



Proyecto MINEDUC – Vinos de Chile A.G. 2014/2015
Vinculación Industria Vitivinícola – Educación Media Técnico Profesional
(EMTP) a Nivel Regional y Articulación con la Educación Superior (ES)



GUÍA DEL DOCENTE:

ENFOQUE DE FORMACIÓN POR
COMPETENCIAS APLICADO A
LA EDUCACIÓN MEDIA
TÉCNICA PROFESIONAL

Junio 2015





Proyecto MINEDUC – Vinos de Chile A.G. 2014/2015
Vinculación Industria Vitivinícola – Educación Media Técnico Profesional
(EMTP) a Nivel Regional y Articulación con la Educación Superior (ES)



NOMBRE

ESTABLECIMIENTO

REGIÓN

Esta iniciativa y su financiamiento se inscribe en el concurso 2013 del Ministerio de Educación de Chile destinado al “Fortalecimiento y Articulación de la Educación Técnico Profesional”, la cual fuera adjudicada a la Asociación Vinos de Chile A.G.



PRESENTACIÓN

Este proyecto es una iniciativa público-privada, orientada por MINEDUC para el fortalecimiento y estructuración de la educación Técnico Profesional, implementada por Vinos de Chile y su área de Capital Humano, para diseñar un sistema que articule la Educación Media TP y Superior con el sector vitivinícola a nivel regional, con el propósito de favorecer una mayor pertinencia formativa, mejores prácticas, menor deserción escolar, y mejor inserción laboral de los estudiantes de liceos relacionados al promover su formación a la largo de la vida.

En nuestro país comenzamos a caminar hacia un sistema de formación permanente y capacitación integral, donde un estudiante que completa su formación técnico profesional podrá continuar sus estudios sin verse obligado a comenzar desde el primer año en el sistema de educación superior. Por otra parte, un trabajador/a con estudios formales incompletos que evidencia aprendizaje informal, tendrá la posibilidad de completar o continuar estudios de nivel técnico medio o superior sin necesidad de cursar todo el plan de formación previa certificación de sus competencias laborales.

En este camino, se requiere transitar de un modelo tradicional que es rígido y vertical a uno de tipo flexible que señale las vías de desarrollo formativo que puede tener un estudiante de Enseñanza Media Técnico Profesional (EMTP) o un trabajador/a. Un nuevo modelo para los nuevos tiempos, en el que se reconozcan aprendizajes previos independientes de la forma en que fueron adquiridos, permitiendo abrir y flexibilizar las vías de ingreso a la formación técnica de nivel superior mediante planes de formación modular.

En Chile, a la estigmatización social de la EMTP se suma la carencia de indicadores que informen sobre el desarrollo de competencias adquiridas por los estudiantes y su proyección en el plano laboral y educacional.¹

La identificación de brechas entre las habilidades adquiridas en el sistema educativo y las demandadas por las empresas ha determinado que no sólo exista un vacío en las habilidades duras o cognitivas, sino

¹ Estudio de la Educación Técnico Profesional, Osvaldo Larrañaga, Gustavo Cabezas, Francisca Dussailant, Programa de Naciones para el Desarrollo, Junio 2013.

también en gran medida en las de tipo socio-emocionales tales como responsabilidad, cumplimiento de horarios, pensamiento crítico, trabajo en equipo, o la capacidad de resolver problemas. De hecho, estas últimas son más valoradas por las empresas para el tipo de posiciones que ofrecen a un egresado de enseñanza secundaria o con estudios secundarios incompletos. Las experiencias laborales que tienen los alumnos después de haber egresado de los liceos son muy útiles para evaluar la gestión de los establecimientos educacionales y tomar decisiones, por lo tanto se hace necesario implementar un sistema de seguimiento a los egresados junto a una buena gestión de la información.

El desafío en este transitar entonces es un cambio cultural donde empresarios y docentes partan de la premisa: siempre habrá oportunidades de mejora para atraer, retener, formar, insertar laboralmente a técnicos de nivel medio profesional y articular un sistema de formación continua con entidades de nivel superior y también a nivel laboral, lo que implica identificar las competencias que demanda el sector productivo, particularmente en el campo tecnológico donde el desarrollo ha sido acelerado y se requiere de técnicos que supervisen las operaciones y personal de nivel operativo de manera competente.

El proyecto “Vinculación Industria Vitivinícola – EMTP a Nivel Regional y Articulación Educación Superior”, contribuye a este desafío planteándose como objetivo general el diseño de un sistema que enlace la EMTP y el mundo productivo vitivinícola desde el fortalecimiento del currículo de la nueva mención Vitivinícola. Este trabajo co-financiado por el Ministerio de Educación, iniciado en junio del 2014 con una duración de 18 meses, se desarrolla en un total de 13 Liceos Técnicos de las regiones del Maule y del Libertador General Bernardo O’Higgins.

En el Contexto de la Reforma educacional se ha realizado una revisión del Currículum de la Educación Media T-P, que ha significado lograr la estructuración de Nuevas Bases Curriculares para la Educación Media Técnico Profesional; la Aprobación de un Nuevo Plan de Estudios y nuevos Programas para cada una de las especialidades, dando lugar a 17 menciones que pretenden dar mayor pertinencia a los perfiles de egresos de varias especialidades; que en el caso de agropecuaria tendrá las menciones de Técnico de Nivel Medio con Menciones en, vitivinícola, agricultura y pecuaria.

Para fortalecer la Educación Superior en la VI Región se creará una Universidad Estatal y para Articular Formación de Técnicos se crearán Centros de Formación Técnica en Todas las Regiones, que se inicia



con la implementación de cinco, entre los cuales se cuenta la VII Región liderado por la Universidad de Talca, conducente a la formación del Centro de Formación Técnica Estatal, que se ubicará en la provincia de Linares, que considera la puesta en marcha de 13 carreras ligadas a los procesos productivos y de servicios más dinámicos de la Región.

En el Fortalecimiento de la Formación Pública se está trabajando en el apoyo a los estudiantes vulnerables de Educación Media facilitando el tránsito a la educación superior, en el Proyecto Programa de Acceso Efectivo a la Educación Superior (PACE). Se trabajará con 29 liceos municipales, de 29 comunas, en la región con el apoyo de dos universidades, la Universidad Católica del Maule y la Universidad de Talca. Se inicia con todos los alumnos de los 3º E. Media, fortaleciendo la formación general preferentemente con los ejes de lenguaje y matemática, en tres líneas: 1) Estrategia de preparación académica y acompañamiento docente; 2) Preparación para la vida en la educación superior y 3) Vinculación con comunidades educativa. El año 2016 comprenderá los alumnos de 3º y 4º de e. media.

Actualmente los Liceos Técnicos tienen una posibilidad de ampliar su rol formativo ofreciendo con el apoyo del SENCE en el contexto del Programa +Capaz, cursos de capacitación que promueven una actualización de las competencias cognitivas, actitudinales y procedimentales, en los sectores económicos que el liceo tiene en base a las especialidades que ofrece.

RIGOBERTO ESPINOZA GUTIÉRREZ
PROFESOR
SECRETARIO MINISTERIAL DE EDUCACIÓN

REGIÓN DEL MAULE

ALYSON HADAD REYES
PROFESORA
SECRETARIA MINISTERIAL DE EDUCACIÓN

REGIÓN DEL LIBERTADOR BERNARDO
O'HIGGINS R.

La industria del vino, viene realizando desde hace más de una década un decidido esfuerzo por diseñar y ejecutar iniciativas que favorezcan los avances en todo aquello que permita al sector alcanzar mayores niveles de competitividad y productividad sectorial, en particular lo referido al desarrollo de capital humano e innovación.

Para el gremio y sus empresas asociadas, un propósito de la mayor relevancia lo constituye el que sus trabajadores, técnicos y profesionales, tengan los mayores niveles de educación y capacitación posible, en concordancia a las aspiraciones de progreso personal y laboral que les puedan brindar las instituciones de formación y una industria con desafíos por crecer competitivamente para convertir a Chile en el principal productor de vinos premium, sustentables y diversos del Nuevo Mundo en el año 2020.

En el presente, se estima que unas 100 mil personas trabajan en la industria vitivinícola, donde cerca del 87 por ciento lo hace en empresas localizadas en las regiones del Maule, del Libertador Bernardo O'Higgins y Metropolitana de Santiago. Asimismo, recientes estudios del mercado laboral encargados a Fundación Chile (encuesta a 89 empresas del rubro), indican que se requiere capacitar del orden de 6 mil trabajadores anualmente.

