

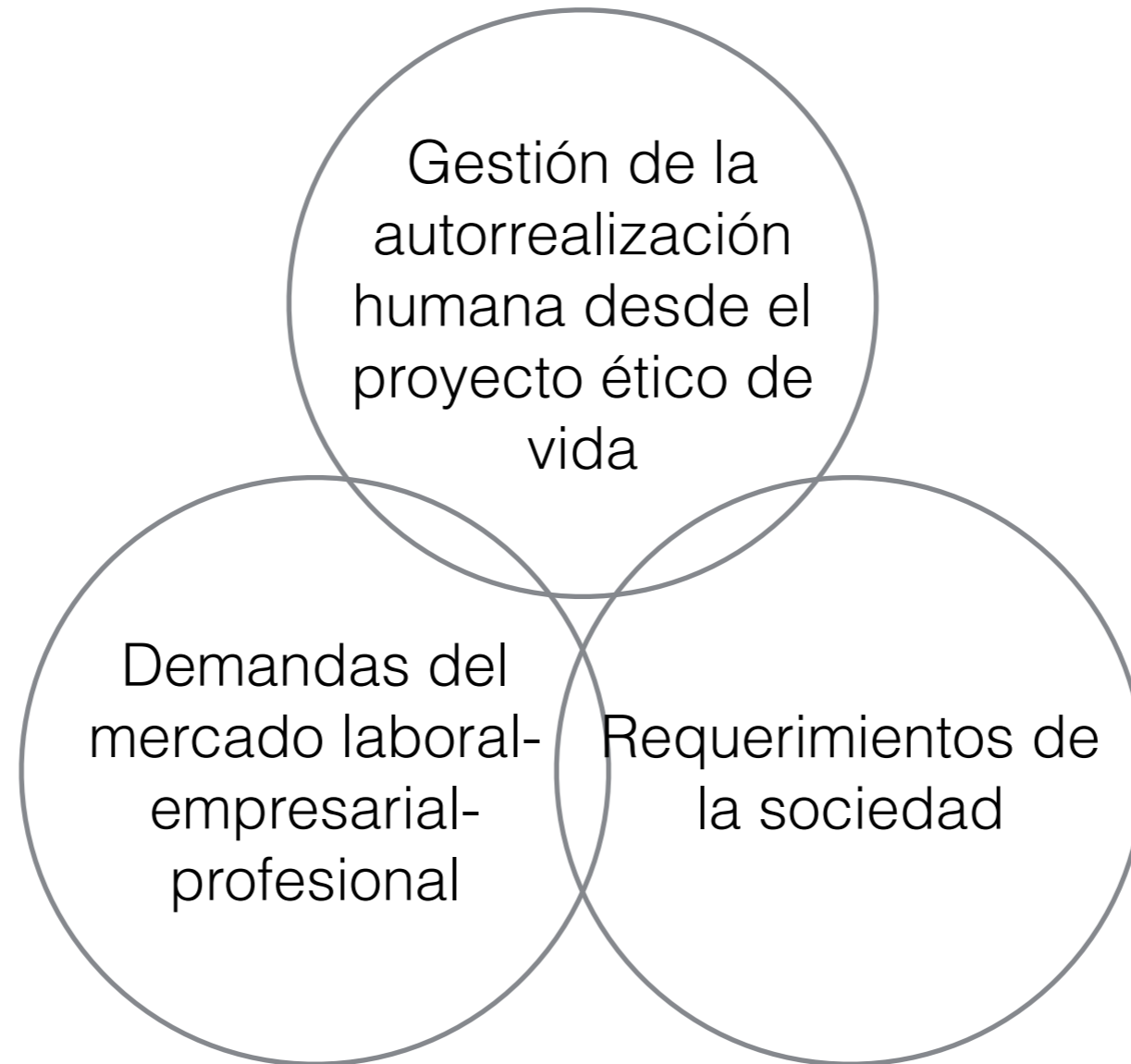
Competencias

Sergio Tobón

Definición

Procesos complejos que las personas ponen en acción-actuación-creación, para resolver problemas y realizar actividades (de la vida cotidiana y del contexto laboral-profesional), aportando a la construcción y transformación de la realidad, para lo cual integran el saber ser (automotivación, iniciativa y trabajo colaborativo con otros), el saber conocer (observar, explicar, comprender y analizar) y el saber hacer (desempeño basado en procedimientos y estrategias), teniendo en cuenta los requerimientos específicos del entorno, las necesidades personales y los procesos de incertidumbre, con autonomía intelectual, conciencia crítica, creatividad y espíritu de reto, asumiendo las consecuencias de los actos y buscando el bienestar humano.

