sociedad en la educación, la cultura de la calidad, la globalización y la competitividad empresarial.

Esta construcción histórica del concepto de competencias en torno a múltiples referentes disciplinares y demandas socioeconómicas es lo que explica la diversidad de definiciones y metodologías para llevar a la práctica el enfoque de competencias. Sin embargo, en esta característica, que se ha visto como una falencia sustancial de las competencias (Bustamante, 2003), es donde precisamente reside la mayor virtud del enfoque de competencias, en tanto su naturaleza tiene una visión multidisciplinar y esto hace que este enfoque pueda alimentarse de diferentes contribuciones. Así mismo, esta naturaleza multidisciplinar de las competencias es lo que permite que sean asumidas como un lenguaje común para referirse al talento humano tanto en las organizaciones

educativas, como en las organizaciones sociales y en las organizaciones empresariales, facilitando esto la articulación de la educación con lo social y lo económico.

B. Hacia un concepto complejo de las competencias

Se han establecido múltiples definiciones de las competencias, pero todas ellas tienen problemas por su reduccionismo o falta de especificidad con otros conceptos (véase Tobón, 2005). La definición que propone el autor, y que se ha debatido con expertos en diversos seminarios, publicaciones y congresos, es que las *competencias son procesos complejos de desempeño con idoneidad en un determinado contexto, con responsabilidad*. A continuación se clarifican los términos de esta definición. En la Tabla 1 se expone un ejemplo que ilustra cada uno de los aspectos de la definición.

1. *Procesos*: los procesos son acciones que se llevan a cabo con un determinado fin, tienen un inicio y un final identificable. Implican la articulación de diferentes elementos y recursos para poder alcanzar el fin propuesto. Con respecto a las competencias, esto significa que estas no son estáticas, sino dinámicas, y tienen unos determinados fines, aquellos que busque la persona en concordancia con las demandas o requerimientos del contexto.
2. *Complejos*: lo complejo se refiere a lo multidimensional y a la evolución (orden-desorden-reorganización). Las competencias son procesos complejos porque implican la articulación en tejido de diversas dimensiones humanas y porque su puesta en acción implica muchas veces el afrontamiento de la incertidumbre.
3. *Desempeño*: se refiere a la actuación en la realidad, que se observa en la realización de actividades o en el análisis y resolución de problemas, implicando la articulación de la dimensión cognoscitiva, con la dimensión actitudinal y la dimensión del hacer.
4. *Idoneidad*: se refiere a realizar las actividades o resolver los problemas cumpliendo con indicadores o criterios de eficacia, eficiencia, efectividad, pertinencia y apropiación establecidos para el efecto. Esta es una característica esencial en las competencias, y marca de forma muy importante sus diferencias con otros conceptos tales como capacidad (en su estructura no está presente la idoneidad).

5. *Contextos*: constituyen todo el campo disciplinar, social y cultural, como también ambiental, que rodean, significan e influyen una determinada situación. Las competencias se ponen en acción en un determinado contexto, y este puede ser educativo, social, laboral o científico, entre otros.
6. *Responsabilidad*: se refiere a analizar antes de actuar las consecuencias de los propios actos, respondiendo por las consecuencias de ellos una vez se ha actuado, buscando corregir lo más pronto posible los errores. En las competencias, toda actuación es un ejercicio ético, en tanto siempre es necesario prever las consecuencias del desempeño, revisar cómo se ha actuado y corregir los errores de las actuaciones, lo cual incluye reparar posibles perjuicios a otras personas o a sí mismo. El principio en las competencias es entonces que no puede haber idoneidad sin responsabilidad personal y social.