En este contexto, resulta determinante para el mundo empresarial el generar acciones concretas para favorecer el que nuevas generaciones de jóvenes puedan escoger y desempeñarse profesionalmente en aquellos puestos de trabajo que ofrece el rubro vitivinícola. Para ello, estamos convencidos de que una formación continua de técnicos con nuevas y mejores competencias, pertinentes y certificadas -según los requerimientos de desempeño profesional que exige un mundo cada vez más globalizado e interconectado- se inicia en la educación escolar y particularmente en liceos técnicos que realizan esta importante labor dentro de las comunas rurales del país, donde tiene lugar la producción de vino.

La presente Guía Didáctica representa una muy importante contribución al trabajo docente que deben realizar profesores y tutores dedicados a instruir a los actuales y futuros técnicos que egresarán de la educación media. Su uso permitirá un acercamiento efectivo a nuevas modalidades de apoyo al proceso de enseñanza-aprendizaje, donde la formación basada en competencias contribuirá a que estos estudiantes avancen e integren el desarrollo de sus competencias transversales con el manejo de las tecnologías pertinentes y, con ello, una mayor movilidad y mejores oportunidades laborales.

MARIO PABLO SILVA

PRESIDENTE
ASOCIACION DE VINOS DE CHILE A.G.

ELIZABETH DIAZ

GERENTE MERCADO INTERNO / DIRECTORA EJECUTIVA CCIV
ASOCIACION DE VINOS DE CHILE A.G.



EN LA ELABORACIÓN DE ESTA GUÍA HAN CONTRIBUIDO LAS SIGUIENTES PERSONAS COMO AUTORES Y COLABORADORES:

AUTORES

SANDRA VILLAMIZAR R., Asesora Pedagógica para el desarrollo formativo en el enfoque para el desarrollo de competencias laborales (Colombia).

BERTA ROJAS A., CLAUDIA GONZÁLEZ M., MARÍA ANTONIETA PALMA D., Interfases Consultores S.A.

COLABORADORES

HUMBERTO MEJÍAS L., Coordinador Regional T-P Departamento Educación Seceduc Región del Maule.

KAREN SUAZO V., RAÚL VENEGAS R., RODRIGO ZAGAL R., Liceo Nuestra Señora de las Mercedes.

VIVIANA RAMÍREZ B., MARÍA ANGÉLICA CÁCERES J., CÉSAR GONZÁLEZ L., KATERIN GUTIÉRREZ Á., OSVALDO ROJAS R., ALEJANDRO VELÁSQUEZ R., JUAN PABLO ZÚÑIGA V., Liceo San Clemente Entre Ríos.

LUIS CASTILLO C., PAMELA GONZÁLEZ A., JOSÉ MUÑOZ U., CLAUDIA ROMÁN R., GERALDINE TORO G., MARÍA LORETO VALDÉS C., Liceo Técnico Amelia Courbis.

CARLOS CARVAJAL B., PEDRO SALAZAR P., VÍCTOR HUGO CAMILLA R., MARIBEL FUENZALIDA S., RICARDO CELIS R., Liceo Técnico Profesional El Tambo.

CAROLINA BLANCO F., CARLOS CORREA L., MARCIAL BERRÍOS, Liceo de Lolol.

SOLEDAD SALAS M., GONZALO SALDIVIA, Liceo Agrícola Juan Pablo II.

NILDA LEAL G., MARGARITA ROJAS G., Liceo Técnico Profesional María Auxiliadora

MIGUEL DÍAZ J., Liceo Agrícola SSCC de Villa Alegre

ALEX MIRA P., HÉCTOR SILVA A., ANA ULLOA, PATRICIO VILLARREAL, Colegio Politécnico Aquelarre de Teno.

Proyecto de:



Proyecto co-ejecutado por::





SALUDO

Entregar un texto escrito en el cual se extiende parte de la capacitación realizada a comienzos de este año en la ciudad de Talca con docentes de las escuelas y liceos técnicos de enseñanza media de las regiones Maule y O'Higgins, no es sólo un honor o un compromiso, en realidad ha sido un gusto personal y un reto profesional: hay tanto que decir y los recuerdos en cada capítulo, atropellaron mi mente y me sacó mas de una sonrisa.

Esta experiencia marcó el año 2015 con “vino” de excelente calidad, obsequio recibido por los compañeros docentes, Vinos de Chile e Interfases Consultores S.A., apoyo de esta hermosa labor de enseñar para aprender, sello de un agradecimiento que retumba en mis oídos con el salud en cada copa y que se refrenda, cada vez que escucho el hermoso nombre de este país amigo: CHILE.

Esta cartilla es dedicada a cada uno de los docentes que acompañaron la construcción de ejemplos, aplicaciones y que con sus productos han estado practicando para mejorar, solo porque aceptaron el reto de dejar trascendencia con sus acciones y productos.

Cada capítulo responde preguntas del ¿Cómo? se hace para materializar paso a paso el enfoque de competencias en el diseño y desarrollo de currículos.

Espero aporte a su aula, a sus estudiantes y a los ciudadanos chilenos del futuro, que tanto merecen ¡EXPLORAR SUS COMPETENCIAS!

SANDRA VILLAMIZAR R.

Asesora Pedagógica para el desarrollo formativo en el enfoque para el desarrollo de competencias laborales (Colombia)

INTRODUCCIÓN

Son por los menos tres los fenómenos que obligan a redefinir el rol de la educación técnica media superior relacionados con el sector vitivinícola chileno y que, por consecuencia, transformarán el rol del docente. El primero es la tendencia de la globalización de los mercados, que hace que la difusión de nuevas tecnologías e innovación de procesos y productos se aceleren, incrementando y cambiando los conocimientos subyacentes.

El segundo es la necesidad del sector vitivinícola chileno de ubicarse en estratos de mercado más exigentes y de mayor valor agregado, para mantener su competitividad ante los incrementos de los costos de factores de producción, resultado entre otros, del desarrollo del país.

El tercero es la imperativa tendencia de avanzar hacia cadenas de valor más sostenibles, tanto en lo social como ambiental. Aspectos como los derechos laborales relacionadas con la seguridad y salud integral en el trabajo, la equidad de género y la no discriminación, seguridad social y contratos dignos de trabajo, la participación y la libre organización, así como la negociación colectiva y salarios que guardan relación con la productividad, son temas de trabajo decente asociados obligatoriamente a la cadena de producción, en este caso de la uva y del vino.

De la misma manera, aspectos relacionados con la conservación ambiental y de ecosistemas en general, son parte de la generación de valor del sector. La gestión del agua, los gases invernaderos, químicos tóxicos, residuos sólidos y la biodiversidad, forman parte del valor ambiental que se genera en la cadena de valor del sector.

Estos tres fenómenos hacen más complejo y menos previsible la articulación entre el mundo educativo y de trabajo. El desafío para el sistema educativa técnico medio superior es desarrollar su capacidad de respuesta ante las necesidades cambiantes en los requerimientos de formación y al mismo tiempo, mejorar el acceso de la fuerza de trabajo a la formación permanente (OIT, 2011)¹.

¹ OIT: *A Skilled Workforce for Strong, Sustainable and Balanced Growth. A G20 Strategy*. Ginebra, 2011

La respuesta tendrá que ir en varias direcciones. El puente entre la educación y las empresas tiene que ser de 'doble vía' de 'alta velocidad', con el fin de lograr y mantener una formación relevante y de calidad. También debe haber un igual puente con el sector laboral organizado, con las organizaciones de empleadores y trabajadores, para tener una visión holística social en la formación. El tercer puente es con las instituciones públicas gubernamentales y no gubernamentales, especialmente las relacionadas con el medio ambiente.

Un cuarto puente es hacia la diversidad de competencias a desarrollar en la formación. No basta aprender para el presente sino habrá que incluir aquellas que dan soporte al aprendizaje a lo largo de la vida orientadas a necesidades del mercado en el futuro. Se prevé una demanda creciente en competencias relacionadas con capacidades no rutinarias, de carácter analítico y que conllevan a desarrollar la creatividad, la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la mejora continua, la proactividad y el emprendimiento. Competencias todas que fortalecen la empleabilidad en el mercado laboral y que ayudan a las empresas a responder ante los constantes cambios en el mercado (OIT, 2011).

Lo anterior transforma profundamente el rol y las competencias del personal docente. Son ellos, los docentes, los que tienen que construir los puentes junto con las instituciones, las empresas y las organizaciones de empleadores y trabajadores. En la práctica cotidiana son quienes se ocupan de que la circulación en los puentes fluya.

La presente Guía ayudará al personal docente en ocupar este rol desafiante y relevante para los estudiantes y la industria. Las competencias juegan un papel fundamental en el cumplimiento de ese papel. Permiten acotar la complejidad y diversidad de aspectos a abordar en el aprendizaje de los técnicos y al mismo tiempo, asegurar coherencia y consistencia mediante la formulación de resultados derivados de la práctica productiva de las empresas.