Abordaje



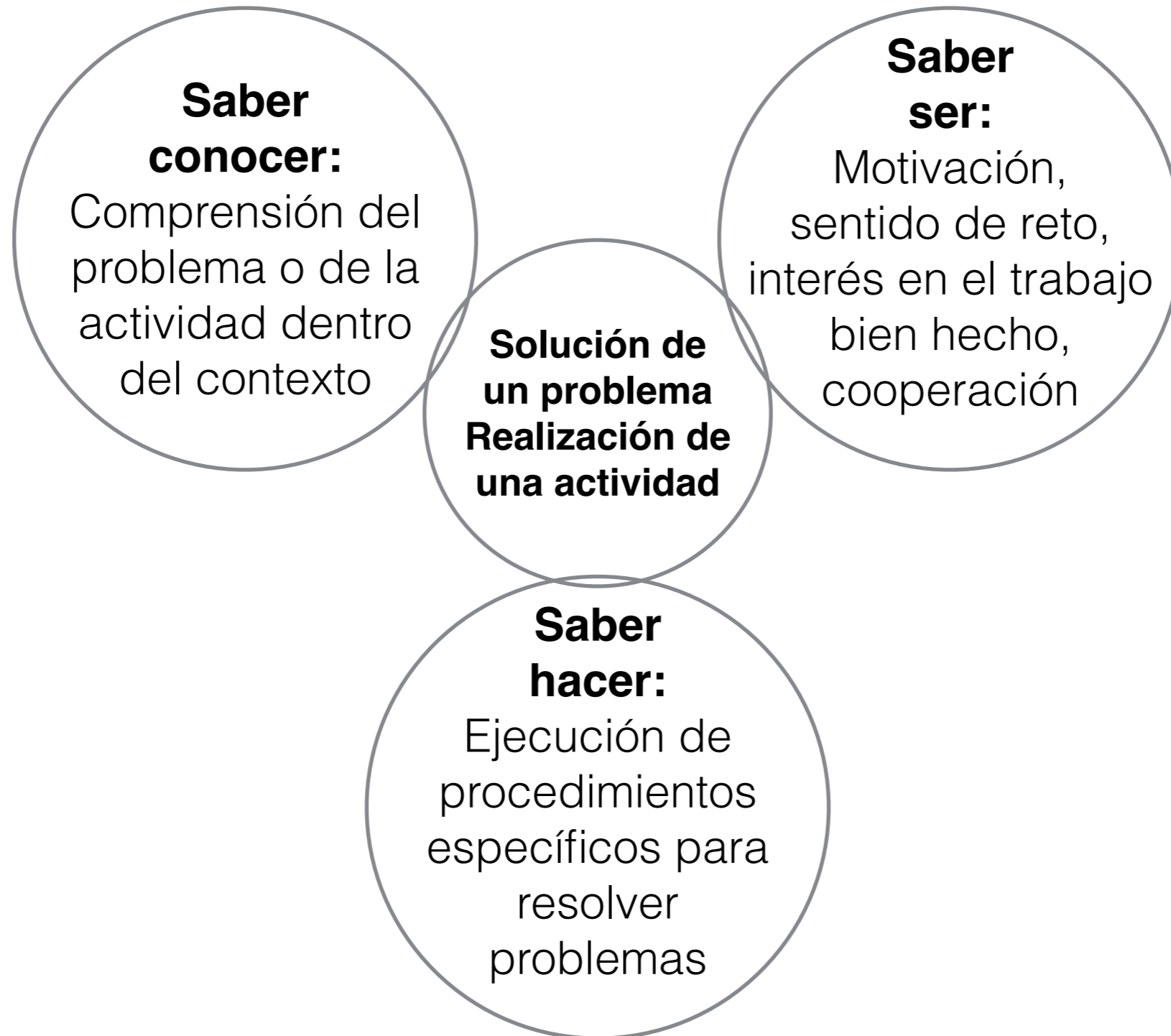
Componentes estructurales

Dimensión del desarrollo humano: Se indican los ámbitos generales de la formación humana en los cuales se inscriben las competencias.	
Identificación de la competencia: Nombre y descripción de la competencia mediante un verbo en infinitivo, un objeto sobre el cual recae la acción y una condición de calidad.	Elementos de competencia: Desempeños específicos que componen la competencia identificada.
Criterios de desempeño: Son los resultados que una persona debe demostrar en situaciones reales del trabajo, del ejercicio profesional o de la vida social, teniendo como base unos determinados requisitos de calidad con el fin de que el desempeño sea idóneo.	Saberes esenciales: Son los saberes requeridos para que la persona pueda lograr los resultados descritos en cada uno de los criterios de desempeño, los cuales se clasifican en saber ser, saber conocer y saber hacer.
Rango de aplicación: Son las diferentes clases, tipos y naturalezas en las cuales se aplican los elementos de competencia y los criterios de desempeño, lo cual tiene como condición que tales clases impliquen variantes en la competencia.	Evidencias requeridas: Son las pruebas necesarias para juzgar y evaluar la competencia de una persona, acorde con los criterios de desempeño, los saberes esenciales y el rango de aplicación de la competencia.
Problemas: Son los problemas que la persona debe resolver de forma adecuada mediante la competencia.	Caos e incertidumbres: Es la descripción de las situaciones de incertidumbre asociadas generalmente al desempeño de la competencia, las cuales deben ser afrontadas mediante estrategias.