Tabla 1. Ilustración de los diferentes aspectos que hacen parte de la definición de las competencias

Competencia: Planear la vida con base en un proyecto personal para alcanzar la plena autorrealización, teniendo como referencia un diagnóstico de necesidades vitales y valores.	
Proceso: La planeación de la vida constituye un conjunto de actividades que tienen como punto de partida el autodiagnóstico de cómo está la propia realización y un punto de llegada: la construcción de metas a corto, mediano y largo plazo que respondan a las necesidades personales.	*Complejidad:* -Elevado número de aspectos a tener en cuenta: metas alcanzadas, metas no alcanzadas, necesidades vitales insatisfechas, grado de compromiso con la autorrealización, disponibilidad de recursos, etc. -Incertidumbre: hay muchos factores que pueden influir para no alcanzar las metas y hay que tener conciencia de ellos. Esto implica que hay que tener flexibilidad para establecer nuevas metas.
Desempeño: -Realización de un plan para planear la propia vida con metas a corto, mediano y largo plazo. -Dimensión afectivo-motivacional: deseo de realización personal y compromiso. -Dimensión cognoscitiva: conocimiento de un plan de vida, conocimiento de sí mismo, conocimiento de los tipos de metas. -Dimensión actuacional (hacer): manejo de una metodología para planear la vida	*Idoneidad:* En esta competencia la idoneidad está dada por los siguientes criterios: -Realiza el plan de vida especificando las metas, los recursos y la manera de alcanzarlas. -Construye el plan de vida con base en un autodiagnóstico exhaustivo de sí mismo. -Demuestra compromiso por su realización personal.

Contexto: -La vida de la persona en relación con valores, pautas y demandas sociales. -Familia, pareja, amigos y entorno de trabajo.	*Responsabilidad:* -En la elaboración del plan de vida tiene que buscar no hacerse daño a sí mismo ni que exista la posibilidad de hacerle daño a otras personas. -En la planeación deben establecerse mecanismos para compensar una meta por otra de tal forma que esto no afecte la realización personal.

Se han planteado diversas críticas al enfoque de competencias en la educación. A continuación se exponen algunas de estas críticas y la manera cómo se vienen abordando:

1. *Se orienta la educación a lo laboral, descuidando la formación disciplinar.* La formación laboral y profesional es una contribución muy importante del enfoque de competencias porque permite diseñar los planes de estudio con el componente laboral, buscando que los estudiantes se conecten de forma pertinente con el mundo del trabajo. Esto, sin embargo, no se opone a la formación disciplinar y científica. Antes por el contrario, se busca potenciar esta formación y por ello se habla de competencias científicas, de tal manera que posibiliten en los estudiantes abordar y resolver problemas nuevos, con creatividad. El hecho de que hayan instituciones educativas que privilegien lo laboral no es propio del enfoque de competencias, sino de su proyecto educativo o de una inadecuada concepción de este enfoque.

2. *El enfoque de competencias se centra en el hacer y descuida el ser.* Esta es también una crítica frecuente al enfoque de competencias en la educación y radica en que los programas de formación y certificación de competencias laborales han tendido a enfatizar en la ejecución de actividades y tareas, con un bajo grado de consideración de los valores y actitudes. Sin embargo, esto se ha comenzado a superar en los últimos años al ponerse de plano que la dimensión afectivo-motivacional es fundamental para realizar cualquier actividad con idoneidad, pues allí está presente el querer, la motivación por el trabajo bien hecho, la responsabilidad en lo que se hace, la disposición a aprender, etc. Es por ello, que una definición compleja, sistémica e integral de las competencias contiene no sólo la dimensión cognoscitiva y la dimensión del hacer, sino

también la dimensión del ser, en el proceso de desempeño. Y no se puede plantear que la idoneidad es sólo idoneidad para realizar con excelencia un trabajo al servicio de los intereses económicos-empresariales, sino que la idoneidad es saberse desempeñar con excelencia también en los demás planos de la vida humana.

3. *Las competencias son lo que siempre hemos hecho*. Esta es una crítica frecuente por parte de los docentes. Lo que hay en el fondo es una resistencia al cambio que impide a los docentes estudiar con profundidad este enfoque y comparar sus contribuciones con lo que se ha hecho tradicionalmente en la educación. En esta medida, es claro que el enfoque de competencias tiene una serie de importantes contribuciones a la educación, como son: 1) énfasis en la gestión de la calidad del aprendizaje y de la docencia; 2) formación orientada al desempeño idóneo mediante la integración del conocer, con el ser y el hacer; 3) estructuración de los programas de formación acorde con el estudio sistemático de los requerimientos del contexto (Tobón, 2005); y 4) evaluación de los aprendizajes mediante criterios construidos en colectivo con referentes académicos y científicos.

III. DESCRIPCIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN EL CURRÍCULO Y EN LAS ACTIVIDADES DE APRENDIZAJE-ENSEÑANZA

Hay diversas metodologías para describir las competencias en el currículo y en los módulos de formación. De acuerdo con nuestra experiencia presentamos a continuación una metodología que ha sido bien recibida en diversas instituciones educativas y universidades, por su coherencia.

A. Descripción de las competencias

En el perfil profesional de egreso se indican las competencias y sus respectivas unidades de competencia. Se recomienda describir cada unidad de competencia con los siguientes componentes: un verbo de desempeño, un objeto, una finalidad y una condición de calidad. Cada uno de estos cuatro componentes se describen en la Tabla 2. Además de estos componentes pueden agregarse otros que sean pertinentes y ayuden a una mejor

claridad de las competencias como por ejemplo los métodos, los recursos, el contexto, etc.

Tabla 2. Aspectos mínimos a tener en cuenta en la descripción de una competencia

Verbo de desempeño	Objeto de conocimiento	Finalidad	Condición de calidad
Se hace con un verbo de acción. Indica una habilidad procedimental	Ámbito o ámbitos en los cuales recae la acción.	Propósitos de la acción.	Conjunto de parámetros que buscan asegurar la calidad de la acción o actuación.
-Se sugiere un sólo verbo. -Los verbos deben reflejar acciones observables. -Se sugiere un verbo en infinitivo, aunque puede estar en presente.	El ámbito sobre el cual recae la acción debe ser identificable y comprensible por quien lea la competencia.	-Puede haber una o varias finalidades. -Se sugiere que las finalidades sean generales.	Debe evitarse la descripción detallada de criterios de calidad porque eso se hace cuando se describa la competencia.

Tabla 3. Ejemplo de descripción de una competencia

Verbo de desempeño (Habilidad procedimental)	Objeto	Finalidad	Condición de calidad
Planear	Un proyecto productivo o social	-Para satisfacer una determinada necesidad de la comunidad. -Para obtener ingresos económicos.	-Con base en unas determinadas normas de redacción. -Siguiendo criterios de estructura establecidos en el área.
La competencia se describiría entonces así: Planear un proyecto productivo para satisfacer una necesidad de la comunidad y obtener ingresos económicos por ello, con base en unas determinadas normas de redacción, siguiendo los criterios establecidos en el área respecto a sus componentes y haciendo énfasis en su viabilidad.			

B. Estructura de toda competencia

Una vez se describe la unidad de competencia, se determina su estructura. Esencialmente, en la estructura de toda unidad de competencia se especifican los elementos que la componen (también denominados realizaciones) y los problemas. Luego, en cada elemento se determinan los siguientes aspectos: contenidos de los saberes esenciales, indicadores de desempeño y evidencias. Estos aspectos se explican en la Tabla 3 y se ejemplifican en la Tabla 4.

Tabla 4. Componentes centrales de toda competencia

Competencia: Es el desempeño general ante una determinada área disciplinar, profesional o social. *Unidad de competencia*: Es el desempeño concreto ante una actividad o problema en un área disciplinar, social o profesional. Una competencia global se compone de varias unidades de competencia.	*Elementos de competencia*: Son desempeños ante actividades muy precisas mediante los cuales se pone en acción la unidad de competencia.
Problemas e incertidumbres: Son problemas que se pueden presentar en el entorno y que debe estar en capacidad de resolver la persona con la respectiva competencia.	*Indicadores de desempeño*: Son criterios que dan cuenta de la idoneidad con la cual se debe llevar a cabo la unidad de competencia, y de manera específica cada elemento de competencia. Se sugiere que cada indicador se acompañe de niveles de logro para orientar la formación y evaluación del desempeño de manera progresiva.
Saberes esenciales: Se describen los contenidos concretos que se requieren en la parte cognoscitiva, afectivo-motivacional (ser) y actuacional (hacer) para llevar a cabo cada elemento de competencia y cumplir con los indicadores de desempeño formulados.	*Evidencias*: Son las pruebas más importantes que debe presentar el estudiante para demostrar el dominio de la unidad de competencia y de cada uno de sus elementos. Las evidencias son de cuatro tipos: evidencias de conocimiento, evidencias de actitud, evidencias de hacer y evidencias de productos (se indican productos concretos a presentar).