Esta iniciativa conjunta del Ministerio de Educación y la Industria Vitivinícola de Chile, es una contribución al desarrollo sostenible del sector y abre posibilidades de trabajos de calidad para los jóvenes. Para el personal docente representa una enorme oportunidad de desarrollo profesional, lleno de desafíos. Se espera que conduzcan a una gran satisfacción en su vida laboral por la trascendencia de su trabajo para el mundo laboral de los jóvenes y de la supervivencia de las empresas.

ÍNDICE

Presentación	5
Saludo	7
Prólogo	8
Introducción	9
Iconos de la Guía	11
Autodiagnóstico	12
 01. LAS COMPETENCIAS DEL SIGLO XXI	 13
1. Las competencias para el siglo XXI: redimensionamiento del ser humano	
2. Perspectiva desde las mega tendencias: Tuning, OCDE, PISA.	
3. Aprender a lo largo de vida: ¿la máxima competencia o una falacia?	
4. Análisis crítico del enfoque con base en competencias.	
 02. ENTORNO DE COMPETENCIAS. ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ?	 23
1. Modelos pedagógicos, tendencias, escuelas, corrientes y enfoques pedagógicos	
2. Enfoque de formación basado en aprendizajes esperados.	
3. Análisis de referentes: Integración de aprendizajes esperados en la política institucional y PEI.	
4. Contexto ocupacional.	
 03. DISEÑO INSTRUCCIONAL Y ENFOQUE DE COMPETENCIAS	 35
1. Referentes para el diseño curricular.	
2. Elementos para construir el mapa de competencias. Perfil laboral.	
3. Del mapa funcional al análisis curricular. Organización y estructuración.	
4. El diseño instruccional basado en competencias y resultados esperados: elementos que lo componen/contraste con programa de formación.	
5. Etapa productiva: estrategias de seguimiento y evaluación. Modelos: Propuesta de Estrategias.	
6. Componentes para planear procesos formativos.	
7. Las evidencias.	

04. LA DIDÁCTICA EN EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS

49

1. Didácticas para el desarrollo de habilidades de pensamiento superior.
2. Uso de los recursos didácticos. Momentos de la secuencia didáctica.
3. Métodos de enseñanza-aprendizaje: definición, fundamentación, descripción, rol del docente, rol del estudiante, recursos, evaluación, ventajas e inconvenientes. Pautas para el diseño de estrategias didácticas.
4. Mediación TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje en el enfoque de competencias.

05. GUÍAS DE APRENDIZAJE

59

1. Metodología de elaboración de guías de aprendizaje y actividades para resultados esperados más efectivos.
2. Estructuración metodológica de la guía de aprendizaje.

06. EVALUACIÓN DESDE EL ENFOQUE CON BASE EN COMPETENCIAS

69

1. Implicaciones del proceso de evaluación por competencias laborales.
2. Desarrollo de la actividad de aprendizaje. Lineamientos para evaluar por resultados esperados.
3. Diseño de la estrategia e instrumentos de evaluación para una unidad de aprendizaje.

07. ANEXOS

81

Bibliografía

85



ÍCONOS DE LA GUÍA



Propone una actividad de ejercitación.



Invita a conversar y a reflexionar en colectivo.



Dar ideas de cómo mejorar el trabajo. Promueve hacer propuestas de mejora.



Indica lecturas teóricas del capítulo.



Para compartir experiencias y ejemplificar desde la experiencia docente.



Ejercicios para vincular la formación con el sector productivo.



AUTODIAGNÓSTICO

Como proceso individual, está orientado a la comparación de cada uno de los resultados esperados que hacen parte usualmente de la Unidad de Competencia, con el estado actual de conocimiento y desempeño que USTED posee y que puede demostrar.

El Autodiagnóstico es realizado individualmente, con orientación del docente y le permite identificar las fortalezas y pruebas o evidencias que tiene para mostrar y establecer sus necesidades de Formación, si lo requiere.

Criterios de desempeño	A veces	Siempre
Contextualiza la Formación de acuerdo con factores internos y externos planteados en el enfoque basado en competencias.		
Aplica estrategias orientadas al desarrollo del aprendizaje autónomo según las didácticas activas.		
Planifica procesos educativos de acuerdo con parámetros institucionales y el enfoque con base en competencias.		
Asesora a estudiantes según la necesidad de aprendizaje y evaluación con enfoque basado en competencias.		
Mejora proceso de enseñanza-aprendizaje a partir de resultados obtenidos en la evaluación.		
Efectúa la inducción del enfoque basado en competencias teniendo en cuenta las políticas educativas y el PEI.		
Evalúa los aprendizajes de los estudiantes respecto a las competencias, resultados y logros establecidos conforme al enfoque basado en competencias.		
Elabora instrumentos con base en las evidencias de aprendizaje e indicadores de logro requeridos.		
Reconoce los aprendizajes del (los) estudiante(s), para su ubicación en el proceso de formación teniendo en cuenta las competencias del programa.		



01

LAS COMPETENCIAS DEL SIGLO XXI

CONTENIDOS

- A.** Las competencias para el siglo XXI: redimensionamiento del ser humano
- B.** Perspectiva desde las mega tendencias: Tuning, OCDE, PISA.
- C.** Aprender a lo largo de vida: ¿la máxima competencia o una falacia?
- D.** Análisis crítico del enfoque con base en competencias.



<http://tuning.unideusto.org/tuningal/>

La competencia “el aprendizaje permanente” (o “aprendizaje a lo largo de la vida”, lifelong learning en inglés) es por excelencia la que permite que las personas desarrollen competencias. Conseguirla, desarrollarla o adquirirla requiere comprender, que no solo el aula y el docente es fuente de conocimiento, lo que se debe ver plasmado en el planteamiento de estrategias holísticas de aula. La implementación de herramientas TIC, la enseñanza flexible, el aprendizaje abierto, significativo, colaborativo y autónomo y las didácticas activas que privilegian el desarrollo de habilidades y destrezas, son apenas ideas formidables para que los docentes las implementen.

Una parte de los docentes en todos los países, cuestionan si la competencia lifelong learning es posible, sí en realidad se puede bajo las actuales condiciones de aulas tradicionales y políticas cambiantes, la respuesta se busca en experiencias foráneas que evidencian que dicha competencia, es real, que sí es posible.

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL:

Incorporar en la práctica docente y PEI, el enfoque de formación basada en competencias según políticas educativas vigentes.

APRENDIZAJE ESPERADO:

Aplicar políticas educativas de acuerdo con el entorno conceptual

El Siglo XXI llegó con grandes cambios estructurales, se puede afirmar que se mueve a otro ritmo. Abordar este momento requiere de ciudadanos dispuestos a adaptarse y a vivir en la incertidumbre y, por lo tanto, de una educación que rompa paradigmas. Para los docentes responsables de formar estos seres humanos del siglo XXI, es indispensable partir por reflexionar sobre el contexto histórico, político y económico que toca toda acción, especialmente la del aula.

A.

LAS COMPETENCIAS PARA EL SIGLO XXI: REDIMENSIONAMIENTO DEL SER HUMANO



En la últimas dos décadas Latinoamérica está ante un renacer de la esperanza educativa centrada en el Enfoque con Base en Competencias. Muchos han pensado que esta vez sí estamos ante una revolución educativa sin precedentes que cambiará en poco tiempo, la praxis de aula y la caduca estructura de la escuela. La idea central del enfoque basado en competencias: transformar a las personas y sus acciones autónomas en aprendizaje que convirtiéndose en herramientas para la vida, les permite adaptarse a un mundo de incertidumbre, planteado en el siglo XXI.

Abordar el reto de “cambiar” debe estar acompañado por fundamentación, análisis y capacidad de imaginarse prospectivamente el impacto. En el caso de un enfoque derivado de modelo laboral como es el de competencias, pueden marcarse distancias que afecten negativamente la intención de formar personas con capacidades, actitudes, habilidades, destrezas y conocimientos para ser mejores ciudadanos, hijos, padres, es decir, que realmente se centre en el desarrollo humano, un nuevo ser humano.

Dentro de los cambios significativos, está la diferencia marcada entre trabajo y empleo, base de la Formación para el trabajo, representada en la gráfica de la página siguiente.



Visión del proceso educativo escolar...

Lejos de ser un fenómeno natural, la escuela y los sistemas escolares son instituciones sociales que se desarrollaron en un momento determinado de la historia para dar respuesta a necesidades concretas. Los sistemas escolares son, desde su creación, el dispositivo social para la distribución del conocimiento 'socialmente válido'. Estos sistemas se organizaron como parte del surgimiento de la modernidad con la función de expandir una cosmovisión secular en la población acorde con el desarrollo de una sociedad basada cada vez más en los principios racionales de la ciencia.

