

UPAEP
DOCTORADO EN PEDAGOGÍA

**DISEÑO CURRICULAR BASADO
EN COMPETENCIAS**



DISEÑO CURRICULAR BASADO EN COMPETENCIAS

DRA. GABRIELA CRODA BORGES



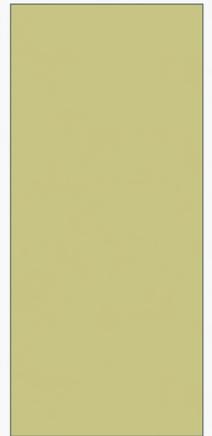
PLANEACIÓN DE LA SESIÓN

- Presentación del modelo de integración de competencias profesionales y genéricas y diálogo sobre preguntas de la guía (capítulo 4).
- Taller sobre modelos de integración de competencias profesionales y genéricas.

MÉTODO DE INTEGRACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y GENÉRICAS

Montero, P. y Urra, P. (2013)

Capítulo IV



GUÍA DE PREGUNTAS CAPÍTULO 4

¿En qué consisten las **familias de situaciones de desempeño** y cuál es su **importancia para valorar de forma diferenciada las actuaciones** de los profesionales?

¿Qué **relaciones identificas** entre la **actuación competente** y las **competencias genéricas** y **específicas**?

¿En qué consiste el **modelo de análisis para la actuación competente**? ¿Cuáles son sus **componentes y relaciones**?

DIVERSAS CLASIFICACIONES DE COMPETENCIAS

**Diversidad en la conceptualización.
Distintos contextos.
Variados marcos interpretativos.**

- Competencias disciplinares:
Novato, experto.
- Competencias profesionales:
Rol social. Profesional, no profesional.
- Competencias genéricas o transversales:
Formas de actuación en variedad de situaciones de desempeño.

Concepciones básicas...

**Concepto de
competencias**

Concepto de competencia

“La capacidad de **movilizar diversos recursos cognitivos** para enfrentar un tipo de situaciones. La competencia no es la suma de habilidades, conocimientos, destrezas, actitudes y valores, es mucho más que eso, primero por la **interrelación** de estos elementos que actúan integralmente y porque además, las competencias son **flexibles**, se modifican con la experiencia, son **transferibles**, se aplican a situaciones diferentes a aquellas en que se aprendieron e implica **toma de decisiones respecto a cuándo y cómo se pone en juego**. Pueden ser más o menos complejas, más o menos amplias, derivada de aprendizajes formales e informales que se amalgaman. Su desarrollo no es lineal. Asimismo, la competencia debe ser **autorregulada**”.

Conceptos de competencia

Una competencia	D'Hainaut, 1988	Raynal y Rieunier, 1997	Perrenoud, 1997	Jonnaert, Lauwaers y Peltier, 1990	Meirieu, 1991	Pallascio, 2000
hace referencia a un conjunto de elementos	saberes, know-how, saber ser	comportamientos	recursos	capacidades	un saber identificado	Disposiciones de naturaleza cognitiva, afectiva, reflexiva y contextual
que el sujeto puede movilizar	(no se especifica)	estos comportamientos son potenciales	estos recursos son movilizables	Estas capacidades deben seleccionarse y coordinarse	Este saber identificado se debe poner en juego	La movilización se expresa a través del concepto de disposición
para tratar una situación	tratamiento de las situaciones	una actividad compleja	un tipo definido de situación	La representación de la situación por el sujeto	una situación determinada	Situaciones - Problemas
con éxito	“desempeñar adecuadamente un papel, una función o una actividad”	“desempeñar eficazmente una actividad”	“actuar eficazmente”	“responder más o menos pertinentemente a la solicitud de la representación de la situación”	“una combinación apropiada de capacidades”	“una acción responsable, es decir diseñada, administrada y aplicada con conocimiento de causa”

Fuente: **Jonnaert.** (2002) *Competencias y socioconstructivismo*. Nuevas referencias para los programas de estudios. CIRADE. UQÀM. Montreal. Quebec. Canadá

Concepto de competencia

“Una competencia es una **puesta en práctica, por una persona en particular o un grupo de personas... de saberes**, saber ser, know-how, saber devenir en una **situación dada**; una competencia siempre **se contextualiza** en una situación específica y siempre **depende de la representación** que la persona o el grupo de personas se hace de esta situación.”