Nota: en la estructura curricular basta con presentar el conjunto de competencias, con sus respectivas unidades de competencia, y en cada unidad, sus elementos correspondientes.

Tabla 5. Componentes centrales de toda competencia

<table>
<tr><td colspan="3">Competencia:
Gestionar proyectos productivos

Unidad de competencia:
Planear un proyecto productivo para satisfacer una necesidad de la comunidad y obtener ingresos económicos por ello, con base en unas determinadas normas de redacción, siguiendo los criterios establecidos en el área respecto a sus componentes y haciendo énfasis en su viabilidad.</td><td>Elementos de competencia:

1. Determinar el servicio o el producto a ofrecer, con sus correspondientes características, y justificar su importancia.
2. Realizar la planeación de cómo se va a ofrecer dicho producto o servicio.
3. Establecer cómo se va a desarrollar el proyecto, con etapas, actividades, recursos y cronograma.
4. Realizar el análisis financiero y evaluar la viabilidad del proyecto.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Problemas e incertidumbres:

1. Ofrecimiento de servicios o productos similares por parte de otras personas.
2. Cambio de la necesidad sobre la cual se ha basado el proyecto o inadecuada identificación de esta.
3. Aumento imprevisto de los precios de determinados recursos, con lo cual cambia el análisis financiero del proyecto.
4. Dificultad para tener acceso a determinados recursos presupuestados.</td><td>Indicadores de desempeño:
(Actividades concretas que deben hacerse en la competencia)

1. El proyecto está redactado siguiendo normas de sintaxis y ortografía.
2. El proyecto describe las etapas, los recursos necesarios, el análisis financiero, la forma cómo se van a obtener dichos recursos y el cronograma de trabajo.
3. El servicio o producto que se ofrece presenta una o varias ventajas respecto a calidad, precio, distribución y atención.
4. La planeación del ofrecimiento del servicio está acorde con los recursos que son factibles para el proyecto.</td></tr>
<tr><td colspan="3">Saberes esenciales</td><td rowspan="2">Evidencias:

Evidencia de conocimiento: mapa mental sobre cada uno de los elementos de competencia con su respectiva explicación textual por escrito.

Evidencia de actitud: documento escrito con registro de dificultades y superación de estas.

Evidencias de hacer: entrevista al estudiante sobre la realización de un proyecto.

Evidencias de producto: documento escrito de un proyecto productivo para generar ingresos.</td></tr>
<tr><td>Dimensión afectivo-motivacional:

-Deseo de ser emprendedor
-Motivación hacia el logro</td><td>Dimensión cognoscitiva:

-Concepto de proyecto
-Concepto de necesidad
-Conocimiento de las partes de un proyecto
-Concepto de viabilidad
-Conocimiento del mercado</td><td>Dimensión del hacer:

-Evaluación de productos y servicios del mercado
-Innovación en un servicio o producto
-Metodología de planeación de un proyecto
-Metodología del análisis financiero</td></tr>
</table>

C. Clases de competencias

Hay dos clases generales de competencias: competencias específicas y competencias genéricas. Las competencias genéricas se refieren a las competencias que son comunes a una rama profesional (por ejemplo, salud, ingeniería, educación) o a todas las profesiones. Finalmente, las competencias específicas, a diferencia de las competencias genéricas, son propias de cada profesión y le dan identidad a una ocupación (en este sentido, hablamos de las competencias específicas del profesional en educación física, del profesional en ingeniería de sistemas o del profesional en psicología).