Si bien en América Latina su organización data de entre mediados y fines del siglo XIX, y en los países centrales de un poco antes, la escuela – institución base que lo conforma – se originó mucho tiempo antes. Las concepciones subyacentes en las que se apoyó implícitamente la escuela, tienen que ver básicamente con tres ámbitos: cómo se entiende el aprendizaje y cómo se define al alumno; cómo se entiende la enseñanza y cómo se define al maestro y su rol; y cuál es la concepción epistemológica que define los contenidos a transmitir. Los modos de definir originalmente estos tres ámbitos están ineludiblemente embebidos de las determinaciones históricas del momento de su surgimiento.

“Conocimiento complejo y competencias educativas”.

Inés Aguerrondo. IIPE/UNESCO Sede Buenos Aires, Argentina, 2009



Describe el sistema escolar chileno cuando usted era niño/a? Resalte aspectos negativos y positivos de esa experiencia.

DINÁMICA LLUVIA DE IDEAS

Objetivo: determinar las competencias del ciudadano para el siglo XXI.

Materiales: plumones, papelógrafo o pizarra.

Desarrollo: reúnanse con otros docentes en un grupo máximo de 3 personas. En grupo, determinen cuáles son las competencias (habilidades, conocimientos, actitudes) que debe tener el ciudadano del siglo XXI. Concluyan cuáles son las 3 principales y organicen un cartel para socializar.

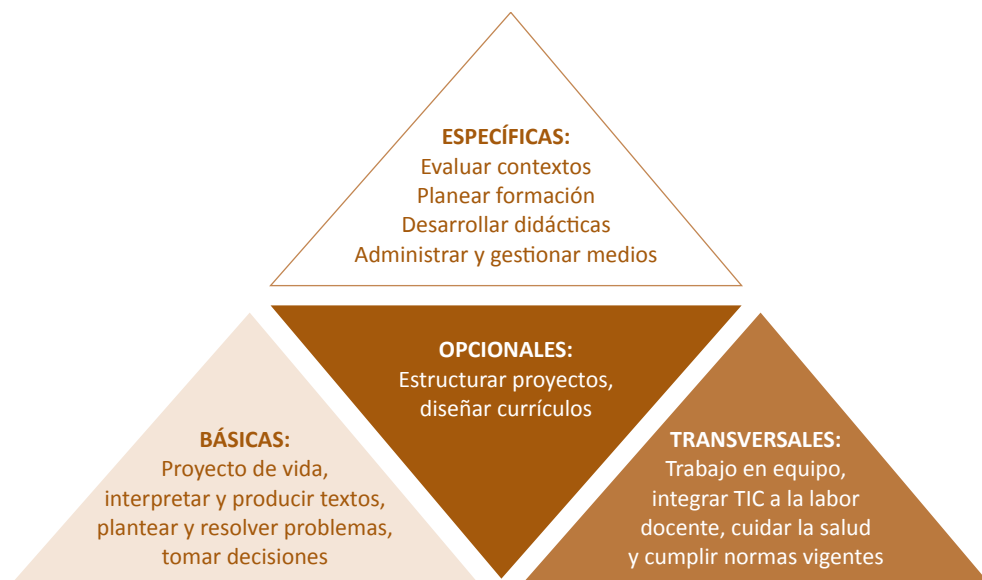
C1

C2

C3



Sustente la razón o las razones para la selección de las 3 competencias a desarrollar en el ciudadano del siglo XXI



B. PERSPECTIVA DESDE LAS MEGA TENDENCIAS: TUNING, OCDE, PISA.



El sistema escolar en el tiempo...

A la natural preocupación de la UNESCO por la educación, desde finales de la década de los 90 del siglo pasado, se han añadido entidades suprainstitucionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) e incluso la Organización Mundial del Comercio (OMC), por citar sólo dos ejemplos de notoria relevancia internacional y que, tradicionalmente, no habían incluido la educación en el ámbito directo y prioritario de sus cometidos (...). La OCDE ha impulsado dentro de su línea de actuación varios programas que al día de hoy están firmemente consolidados: el programa trienal de amplia repercusión mediática Programme for International Student Assessment (PISA), iniciado el 2000 y el proyecto Tuning Educational Structures in Europe, iniciado el 2001.

“La noción de competencia en el proyecto Tuning. Un análisis textual desde la sociología de la educación”
José Luis Méndez Varela. Universidad de Barcelona, España, julio 2009.

Tuning: “El proyecto Alfa Tuning América Latina busca “afinar” las estructuras educativas de América Latina iniciando un debate cuya meta es identificar e intercambiar información y mejorar la colaboración entre las instituciones de educación superior para el desarrollo de la calidad, efectividad y transparencia.” <http://tuning.unideusto.org/tuningal/>



¿Qué relación existe entre los cambios estratégicos que se impulsan a nivel mundial a partir del siglo XXI y el proyecto MINEDUC del cual participa el establecimiento donde usted trabaja?



Formar para el desarrollo de competencias en un marco de incertidumbre y complejidad, requiere de un perfil de docente que permita ver el mundo en su contexto real. Los lenguajes cambian y las prácticas también. En el caso del aula, además de compartir co-formación con el sector productivo, se espera trabajar por: resultados, didácticas activas y una evaluación flexible y de proceso. Funcionarios, docentes, supervisores, padres de familia, comunidad y estudiantes verán nuevos perfiles docentes que llevarán al éxito instituciones, personas y al país.

C. APRENDER A LO LARGO DE VIDA: ¿LA MÁXIMA COMPETENCIA O UNA FALACIA?



Las tendencias

El aprendizaje permanente o “life-long learning” es un proceso activo en el que se busca, entiende y aplica el conocimiento para alcanzar metas personales a lo largo de la vida (Seval & Gulsun Atanur, 2012). Puede entenderse como la forma en que los seres humanos de manera voluntaria, auto-motivada y permanente, buscan el conocimiento constantemente (Myers & Greenston, 2012). Aynur & Bülent (2009) definen el “life-long learning” como todos los eventos de aprendizaje que se llevan a cabo para desarrollar el conocimiento desde la dimensión individual y social, con el fin de lograr una vida de calidad y aprendizaje constante en un mundo en desarrollo.

Los educadores de hoy tienen la tarea de desarrollar con los estudiantes, aprendizajes de por vida (Blaschke), que les permita aplicar eficaz y creativamente las competencias adquiridas, a causa de las exigencias de un mundo cada vez más complejo y cambiante (World Bank, 2003). Esta es considerada la competencia máxima del siglo XXI.



INVESTIGACIÓN

Objetivo: desarrollar la competencia “life-long learning”.

Materiales: computador con conexión a internet.

Desarrollo: lea en la web los modelos lifelong learning de Francia y España respectivamente y caracterice la competencia. Elabore un cuadro comparativo y proponga como puede incluir en su clase y en la empresa, algunas de estas estrategias.



<http://blog.univ-provence.fr/blog/coordination-regionale-paca/international/2012/02/03/la-reflexi-n-y-la-construcci-n-de-perspectivas-de-lifelong-learning-en-universidades-latinoamericanas>



<http://www.aepumayores.org/sites/default/files/el-aprendizaje-permanente-en-espan.pdf>

D. ANÁLISIS CRÍTICO DEL ENFOQUE CON BASE EN COMPETENCIAS



Al hacer un análisis de las dificultades a las que se enfrenta el docente para desarrollar competencias se encuentra que en la mayor parte de los países de América Latina, nos encontramos con que los estudiantes llegan a la secundaria con una escasa comprensión lectora. Al haber sido su formación básica en la mayoría de los casos en forma tradicional, les cuesta mucho trabajo identificar sus habilidades y saberlas usar. Tampoco saben trabajar de manera colaborativa y mucho menos con autonomía.

Por otro lado está el nuevo rol del docente, que se resume en una entrevista dada por una profesora mexicana sobre el tema, afirmando que:

“La inercia que acompaña el aprendizaje por contenidos de transmisión directa, no tiene una sustitución evidente para parte del profesorado. Metodológicamente no tienen herramientas para llegar a unos mismos objetivos de otra forma. Dicho de otro modo: no han recibido o se resisten a una serie de estrategias de trabajo de aula que les permita pasar del saber, al saber hacer en una situación determinada. La consecuencia es que, aun siendo preceptivo el aprendizaje por competencias, se sigue haciendo una enseñanza tradicional, lejana de lo que se pretende legalmente. La falta de definición y consenso en el trabajo diario respecto a lo que es una competencia. Al no haber muchas veces un consenso mínimo de lo que es una competencia, dentro de ella vale todo. Una parte importante de los docentes actuales no ven operativo evaluar por competencias. La burocratización de las rúbricas, su falta de relación unívoca entre lo cuantitativo y lo cualitativo y la facilidad de seguir utilizando pruebas tradicionales, basadas en contenidos, son argumentos que se repiten. Un docente que para evaluar tenga que tener una multiplicidad de variables de control, sencillamente no lo hará: no puede en un trabajo de aula con treinta alumnos donde es imposible aplicar esos sistemas de evaluación.”