Construcción del currículo



Saberes



Tobón - Huerta

Saberes	
Hacer Procedimiento y Técnicas	Prácticos Técnicos y Metodológicos
Conocer Nociones, Propositiones, Conceptos y Categorías	Teóricos
Ser Valores, Actitudes y Normas	Valorativos Querer hacer y Saber convivir

Desarrollo curricular por competencias

Huerta-Amezola

Desempeño

La expresión concreta de los recursos que pone en juego el individuo cuando lleva a cabo una actividad, y que pone el énfasis en el uso o manejo que el sujeto debe hacer de lo que sabe, no del conocimiento aislado, en condiciones en las que el desempeño sea relevante.

Conocimientos

Uso de los
conocimientos

Criterios de
desempeño

Criterios de
desempeño

Los resultados esperados en términos de productos de
aprendizaje.

Criterios de
desempeño

Evidencias de
desempeño

Competencias

Normas de
competencia

Criterios de
desempeño

Organismos nacionales e
internacionales

Colegios y asociaciones
de profesionistas

Currículum por competencias profesionales integradas

Conocimientos
globales

Conocimientos
profesionales

Experiencias
laborales

Reconocimiento de necesidades y problemáticas de la
realidad

Diagnóstico de
la realidad
social

Práctica de las
profesiones

Desarrollo de la
disciplina

Mercado
laboral

Modelo de
competencias
profesionales
integrales

Niveles

Competencias básicas. Capacidades intelectuales indispensables para el aprendizaje de una profesión.

Competencias genéricas. Base común de la profesión. Se refieren a las situaciones concretas de la práctica profesional que requieren de respuestas complejas.

Competencias específicas. Base particular del ejercicio profesional y están vinculadas a condiciones específicas de ejecución.