En cada clase de competencias, hay a su vez dos subclases, de acuerdo con el grado de amplitud de la competencia: competencias y unidades de competencia. Las *competencias* tienen un carácter global, son muy amplias y se relacionan con toda un área de desempeño. En cambio, las *unidades de competencia* son concretas y se refieren a actividades generales mediante las cuales se pone en acción toda competencia. De esta manera, tenemos entonces la siguiente clasificación:

Competencias específicas:

-Competencias específicas

-Unidades de competencia específica

Competencias genéricas:

-Competencias genéricas

-Unidades de competencia genérica

A continuación se pueden observar varios ejemplos de cada una de estas dos clases de competencias:

EJEMPLO PARA GERENCIA			
Competencias específicas		Competencias genéricas	
Competencia específica:	Unidades de competencia específica:	Competencia genérica	Unidades de competencia genérica:
1. Gestionar los recursos financieros y físicos	-Obtener los recursos necesarios para el funcionamiento de los procesos	1. Gestión de proyectos productivos	1.1. (Estudio de mercado): Realizar estudios de mercado para generar nuevos negocios, o ampliar uno existente,

	organizacionales con base en los requerimientos de la empresa. -Administrar el presupuesto para la toma de decisiones, con base en los lineamientos institucionales. -Asegurar que todos los procesos tengan los recursos necesarios para que puedan funcionar, acorde con las necesidades detectadas. -Administrar el inventario de máquinas, equipos, herramientas y materiales para su respectivo control y empleo, siguiendo lineamientos institucionales.		siguiendo una metodología apropiada a este fin y cumpliendo con todos sus criterios. 1.2. (Planeación del proyecto): Planear proyectos de negocios para producir nuevos bienes o servicios, siguiendo criterios establecidos en el área. 1.3. (Ejecución del proyecto): Ejecutar los proyectos de negocios para producir nuevos bienes o servicios, acorde con los recursos disponibles, gestionando nuevos recursos y afrontando proactivamente las dificultades y problemas que se presenten. 1.4. Evaluar los proyectos de negocios para determinar su viabilidad, con base en parámetros establecidos en el área.

En el perfil profesional de egreso las competencias se describen con los siguientes parámetros:

Componente	Descripción	Ejemplo
Profesión	Es la profesión en la cual se está formando o va a formar a los estudiantes.	*Profesión*: Trabajo Social
Competencia	Toda profesión se da por áreas generales de desempeño, las cuales son conjuntos de actividades. Una *competencia* equivale a la actuación frente a un área general de desempeño.	El Trabajo Social tiene varias áreas de desempeño: prevención y promoción; investigación, evaluación y diagnóstico, gestión organizacional, etc. *Competencia específica:* Evaluación y diagnóstico
Problemas	Además de actividades, en la identificación de las competencias se determinan problemas del contexto, los cuales se tienen como referencia en el módulo. Aquí, se describen los problemas a los cuales apunta resolver la competencia global (relacionados con el área de desempeño).	*Problemas*: 1. ¿Cómo ayudarle a comprender a los usuarios la importancia del Trabajo Social? 2. ¿Cómo ayudarles a los usuarios a comprender sus problemas teniendo en cuenta sus saberes? 3. ¿Cómo evaluar un problema desde la integración de saberes de diferentes ciencias y disciplinas?
Unidad de competencia	Toda competencia se compone de varias competencias o unidades de competencia. Cada una de las unidades de competencia se describe mediante una habilidad procedimental, un objeto de conocimiento, una finalidad y una condición de calidad.	*Unidades de competencia específicas:* -Identificación de problemas -Evaluación -Diagnóstico *Unidad de competencia específica*: (Diagnóstico): Diagnosticar el problema que presenta un usuario para ofrecerle asesoría y gestión de recursos que le posibilite resolverlo, acorde con las políticas institucionales. Habilidad procedimental: Diagnosticar Objeto de conocimiento: problema

		Finalidad: para ofrecerle asesoría y gestión de recursos Condición de calidad: políticas institucionales
Elementos de competencia	Son actividades o tareas concretas mediante las cuales se lleva a cabo la competencia.	*Elementos de la competencia*: -Entrevista -Análisis de pruebas y evidencias -Diagnóstico y retroalimentación al paciente.
Indicadores de desempeño	Son criterios para determinar si la competencia se lleva a cabo con idoneidad. Se construyen con base en el estudio del contexto disciplinar, profesional, laboral o social.	*Indicadores de desempeño*: 1. Se realiza la entrevista diagnóstica de acuerdo con los parámetros de un protocolo establecido. 2. Se aplican pruebas acordes con el motivo de consulta y sus criterios metodológicos. 3. El diagnóstico se basa en la utilización de diferentes saberes y metodologías.

