

# CURSO DE INDUCCIÓN PARA PERSONAL DE NUEVO INGRESO

# Módulo 2

## Aprendizaje basado en Competencias Profesionales

## 2. Competencias Profesionales

### a. Concepto de Docencia

La docencia es una labor profesional que va más allá del trabajo al interior del aula.

En el contexto de la práctica docente se desarrolla el proceso de aprendizaje-enseñanza, el cual debe tener un carácter interactivo y sistemático, a fin de desarrollar en los estudiantes la apropiación y construcción de conocimientos, habilidades y actitudes, que puedan ser aplicados de manera significativa y reflexiva en situaciones futuras.

## 2. Competencias Profesionales

### a. Concepto de Docencia

Por su impacto y trascendencia, la docencia es considerada una práctica social que está inmersa en una serie de circunstancias, las cuales podemos denominar genéricamente como: **DIMENSIONES DE LA DOCENCIA.**

## 2. Competencias Profesionales

### a. Dimensiones de la Docencia

Para entender el comportamiento de los grupos de aprendizaje y poder intervenir positivamente en éstos, es necesario reconocer las diferentes dimensiones del trabajo docente:

- a) Dimensión psicopedagógica
- b) Dimensión tecnopedagógica
- c) Dimensión sociopedagógica
- d) Dimensión filosófica
- e) Dimensión humana

Se refiere a la Docencia como una **interacción de personas** en la que cada una de ellas aporta su propia subjetividad y su historia personal.

Esta dimensión tienen que ver con el análisis de la naturaleza misma del aprendizaje, en donde se ponen de manifiesto los estilos para aprender de los alumnos, así como los procesos internos de éstos en los planos cognitivo, afectivo y psicomotriz, los cuales en la realidad se presentan de manera integrada y fusionada.

Alude a la Docencia como una **práctica social intencionada**, es decir, una labor que tiene propósitos concretos. En otras palabras, el trabajo docente implica tener un sentido de dirección y propósitos definidos.

Para lograr esos fines u objetivos, el docente se apoya en un conjunto de materiales, instrumentos y metodologías, que conforman los denominados recursos técnicos.

Reconoce a la Docencia como una práctica social que se desarrolla en un **espacio y tiempo determinados**, y por ello está influida por una serie de variables del entorno social, económico, político, cultural e institucional.



Hace referencia a la reflexión sobre los **fines y propósitos** primarios de la educación y por ende de la enseñanza, es decir, el qué y el para qué de la educación.

Más allá de trabajar en torno a un contenido disciplinar y programático determinado, la docencia implica la **formación de personas**.

Por lo tanto, se debe considerar que el profesor incide no solamente en el aspecto cognoscitivo de los estudiantes, sino en el conjunto de la personalidad de éstos.

Así mismo, en esta dimensión se debe reconocer al docente como persona, con las problemáticas, fortalezas y debilidades que ello implica.

Los factores que han propiciado el surgimiento y desarrollo del enfoque educativo por competencias son fundamentalmente los siguientes:

- El desarrollo tecnológico y el empleo cada vez más amplio de las nuevas tecnologías.
- Los cambios sustanciales y los nuevos requerimientos en el entorno económico, político, cultural, social y de manera particular las recientes tendencias hacia la globalización. Es así que se advierte la necesidad de replantear el proceso educativo en función de la sociedad del conocimiento e información.

# Concepto de Competencia

Es la capacidad de movilizar varios recursos cognitivos a fin de hacer frente a un tipo concreto de situaciones, lo cual implica que:

1. Las competencias no son en sí mismas conocimientos, habilidades o actitudes, ni solamente la simple suma de estos elementos. Más bien es la movilización, integración plena y orquestación de tales recursos.
2. Esta movilización sólo resulta pertinente en una situación única, es decir, una competencia se manifiesta ante una situación o necesidad específica.
3. El ejercicio de la competencia pasa por operaciones mentales complejas, sostenidas en esquemas de pensamiento.
4. Las competencias profesionales se crean en la formación y por la propia iniciativa de cada persona.