Competencias

Unidades de
competencia

Unidades de
competencia

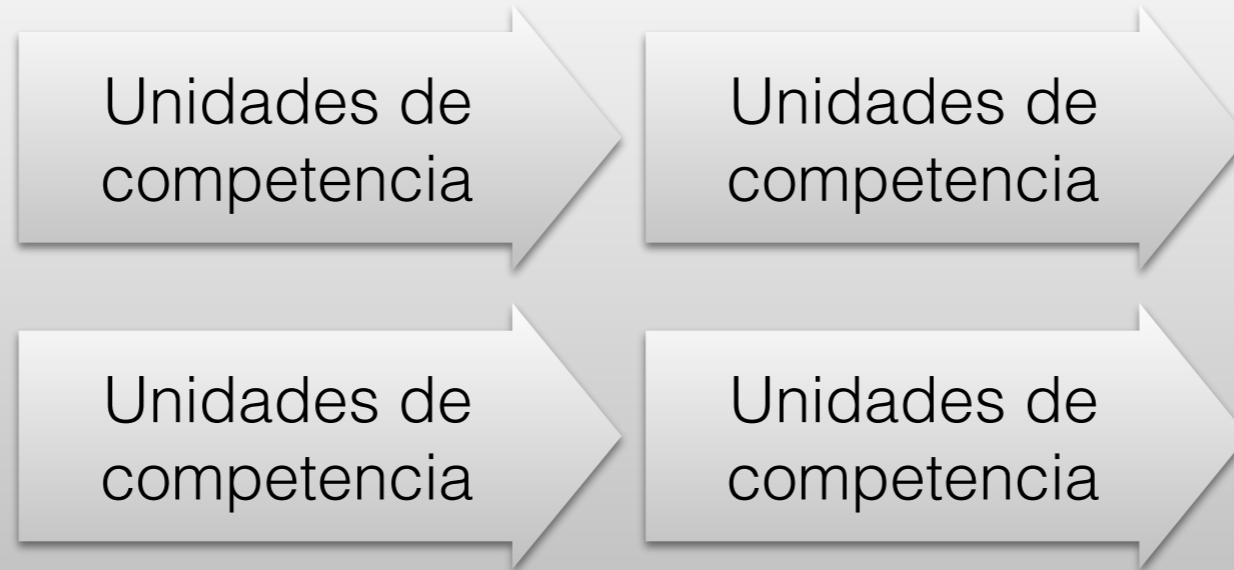
Unidades de
competencia

Integración de saberes teóricos y prácticos que describen acciones específicas a alcanzar, las cuales deben ser identificables en su ejecución.

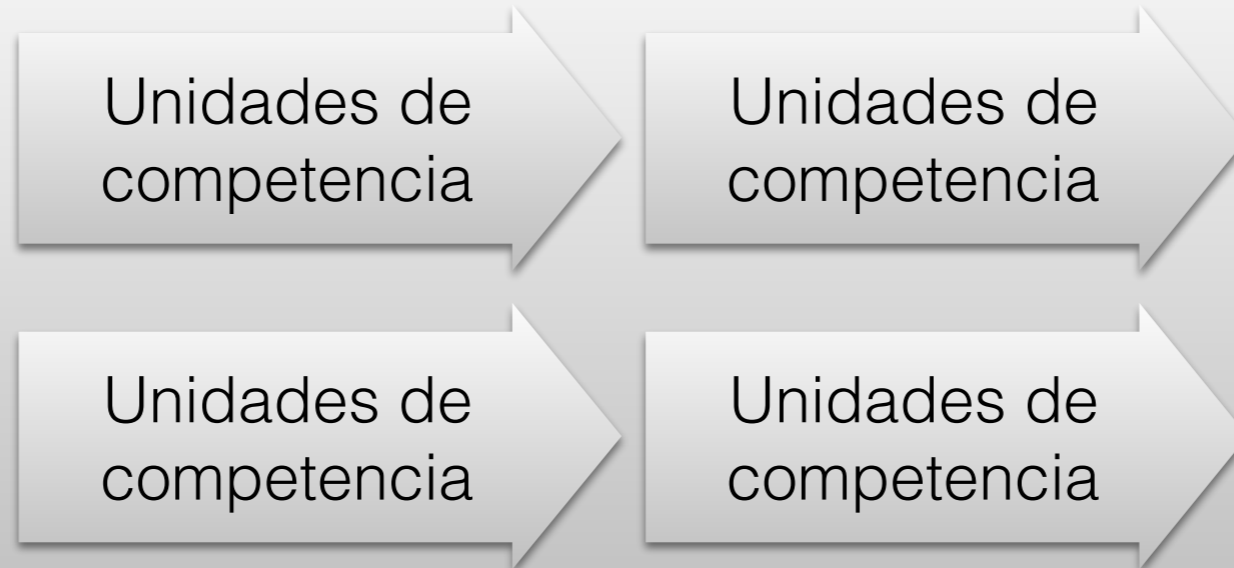
Unidades de
competencia

- Acciones.
- Condiciones de ejecución.
- Criterios de ejecución.
- Evidencias de desempeño.