Dina. 2013



Reflexione sobre su aula en la práctica de hoy, al enfrentar el mundo de las competencias, debe hacer cambios en la didáctica y la evaluación fundamentalmente.



- Elabore una línea del tiempo y agregue cómo va a superar los obstáculos identificados que alejan las competencias del aula.
- Enumere los cambios que debe hacer a corto, mediano y largo plazo para implementar las competencias en su aula.

[illegible]

[illegible]

02

ENTORNO DE COMPETENCIAS ¿POR QUÉ Y PARA QUÉ?

CONTENIDOS

- A.** Modelos pedagógicos, tendencias, escuelas, corrientes y enfoques pedagógicos.
- B.** Enfoque de formación basado en aprendizajes esperados
- C.** Análisis de referentes: integración de aprendizajes esperados en la política institucional y PEI.
- D.** Contexto Ocupacional.



<http://www.oitcinterfor.org/general/publicaciones>

“Es una prioridad dentro de la estrategia institucional establecer una relación virtuosa entre la identificación de necesidades y formación de las nuevas competencias y habilidades de los recursos humanos, para abordar los procesos innovadores que surgen del trabajo del Consorcio I+D Vinos de Chile S.A., porque ello también contribuye a las aspiraciones de la industria y sus trabajadores, por convertir a Chile y sus regiones en el principal productor de vinos premium, sustentables y diversos del Nuevo Mundo, al año 2020.

Lo anterior se enmarca en el nuevo paradigma que han venido adoptando las economías desarrolladas, y en cómo las políticas públicas deben contribuir al desarrollo de clase-mundial del capital humano y sus habilidades.

En los países de la OCDE, éstos abogan por un enfoque donde una mejor respuesta del sistema formativo está impulsada por “la demanda”; es decir, las necesidades de empleadores, trabajadores y estudiantes, y el mirar la economía a través del lente de los sectores industriales, lo que permite aplicar un enfoque mucho más agudo en las complejidades de lo que realmente impulsa la mejora de la competitividad y las competencias de la fuerza de trabajo.”

Plan estratégico para la innovación y el desarrollo del capital humano en la industria del vino chileno

Vinos de Chile A.G.

Consejo de Competencias Industria Vitivinícola – CCiV

Junio 2014

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL:

Incorporar en la práctica docente y PEI, el enfoque de formación basada en competencias según políticas educativas vigentes.

APRENDIZAJE ESPERADO:

Integrar los referentes fundamentales para dar respuesta a las preguntas sugeridas de acuerdo con el análisis situacional

Situar la praxis docente en el contexto actual, exige una mirada histórica del devenir de la pedagogía para comprender la llegada de las competencias a América Latina y a Chile. Cada uno de nosotros como maestros nos preguntamos el por qué y el para qué de los modelos, las escuelas, los enfoques sobre todo si son imposiciones neocolonialistas fruto de las políticas avasalladoras de las grandes instituciones supra-institucionales. Es importante conocerlas, fijar una postura crítica ante ellas y tomar para las acciones docentes una postura política y ciudadana de defensa por las ideas centradas en las personas y que hacen que un país se desarrolle y progrese.

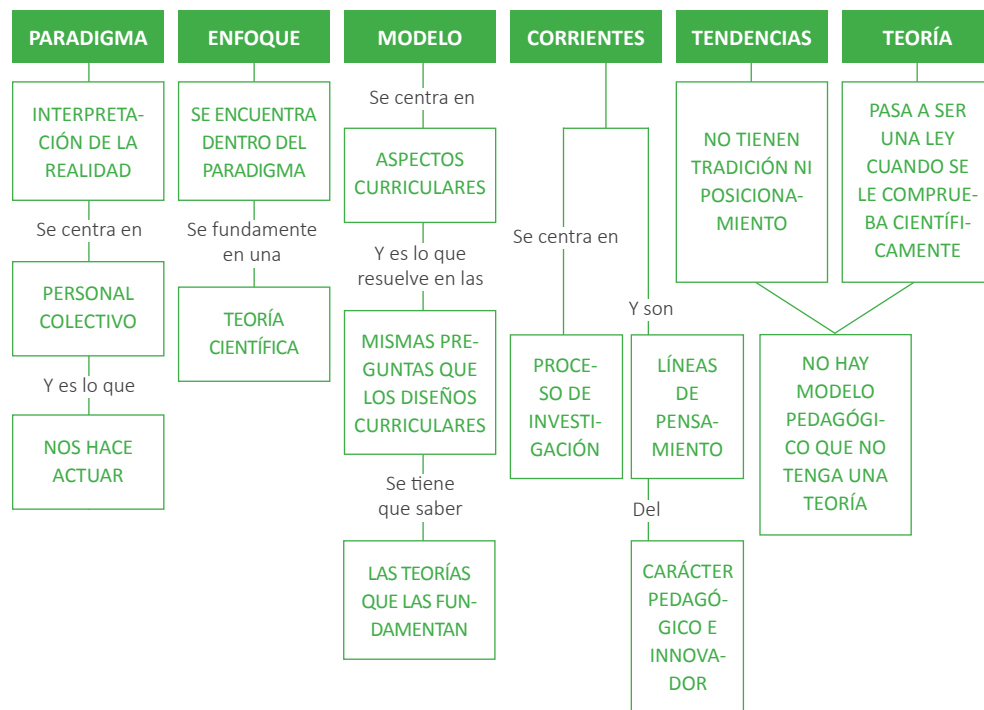
A.

MODELOS PEDAGÓGICOS, TENDENCIAS, ESCUELAS, CORRIENTES Y ENFOQUES PEDAGÓGICOS



La epistemología de la pedagogía, las filosofías de la educación y la psicología, ayudan a los docentes en la apropiación de lenguaje riguroso que aporta la estricta diferenciación de los conceptos necesarios para comprender la acción docente.

Estudie la gráfica que resume la concepción de los términos mas importantes de uso pedagógico:





INVESTIGACIÓN

Objetivo: Identificar los modelos pedagógicos más conocidos en la historia y sus características.

Materiales: lectura en apartado Anexos: “El modelo pedagógico”.

Desarrollo: realice lectura crítica sugerida “El modelo pedagógico”. Identifique cuáles han sido los modelos más conocidos en la historia y sus características.



Lea atentamente la siguiente caracterización de “paradigma en pedagogía”. Luego, llene la matriz de diferencias y semejanzas entre uno y otro:

Caracterización de un Paradigma: Kuhn

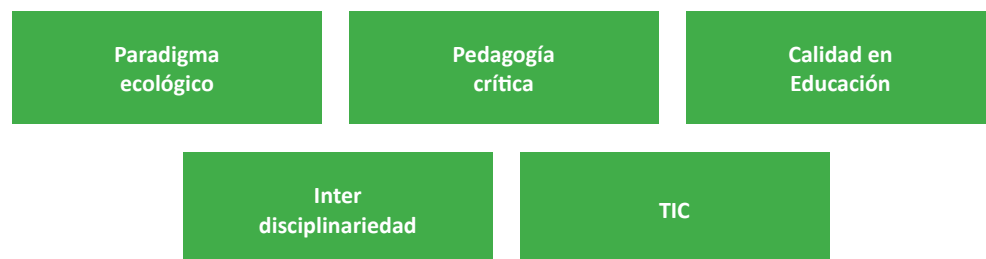
1. Es una Idea(s), creencia(s), o comportamiento(s) arraigado y aceptado a priori como verdadero.
2. Lo comparte una comunidad con un número elevado de miembros.
3. Se forma generalmente en un periodo considerable de tiempo.
4. No es fácil cambiar por otro nuevo debido a la resistencia que genera.
5. Puede tener un sustento teórico o ideológico.

Complete la matriz: contraste los conceptos de modelo pedagógico y paradigma con tres ejemplos.

MODELO	PARADIGMA

CORRIENTES PEDAGÓGICAS.

Teorías de pensamiento o investigación que describen, explican, conducen o permiten la comprensión del actual mundo pedagógico son:



Analice individualmente las corrientes pedagógicas expuestas. Escoja una con el criterio: “menor vínculo entre Escuela / Sector productivo”. Proponga una actividad para explicar la corriente pedagógica escogida. Elabore un cartel para compartir con sus compañeros y estudiantes esta idea.

B.