IV. CAMBIOS EN LA DOCENCIA A PARTIR DEL ENFOQUE DE COMPETENCIAS

La formación basada en competencias está en el centro de una serie de cambios y transformaciones en la educación. A continuación se describen algunos de estos cambios, con el fin de comprender mejor las dimensiones de este enfoque.

1. *Del énfasis en conocimientos conceptuales y factuales al enfoque en el desempeño integral ante actividades y problemas*. Esto implica trascender el espacio del conocimiento teórico como centro del quehacer educativo y colocar la mirada en el desempeño humano integral que implica la articulación del conocer con el plano del hacer y del ser.

2. *Del conocimiento a la sociedad del conocimiento*. Esto implica que la educación debe contextualizar el saber en lo local, lo regional y lo internacional, preparando a los docentes, estudiantes y administrativos para ir más allá de la simple asimilación de conocimientos y pasar a una dinámica de búsqueda, selección, comprensión, sistematización, crítica, creación, aplicación y transferencia.

3. *De la enseñanza al aprendizaje*. El enfoque de formación basado en competencias implica que el aprendizaje comienza a ser el centro de la educación, más que la enseñanza. Esto significa que en vez de centrarnos en cómo dar una clase y preparar los recursos didácticos para ello, ahora el reto es establecer con qué aprendizajes vienen los estudiantes, cuáles son sus

expectativas, que han aprendido y que no han aprendido, cuáles son sus estilos de aprendizaje y cómo ellos pueden involucrarse de forma activa en su propio aprendizaje. A partir de ello se debe orientar la docencia, con metas, evaluación y estrategias didácticas. Esto se corresponde con el enfoque de créditos, en el cual se debe planificar no sólo la enseñanza presencial sino también el tiempo de trabajo autónomo de los estudiantes.

Puede apreciarse entonces un cambio en la enseñanza; cambio que no es hacer más práctico el saber, o integrar la teoría con la práctica, u orientar la educación hacia la empleabilidad. El enfoque de formación con base en competencias es mucho más que eso. Pretende orientar la formación de los seres humanos hacia el desempeño idóneo en los diversos contextos culturales y sociales, y esto requiere hacer del estudiante un protagonista de su vida y de su proceso de aprendizaje, a partir del desarrollo y fortalecimiento de sus habilidades cognoscitivas y metacognitivas, la capacidad de actuación, y el conocimiento y regulación de sus procesos afectivos y motivacionales. Las competencias, entonces, significan calidad e idoneidad en el desempeño, protagonismo de los estudiantes, orientación de la enseñanza a partir de los procesos de aprendizaje y contextualización de la formación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Brunner, J. (1992). *Actos de significado. Más allá de la revolución cognitiva.* Madrid: Alianza.

Brunner, J. (1997). *La educación, puerta de la cultura.* Madrid: Visor.

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

Chomsky, N. (1970). *Aspectos de la teoría de la sintaxis*. Madrid: Editorial Aguilar.

Gardner, H. (1987). *Las estructuras de la mente. La teoría de las inteligencias múltiples*. México: Fondo de Cultura Económica.

Gardner, H. (1997). *La mente no escolarizada. Cómo piensan y cómo deberían enseñar en las escuelas*. México: SEP/Coop. Española, Fondo Mixto de Coop. Técnica y Científica México-España.

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

Hymes, D. (1996). Acerca de la competencia comunicativa. *Forma y Fun*ción, 9. Departamento de Lingüística, Universidad Nacional de Bogotá.

Sternberg, R.J. (1997). *Successful intelligence*. New York: Simon and Shuster.

Tobón, S. (2004). *Formación basada en competencias: Pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: ECOE.

Tobón, S. (2006). *Las competencias en la educación superior. Políticas de calidad*. Bogotá: ECOE.

Torrado, M.C. (1995). *La naturaleza cultural de la mente*. Bogotá: ICFES.

Torrado, M.C. (1998). *De las aptitudes a las competencias*. Bogotá: ICFES.

Vigotsky, L. (1985). *Pensamiento y lenguaje*. Buenos Aires: La Pléyade.