VERBO	CONTENIDO	SITUACIÓN EN CONTEXTO
Desarrolla	procesos de análisis y resolución de problemas	relacionados con el campo profesional en el que se está formando

# Tipos de Competencias

- Generales
- Educativas
- Profesionales
- Laborales
- Específicas

Las estrategias que favorecen el desarrollo de competencias se sustentan en el enfoque centrado en el aprendizaje, en donde el papel del profesor consiste en diseñar estrategias y situaciones de aprendizaje, enseñar a aprender y evaluar a través de distintos medios. Algunos ejemplos de estas estrategias son:

- Metodología de casos
- Aprendizaje basado en problemas
- Aprendizaje por proyectos
- Apoyos visuales, mapas conceptuales, mapas mentales y redes semánticas
- Trabajo colaborativo
- Estrategias cognitivas: organizadores previos, analogías, preguntas intercaladas

No hay un acuerdo absoluto sobre cuáles deben ser las competencias docentes, sólo se cuenta con varios planteamientos o referencias, algunos generales y otros específicos para alguna modalidad o nivel en particular. Estas referencias plantean un deber ser hacia el cual se enfoca el trabajo educativo de los docentes.

En ese sentido la UTEQ cuenta con un Marco Referencial de Competencias Docentes, mismo que se puede consultar en el SII, en el Módulo del Sistema de Gestión de Calidad, y que de manera simplificada presentamos a continuación.



Marco Referencial.

Función: Docencia.

No.	COMPETENCIA
1	Muestra un manejo pertinente de los contenidos para facilitar experiencias de aprendizaje significativo
2	Planifica de manera efectiva las asignaturas a su cargo, a partir del enfoque por competencias
3	Integra un conocimiento pedagógico de sus alumnos, que permita atender las diferentes condiciones de los mismos
4	Utiliza estrategias de enseñanza de manera creativa, innovadora y efectiva, a fin de propiciar el aprendizaje significativo
5	Implementa situaciones didácticas para propiciar el aprendizaje colaborativo
6	Fomenta el desarrollo del aprendizaje autónomo en los estudiantes

Marco Referencial.

Función: Docencia.

No.	COMPETENCIA
7	Desarrolla una comunicación pedagógica efectiva con los alumnos para favorecer el aprendizaje
8	Fortalece las capacidades de comunicación de los estudiantes, tanto en forma oral como escrita
9	Utiliza de manera pertinente los materiales de apoyo didáctico, incluyendo las TIC
10	Fomenta valores y actitudes positivas en los estudiantes
11	Evalúa, con un enfoque formativo, los aprendizajes y competencias obtenidas por los estudiantes
12	Autoevalúa su trabajo docente para proceder, cuando se requiera, a su reconstrucción y mejora
13	Trabaja colegiadamente de manera efectiva en diferentes equipos

## Marco Referencial.

### Función: Tutoría.

No.	COMPETENCIA
14	Establece relaciones de empatía y respeto que generen confianza en los estudiantes.
15	Propicia la identificación de los estudiantes con el modelo educativo de la universidad y con la carrera que cursan
16	Planifica su proceso de trabajo tutorial
17	Integra un conocimiento general del perfil de sus alumnos
18	Identifica de manera efectiva las necesidades educativas y situaciones de vulnerabilidad de los estudiantes
19	Orienta a los estudiantes en su proceso de aprendizaje, a fin de que desarrollen su mayor potencial académico y personal.
20	Implementa acciones preventivas o correctivas efectivas para contrarrestar los problemas identificados en los estudiantes
21	Fomenta valores y actitudes positivas en los estudiantes
22	Evalúa el proceso y resultados del trabajo tutorial con un enfoque formativo

## a) Introducción.

La evaluación es, sin duda, una parte importante del proceso educativo.

Inevitablemente la evaluación implica un juicio emitido por el profesor respecto a los logros de aprendizaje realizados por el alumno, de manera que toda evaluación tiene un toque de subjetividad inherente.

Sin embargo, la sistematización de la evaluación permite disminuir considerablemente su naturaleza subjetiva.

Por ello, es importante conocer los momentos en que puede realizarse la evaluación del aprendizaje y los tipos de evaluación que se llevan a cabo.

## b) Momentos de los evaluación.

Cuando la evaluación se realiza para saber el nivel de conocimientos, habilidades o competencias que un alumno o grupo tiene, se ubica como evaluación **diagnóstica**.

Si nos interesa evaluar el avance del proceso de aprendizaje del alumno con la finalidad de dar seguimiento a dicho proceso y poder retro-alimentar al alumno en etapas intermedias de su aprendizaje, nos referimos a la evaluación **formativa**.