ENFOQUE DE FORMACIÓN BASADO EN APRENDIZAJES ESPERADOS

Se invita a un rediseño de la escuela y el aula:

- Sustituir el viejo concepto de enseñanza por materias, por el aprendizaje con estrategias activas.
- Sustituir el concepto de docente por el de equipo docente.
- Acercar al estudiante a su contexto de vida, en vez de someterlo a un programa centralizado y uniforme.
- Provocar un desarrollo de una escuela de la investigación en sustitución de la escuela de las nociones, de las lecciones y de las ocasiones.
- Conformar una escuela de tiempo pleno.
- Sustituir la lección permanente del catedrático por el autoaprendizaje y equipos colaborativos.

ENFOQUE DE COMPETENCIAS**INVESTIGACIÓN**

Objetivo: definir diferentes perspectivas relacionadas con el enfoque de competencias.

Materiales: cuadro “ENFOQUE DE COMPETENCIAS” y tabla.

Desarrollo: cada definición que se encuentra en el recuadro “ENFOQUE DE COMPETENCIAS” está “inscrita” en una de las perspectiva definidas en la tabla que se encuentra a continuación. Reúnase con su grupo e identifique a cuál perspectiva pertenece:

DEFINICIÓN	PERSPECTIVA
“Es la capacidad de enfrentarse con garantías de éxito a tareas simples y complejas en un contexto determinado” (Zabala, Antoni; 2005)	
“Es una cualificación altamente valorada que da cuenta del uso efectivo de conocimientos y destrezas, generalmente en contextos complejos” (Torrado; 2000)	
“Conjunto de condiciones previas y de presupuestos que hacen posible la acción” (Alvarado; 2007)	
“Aquello que la persona debe estar en capacidad de hacer y demostrar mediante resultados” (Gómez; 2005)	

C.

ANÁLISIS DE REFERENTES: INTEGRACIÓN DE APRENDIZAJES ESPERADOS EN LA POLÍTICA INSTITUCIONAL Y PEI



Carta de navegación, principio ordenador, herramienta e instrumento, proceso permanente de reflexión y construcción colectiva, carta de presentación institucional, proyecto social.

Contiene el horizonte institucional en la Visión y la Misión, presenta las funciones por estamento y la organización institucional. Además de los procedimientos evaluativos y de convivencia interna, normativa, perfiles de alumnos, apoderados y profesores, talleres, horarios, eventos entre otros.

Responde a tres preguntas fundamentales:

¿QUÉ QUEREMOS?	MARCO REFERENCIAL
¿CÓMO ESTAMOS?	MARCO SITUACIONAL
¿CÓMO SE LOGRA?	MARCO OPERATIVO

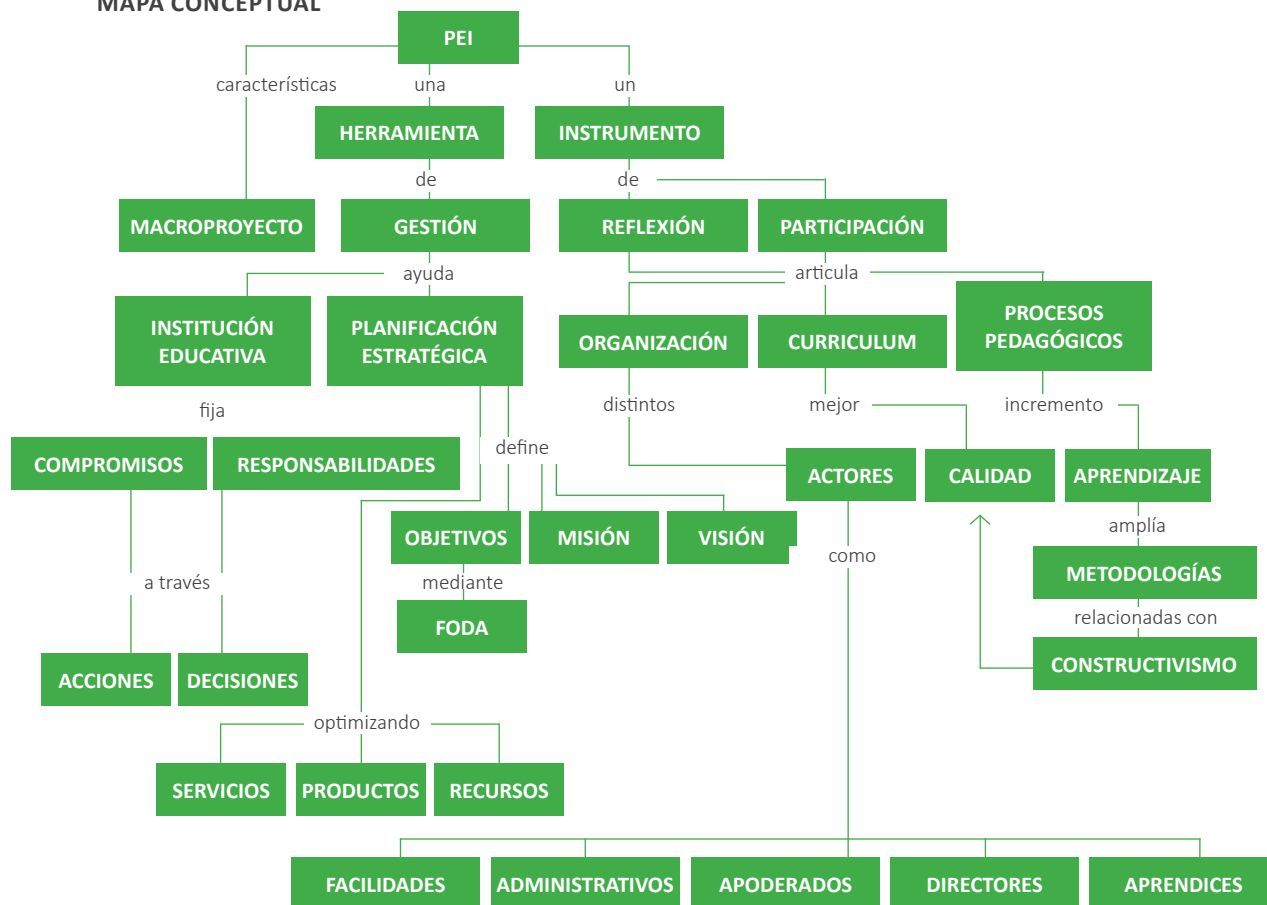


AUTOEVALUACIÓN:

En grupo, conteste SI o NO a las siguientes preguntas. Coloque una tick donde corresponda y sustente de forma escrita y verbal las respuestas:

PREGUNTAS	SI	NO
1. Se han realizado en los últimos dos años caracterizaciones institucionales.		
2. Usted (es) hacen parte activa de la construcción y ajustes al PEI.		
3. Los resultados de las evaluaciones internas y externas son considerados para los ajustes de currículos y acciones correctivas.		
4. La institución educativa tiene un método para ajustar y mejorar permanentemente el PEI.		
5. Se aplican en la IE, instrumentos de evaluación de procesos.		
6. Existe un equipo pedagógico que lidera los procesos de diseño y elaboración de estrategias didácticas.		
7. Los resultados de la evaluación de ingreso, diagnostica reconocimiento de aprendizajes previos, de ritmos y estilos de aprendizaje marcan la ruta de formación de aula mejorando los Resultados Esperados de los programas.		

MAPA CONCEPTUAL

Fuente: <http://www.atmos.cl/inicio1/node/18>

INVESTIGACIÓN

Objetivo: elaborar un mapa conceptual del PEI.**Materiales:** mapa conceptual autor Ricardo Barrientos.

Desarrollo: en la gráfica aparece un mapa conceptual en el que el autor registra las ideas fundamentales de su comprensión sobre el PEI de su institución. Lea atentamente y escoja los conceptos generadores. Elabore un mándala o cuadro sinóptico con la comprensión de los que es el PEI y cómo se integra a las acciones de la comunidad educativa. Para mayor información sobre “mándala”, ver apartado Anexos.

MAPA CONCEPTUAL



D. CONTEXTO OCUPACIONAL



La ocupación: área laboral referida a un grupo común de competencias. Área definida de competencia que es relevante en el desempeño de diversos puestos de trabajo en diferentes compañías, diferentes sitios e incluso en diferentes industrias (OEI).

El área ocupacional: agrupación de funciones laborales relacionadas. El área ocupacional puede identificarse, en principio, con el primer nivel de desglose de una subárea de competencia (OEI).

Perfil ocupacional: es una descripción de las habilidades que un profesional o trabajador debe tener para ejercer eficientemente en un puesto de trabajo.

Función Productiva: conjunto de actividades laborales que son necesarias para lograr uno o varios objetivos específicos de trabajo con relación al propósito general de un área de competencia o de una organización productiva.