Método de integración de competencias profesionales y genéricas

- 1. Análisis de actuaciones de varios profesionales.

Variaciones de desempeño en una misma situación.

- 2. Distinciones e interrelaciones de las competencias genéricas.

Superan una actuación situada en contextos específicos.

- 3. Modelo para interpretar variaciones en las combinaciones de atributos personales.

Brinda especificidad tanto a competencias genéricas como profesionales.

- 4. Efecto de las estructuras y organizaciones de las experiencias de las personas.

Forma de movilizar y utilizar sus atributos personales.

Variaciones en el desempeño profesional de las personas

■ El rol social del profesional se distingue en sus **formas de actuación en las situaciones que le son propias.**

■ Conforme a las funciones y tareas los profesionales se distinguen en **la manera como resuelven los problemas complejos y las formas en que toman decisiones** en los ámbitos y contextos de su acción profesional.

FAMILIAS DE SITUACIONES DE DESEMPEÑO

- Las familias de situaciones de desempeño permiten **diferenciar las actuaciones de los distintos profesionales.**
- Los profesionales se **distinguen por sus ámbitos, dominios o campos de acción profesional y por los tipos de actuación exitosa** en desempeños contenidos en sus diferentes dominios.
- El **contexto de situación es el que da un encuadre diferenciador** y distintivo en cada una de las situaciones profesionales.

LAS FAMILIAS DE SITUACIONES DE DESEMPEÑO PERMITEN:

- **Distinguir actuaciones propias y diferenciadoras** existentes entre profesionales y entre los que lo son y no lo son.
- **Caracterizar la identidad de la profesión** y sustentar los respectivos perfiles en correspondencia con los ámbitos de trabajo y actuaciones de los distintos profesionales.
- **Distinguir variaciones en las actuaciones** entre las personas de la misma profesión.

GUÍA DE PREGUNTAS CAPÍTULO 4

¿En qué consisten las **familias de situaciones de desempeño** y cuál es su **importancia para valorar de forma diferenciada las actuaciones** de los profesionales?

¿Qué **relaciones identificas** entre la **actuación competente** y las **competencias genéricas** y **específicas**?

¿En qué consiste el **modelo de análisis para la actuación competente**? ¿Cuáles son sus **componentes y relaciones**?

COMPONENTES DEL MODELO DE ANÁLISIS PARA LA ACTUACIÓN COMPETENTE

- **1) Capacidades de pensamiento ligadas a las situaciones de desempeño:** capacidades básicas o sustentadoras de pensamiento, estrategias heurísticas y algorítmicas de pensamiento, estrategias de pensamiento de orden superior y pensamiento crítico o creativo.
- **2) Contenidos y contexto de las situaciones:** referentes teórico y metodológicos
- **3) Disposiciones personales:** Autopercepciones, motivaciones, actitudes y valores.

Actuación competente, competencia genérica y atributos personales

■ El desempeño profesional competente requiere movilizar múltiples y diversos atributos personales: pensamientos, habilidades, destrezas, disposiciones y comportamientos.

TALLER INTEGRACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES Y GENÉRICAS

- Propósito:

Desarrollar un caso de aplicación del enfoque que integre: requerimiento, principios, hipótesis específicas y la innovación y las hipótesis, con base en el modelo de integración de competencias básicas y genéricas propuesto en el capítulo.

CASO DE APLICACIÓN

- **Competencia profesional**
- **1) Requerimientos:** Desde perspectiva del desarrollo del pensamiento, de los saberes y contextos y de las disposiciones.
- **2) Principios teóricos**
- **3) Hipótesis específicas para innovación que vinculen las competencias genéricas con las disciplinares.**
- **4) La innovación y las hipótesis.**

DRA. GABRIELA CRODA BORGES

gabriela.croda@upaep.mx