Cuando necesitamos evaluar el proceso de aprendizaje en su totalidad y por tanto al final del proceso, usamos la evaluación **sumativa**.

## c) Tipos de evaluación

Si la evaluación la realiza el mismo alumno o sujeto aprendiz, entonces hablamos de la autoevaluación.

Por otro lado, si la evaluación la realiza otro alumno o “par” hablamos de co-evaluación.

Por último, si el evaluador es el profesor, entonces se trata de la hetero-evaluación.

## d) Planeación de la evaluación

Para llevar a cabo el proceso de evaluación es necesario tener una planeación, en la cual se consideren:

- Un marco regulatorio de evaluación, coherente con el modelo y enfoque usado en la universidad.
- Una estrategia de evaluación que establezca las actividades y tiempos para realizar la evaluación, así como el tipo de evaluación.
- Los instrumentos de evaluación acordes y pertinentes a las estrategias y políticas de evaluación establecidas.
- Lineamientos para la acreditación, los cuales deben ser coherentes con el reglamento de evaluación de la universidad.

## e) Marco regulatorio

Los programas de estudio de la Universidad están diseñados bajo el enfoque de competencias profesionales, por tal motivo la evaluación debe realizarse bajo el mismo paradigma.

Los programas desglosados de estudio que maneja la Universidad establecen un resultado de aprendizaje al final de cada unidad temática. Dicho resultado constituye el producto que el alumno debe generar como evidencia del aprendizaje logrado. Sin embargo, la academia correspondiente puede establecer actividades adicionales de evaluación.



## f) Estrategias

Para realizar la evaluación requerimos de actividades específicas planeadas con anterioridad. Algunas estrategias que se usan en la UTEQ son:

- Elaboración de proyectos, ya sea multidisciplinarios o integradores.
- Elaboración de portafolios de evidencias.
- Pruebas abiertas o cerradas.
- Elaboración de mapas conceptuales

Es importante hacer notar que algunas otras estrategias que se pueden usar son la observación, la autoevaluación y la co-evaluación.

## g) Instrumentos de Evaluación.

La Universidad promueve dos instrumentos básicos de evaluación: la lista de cotejo y la rúbrica.

La lista de cotejo también es conocida como lista de verificación o check list. En una tabla se colocan en la primera columna las características que se desea verificar. En las dos siguientes columnas se colocan los indicadores si y no.

La rúbrica o escala de valoración es una lista de cotejo con valores intermedios entre el sí y el no. El mínimo de valores intermedios debe ser tres y generalmente el máximo es cinco.

## Ejemplos de los Instrumentos de Evaluación

LISTA DE COTEJO 2 SA		
El reporte incluye:	Si	No
Identificación y caracterización del conflicto	X	
Áreas involucradas	X	
Alternativas de solución al conflicto	X	
Evaluación de las alternativas usando técnicas de toma de decisiones	X	
Estrategia de negociación	X	
El 100% de esta lista indica un nivel satisfactorio		

RÚBRICA 2 SA			
El mapa conceptual incluye:	Insuficiente	Suficiente	Sobre saliente
Conceptos clave en la comunicación oral			X
La jerarquización de los conceptos clave		X	
La relación entre los conceptos clave	X		
<p>El nivel autónomo se obtiene con todos los rubros en <b>sobre saliente</b>.</p> <p>El nivel destacado se obtiene con dos rubros en <b>sobre saliente</b> y un rubro en <b>suficiente</b>.</p> <p>El nivel satisfactorio se obtiene con un rubro en <b>sobre saliente</b> y dos rubros en <b>suficiente</b> o los tres rubros en <b>suficiente</b>.</p> <p>Cualquier otra combinación determina <b>no acreditado</b>.</p>			

## h) Evaluación y Acreditación

Al final del proceso de evaluación, el docente debe emitir un juicio: el alumno acredita o no acredita la unidad de evaluación.

La acreditación debe ser acorde al Reglamento Académico de la Universidad, que establece que la acreditación puede darse en tres niveles de logro: satisfactorio (SA) para el nivel más bajo, destacado (DE) para el nivel siguiente superior y autónomo (AU) para el máximo nivel de logro. La no acreditación se reporta con NA.

Lo anterior reafirma el hecho de que la evaluación no es numérica.