En equipo, complete la matriz de información con los conceptos referidos a la formación del Técnico Profesional Mención Vitivinícola.

Contexto	¿Cómo se corresponde con el técnico profesional mención vitivinícola?
Ocupación	
Área ocupacional	
Perfil ocupacional	
Función productiva	

This image shows a full page of white paper with horizontal dashed lines, typical of primary-ruled notebook paper. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings present.

This image shows a single sheet of white paper with horizontal ruling lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page. There are no margins, text, or other markings on the paper.

03

DISEÑO INSTRUCCIONAL Y ENFOQUE DE COMPETENCIAS

CONTENIDOS

- A.** Referentes para el diseño curricular.
- B.** Elementos para construir el mapa de competencias. Perfil laboral.
- C.** Del mapa funcional al análisis curricular. Organización y estructuración.
- D.** El diseño instruccional basado en competencias y resultados esperados: elementos que lo componen/contraste con programa de formación.
- E.** Etapa productiva: estrategias de seguimiento y evaluación. Modelos: Propuesta de Estrategias.
- F.** Componentes para planear procesos formativos.
- G.** Las evidencias.



<http://www.sena.edu.co/>

“La educación y las competencias de empleabilidad en la fuerza laboral juegan un importante papel en la productividad, el crecimiento y las tasas de pobreza y desigualdad económica de una nación. La fuerza de trabajo mundial es cada vez más móvil, tanto física como tecnológicamente; por ello, las necesidades de competencias laborales están cambiando para responder a las nuevas tecnologías y las diferentes formas de trabajar.

Según la OCDE las competencias de las personas serán la “moneda mundial del siglo 21”, al tiempo que reconoce el papel de la política en asegurar que el conjunto de habilidades coincida con las necesidades de la industria.

Asimismo, la UNESCO10 considera que la educación y las competencias son centrales para reducir la pobreza y mejorar las oportunidades para la generación de ingresos. La estrategia, se centra en la construcción de sistemas de educación y de formación técnica profesional, para apoyar el aprendizaje permanente y reflejar las necesidades del mercado laboral.

Recientemente, el BID11 ha señalado que la falta de trabajadores con perfiles calificados para responder a las necesidades de las empresas se ha convertido en un obstáculo para el crecimiento económico. En términos generales, un cambio para esta situación pasa por evolucionar a modelos donde el sector productivo –la demanda– participe activamente en el diseño de los planes de estudios; en determinar las habilidades y competencias que necesitan los trabajadores del futuro; y donde se implique con programas de pasantías y de formación en el puesto de trabajo.”

Plan estratégico para la innovación y el desarrollo del capital humano en la industria del vino chileno

Vinos de Chile A.G.

Consejo de Competencias Industria Vitivinícola – CCiV

Junio 2014

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL:

Interpretar los componentes del diseño de currículos de formación en el enfoque de competencias de acuerdo con las bases del diseño instruccional.

APRENDIZAJE ESPERADO:

Interpretar el diseño de currículos y participar en los diseños instruccionales según componente pedagógico y lineamientos políticos.

Toda acción educativa exige reflexión, planeación, soporte teórico y seguimiento. El enfoque de competencias se caracteriza por tener presentes las tres siguientes:

COMPETENCIA + CALIDAD + COMPETITIVIDAD

Esta tríada de conceptos es la base de los procesos, protocolos, directrices y políticas de los mapas funcionales. También de los perfiles ocupacionales, la planeación, el diseño y desarrollo de currículos, el sentido de la práctica profesional, la evaluación de aprendizajes y en general la implementación de un enfoque dinámico y participativo como es el de competencias.

A.

REFERENTES PARA EL DISEÑO CURRICULAR



La relación del diseño de currículos con base en competencias está directamente reflejada en el mundo laboral. Esta afirmación nos lleva a considerar la comprensión de las políticas nacionales, supranacionales e internas.

En la siguiente matriz se enumeran los referentes a tener en cuenta cuando se va a actualizar los diseños curriculares de competencias.

Analisis del proyecto educativo institucional	La clasificación nacional de ocupaciones
Análisis de la política de competencias	La pertinencia de la oferta de formación
Análisis de tendencias mundiales	Análisis del sector productivo
Perfiles de ingreso y egreso	Analizar las unidades de competencia



Ejercicios para vincular la formación con el sector productivo. De acuerdo con el perfil establecido del programa de formación EMTP vitivinícola, sustente las siguientes afirmaciones:

1. El PEI del colegio (marco doctrinario) está alineado con la política vigente educativa y ocupacional chilena.
2. Existe concordancia entre el enfoque, el PEI, la didáctica y la evaluación planteada como propuesta en el colegio.
3. Es clara el área de desempeño y el alcance del nivel de cualificación del programa de formación.
4. El programa empata con la necesidad del sector para lo cual se hace un análisis del referente productivo.
5. El sector ha crecido en los últimos 5 años significativamente.

B.

ELEMENTOS PARA CONSTRUIR EL MAPA DE COMPETENCIAS. PERFIL LABORAL



INVESTIGACIÓN

Objetivo: realizar el mapa funcional del sector vitivinícola.

Materiales: información del sector vitivinícola: procesos productivos para la elaboración de vino.

Desarrollo: el mapa funcional es una representación gráfica del conjunto estructurado de las funciones laborales que se requieren para alcanzar los resultados previstos en una función global denominada “Propósito Principal”. Realice el MAPA FUNCIONAL del sector vitivinícola. Analizar en equipos y establecer las relaciones con el programa, elaborando una matriz de información.



Para compartir experiencias y ejemplificar desde la experiencia docente:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....



El perfil de egreso o laboral, responde a la demanda ocupacional por lo que se puede afirmar que allí se expresan las funciones productivas objeto del programa con base en competencias. Igualmente, se determinan los conocimientos y los aspectos actitudinales y éticos implicados en los desempeños. Los componentes técnicos de un perfil se resumen en:

- ubicación en un sector con el nivel de cualificación, las ocupaciones que puede desempeñar, el código de la ocupación,
- el nombre del certificado o título a recibir, las principales funciones, los conocimientos relevante,
- las actitudes y valores exigidos en su desempeño y los de valor agregado dados por la institución.

Todo perfil de egreso es el resultado de conformar un mapa de competencias que integradas expresan las competencias específicas, actitudinales, transversales o básicas. Complemente la ideas, observando la siguiente presentación en la web:

<https://prezi.com/wlt4zv6vfava/mapa-conceptual-de-las-competencias-laborales-a-las-competencias-productivas/>



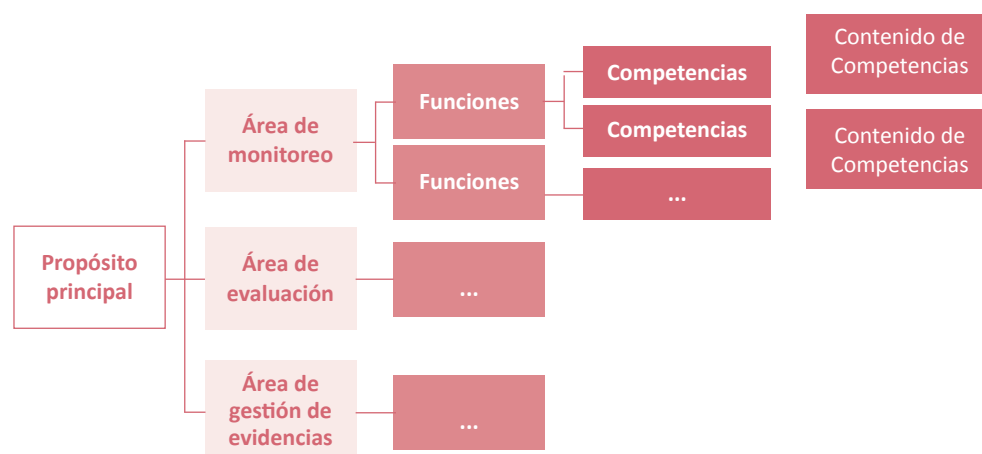
Es fundamental tener claros los conceptos que hacen parte de un perfil, por ello lo invitamos a que aclare en equipo los siguientes términos:

- Actitud, aptitud, condiciones físicas, destreza motriz, habilidades sociales, habilidades de pensamiento, habilidades técnicas, ocupación, competencias.