Competencias profesionales



Competencias profesionales



Asignaturas

Unidades de
competencia

Unidades de
competencia

Problemáticas

Unidades de
competencia

Unidades de
competencia

Asignaturas

Competencias profesionales integradas en el área básica común en ciencias de la salud.

- Conocer e identificar al individuo desde una perspectiva compleja biopsicosocial, con juicio crítico y respeto a la diversidad ideológica.
- Resolver los problemas que se presentan en la práctica profesional aplicando los principios y los métodos científicos para interpretar la realidad.
- Comunicar eficaz, eficiente y adecuadamente de manera oral, escrita y gráfica, a través de los diferentes medios de comunicación.
- Ejercer su práctica profesional de acuerdo con la normatividad estatal, nacional e internacional.
- Analizar los segmentos del mercado de trabajo con actitud autocrítica y ética profesional e insertarse a ellos.
- Resolver problemas profesionales de forma, multi, ínter y transdisciplinaria.
- Identificar, diseñar e implementar los diferentes programas de prevención de la salud en equipo, multi, ínter y transdisciplinario para fomentar una cultura de salud.
- Aplicar los conocimientos sobre el proceso administrativo con eficiencia y eficacia, de acuerdo con las prioridades del ámbito de la salud.

Construcción de las
competencias
profesionales integradas

Paso 1

- Partir de la “problematización” reconocida.

Formato 1. Necesidades - “problemas” a atender por el Psicólogo.

Número	Presente	Generales / Particulares	Número	Futuras a 5 años	Generales / Particulares

Formato 2. Necesidades y/o “problemas” para la formación del Psicólogo.

Presentes			Futuras		
Número	Necesidad / “Problema”	Generales / Particulares	Número	Necesidad / “Problema”	Generales / Particulares

Paso 2

- Jerarquizar las necesidades y “problemáticas”.

Paso 3

- Identificar funciones y contextos complejos por necesidad y/o “problema”.
- Integrar las funciones en núcleos (para definir la función profesional requerida).

Formato 3. Funciones y contextos por necesidad y/o “problema” para la intervención.

Necesidad / “Problema”	Contextos	Funciones (qué y cómo lo hace)	Núcleos de Funciones

Paso 4

- Construir las “competencias profesionales integrales”, a partir de la identificación de:
 - Los saberes
 - El tipo de competencia profesional integral

Los saberes

- Saberes prácticos (aprender a hacer [técnico y metodológico])
- Saberes teóricos (aprender a conocer)
- Saberes valorativos (aprender a ser y vivir con los demás [querer hacer y saber convivir]).

Los saberes

- ¿Qué hace?
- ¿Cómo lo hace?
- ¿Cuándo lo hace?

El tipo de competencia profesional integral

- Socioculturales
- Técnico-instrumentales
- Profesionales

Socioculturales

- Aportan elementos cognitivos, motivacionales, éticos, sociales y de comportamiento.
- Se estructuran en la interacción que tiene el sujeto con la complejidad del contexto.

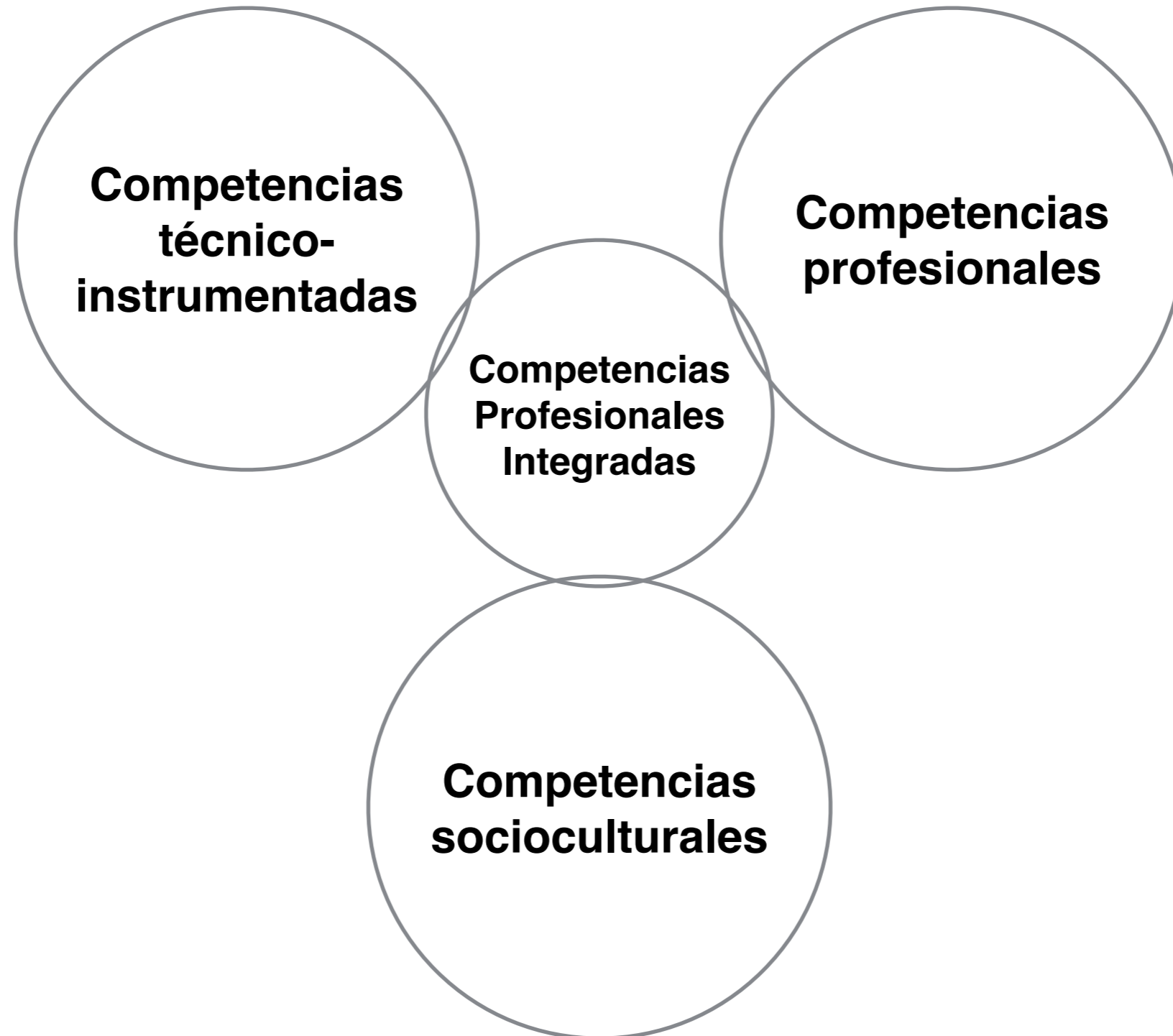
Técnico-instrumentales

- Aportan habilidades, destrezas y aptitudes que permiten, de manera individual o grupal, participar en los campos sociales relevantes en la sociedad del conocimiento.

Profesionales

- Aportan saberes teórico-práctico y valores, sustentados en el desarrollo científico y tecnológico de los campos disciplinares que demanda el desempeño de una profesión determinada en los segmentos del mercado laboral.

Competencias Profesionales Integradas



Competencias Profesionales Integradas

- Proceso complejo, tanto cognitivo como sociocultural e histórico, que permite al sujeto individual y social construir y poner en acción un conjunto de saberes teóricos prácticos y valores en interacción con contextos sociales complejos tanto de la vida cotidiana como profesional.

Paso 5

- Redactar el perfil de egreso, a partir de:
 - La enunciación de la competencias profesionales integrales (en sus tipos)

Paso 6

- Generar las unidades de aprendizaje, a partir de:
 - Elementos de las competencias
 - Afinidad con los problemas identificados
 - El objeto de estudio, la disciplina, la profesión y los campos laborales

Unidades de aprendizaje

- Denominación corta, precisa y con alusión a su núcleo de saberes.

Formato 5. Unidades de aprendizaje.

Núcleo de los saberes	Contextos	Unidades de aprendizaje

Paso 7

- Construir las unidades de competencia.

Unidades de competencia

- La unidad de competencia (Tobón, 2007) se construye a partir de los núcleos de los saberes, que a su vez dan lugar a las unidades e aprendizaje.

Formato 6. Unidades de competencia.

Unidades de aprendizaje	Unidades de competencia	Aporte al perfil de egreso	Saberes mínimos a desarrollar		
			Saberes prácticos	Saberes teóricos	Saberes valorativos