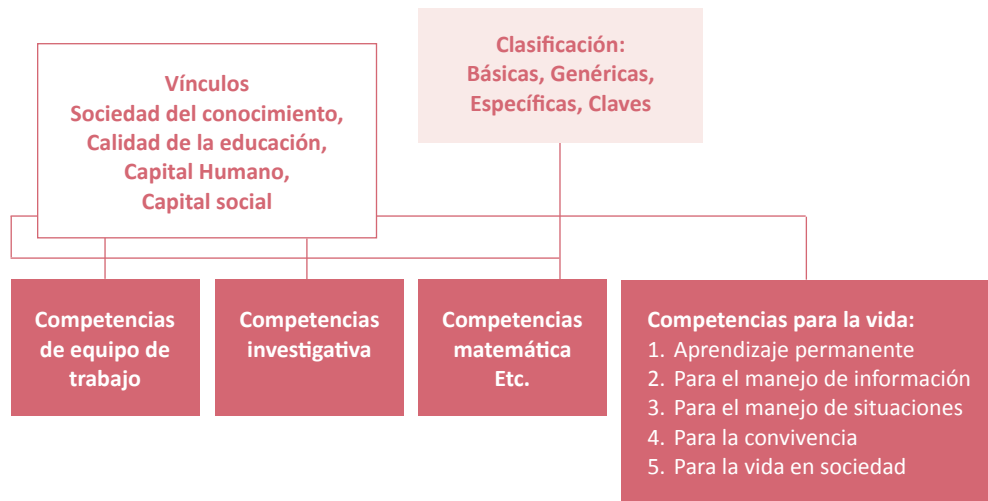
Un mapa de competencias está determinado por el conjunto integrado de las competencias elegidas desde la política nacional y que se hacen realidad en las instituciones educativas. Los mapas de competencias son variados y se diseñan con diferentes tipos de gráficos.

EJEMPLOS DE MAPAS DE COMPETENCIAS



Ejemplo 1. fuente imagen: www.scielo.org.pe695 x 387

EJEMPLOS DE MAPAS DE COMPETENCIAS



Ejemplo 2: tomado de. es.slideshare.net728 × 546



Las **competencias básicas** le permiten al estudiante comunicarse, pensar en forma lógica, utilizar las ciencias para conocer e interpretar el mundo. Se desarrollan en los niveles de educación básica primaria, secundaria y terciaria.

Las **competencias ciudadanas** habilitan a los jóvenes para la convivencia, la participación democrática y la solidaridad. Se desarrollan en los niveles de educación básica primaria, secundaria y terciaria.

Las **competencias laborales** comprenden todos aquellos conocimientos, habilidades y actitudes que son necesarias para que los jóvenes se desempeñen con eficiencia. Las competencias laborales son generales y específicas. Las generales se pueden formar desde la educación básica hasta la media. Las específicas se desarrollan en la educación terciaria y en la formación para el trabajo.

Ejemplo 3: Fuente: <http://es.slideshare.net/brosadocotes/las-competencias-laborales-y-especificas>

C. DEL MAPA FUNCIONAL AL ANÁLISIS CURRICULAR. ORGANIZACIÓN Y ESTRUCTURACIÓN



El análisis funcional es parte de la teoría funcionalista sociológica, base del sistema de competencias, nacido en Inglaterra en los años 80's y de corte experimental. Se ha convertido en una técnica que se utiliza para identificar las competencias laborales asociadas a una función productiva. Hay diferentes metodologías para diseñar el mapa funcional, que inician de la identificación del propósito clave de una función productiva y se centra en las funciones de un cargo y NO en la persona que las realiza. El proceso general se expresa en la siguiente gráfica:



La redacción del propósito principal es **verbo + objeto + condición**



INVESTIGACIÓN

Objetivo: analizar funciones que componen el mapa funcional del sector vitivinícola.

Materiales: mapa funcional del sector vitivinícola.

Desarrollo: con un grupo no mayor de 4 personas, analice las funciones presentes en el mapa funcional del sector vitivinícola relacionándolas con el perfil de egreso. Escriba las conclusiones del grupo en su portafolio de evidencias.



¿Qué mejora se le podrían hacer al perfil de egreso?:

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

D. EL DISEÑO INSTRUCCIONAL BASADO EN COMPETENCIAS Y RESULTADOS ESPERADOS: ELEMENTOS QUE LO COMPONEN/CONTRASTE CON PROGRAMA DE FORMACIÓN



El diseño curricular con base en un sistema instruccional, definido como el conjunto de procesos interrelacionados para el análisis, diseño, producción, desarrollo (implementación) y evaluación en los procesos de instrucción-formación (Reigeluth, 1983, en Dorrego, 1997). Un modelo instruccional es una guía estratégica y sistemática para docentes y estudiantes basada en una planificación desde la base de teorías de enseñanza-aprendizaje, que pueden ser:

Teoría
conductista

Teoría
cognitivista

Teoría Con-
structivista

Teoría
conectivista

Cada manera de implementar el diseño curricular va de acuerdo con los lineamientos de la política nacional mas las intenciones, principios y orientaciones de cada institución, expresadas en el PEI. Desde la perspectiva constructivista, es valida la teoría de la percepción, en donde se afirma que el papel activo del que aprende, es lo que permite la motivación permanente del estudiante. De esta premisa se deriva la Evaluación de Aprendizajes Previos EAP la cual es el punto de partida del desarrollo instruccional. Igualmente, el establecimiento de las redes cognitivas a través de didácticas de construcción de mapas conceptuales y ordenación semántica de contenidos de comprensión por redes. Por lo anterior los estudiantes auto-aprenden dirigiendo sus capacidades a ciertos contenidos y construyendo ellos mismos el significado de esos contenidos que han de procesar.

Puede complementar esta información leyendo a: Piaget, Dewey, Bruner, Ausubel, Bransford, Von Glasersfeld, Duckworth Forman, Schank y Papert.



Para comprender los referentes para llegar al diseño de currículos con base en competencias, se presenta el ejemplo usado por el SENA (Colombia), como la base de análisis para el currículo.

Fuente: mgiportal.sena.
edu.co314 x 400

ACTIVIDADES

Elaboración del Estudio de
Caracterización Sectorial

Elaboración de Análisis
Funcional

Definición de Perfil
Ocupacional

Estandarización de
Competencias Laborales

Productos del Proceso

Estudio de Caracterización
Sectorial

Mapa Funcional

Perfil Ocupacional

Norma de Competencia
Laboral



Escriba la identificación de la base del diseño y desarrollo curricular de su Institución referente al programa TPMV. Responda si es: conductista, cognitivista, constructivista o conectivista. Sustente.

Nuestra institución implementa sistema de desarrollo curricular:

.....

.....

.....

.....

Porque:

.....

.....

.....

.....

E.

ETAPA PRODUCTIVA: ESTRATEGIAS DE SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN. MODELOS: PROPUESTA DE ESTRATEGIAS.



La etapa productiva o “práctica profesional” está orientada a fortalecer el desempeño de los estudiantes en los contextos productivos y sociales de acuerdo con los lineamientos institucionales y las normas legales que la reglamentan en cada país.

La filiación entre escuela-empresa es la clave para comprender que la co-formación impacta al estudiante favorablemente cuando se hace con responsabilidad y dedicación, existiendo diálogos entre supervisores y docentes. Por lo anterior, las estrategias de práctica deben ser variadas y deben estar de acuerdo con las políticas y necesidades regionales y del país. Una de ellas es la alternancia, en la cual nuestro país tiene experiencia.

Hay características propias de la etapa práctica en cuanto a la formación bajo el enfoque de competencias, por ejemplo, siempre se designa un docente(s) para realizar el seguimiento de acuerdo con cada una de las alternativas establecidas en el reglamento institucional.

El seguimiento contempla mínimo tres momentos: (1) concertación de plan de trabajo entre Coformador-docente-estudiante, (2) verificación y seguimiento a la bitácora (semanal, quincenal o mensual) conforme al reglamento teniendo en cuenta que en el caso de presentarse novedades que lo ameriten (este momento puede realizarse de manera presencial) y, (3) evaluación de resultados entre Coformador-docente-estudiante. Si el estudiante no cumple con las actividades concertadas, se aplica lo establecido en el reglamento de la práctica.

Dentro de las estrategias para evaluar la etapa productiva pueden estar:

Contra- to de apren- dizaje	Vinculo laboral	Participacion en proyecto produc- tivo, o en sena- empresa, en sena proveedor sena, o en produccion de centros	Apoyo a una unidad pro- ductiva familiar	Apoyo a una institucion es- tatal nacional, territorial, o a una ong, o a una entidad sin animo de lucro	Monito- rias	Pasan- tias
--------------------------------------	--------------------	--	---	--	-----------------	----------------

Fuente: SENA SGC – Colombia, 2012



Organice una mesa redonda para proponer las estrategias de Práctica Profesional que sea pertinente con la legislación y PEI institucional.

Indague de otros modelos de posible evaluación y determine una rúbrica para evaluar los factores importantes de la práctica. Registre en su portafolio de evidencias.

F. COMPONENTES PARA PLANEAR PROCESOS FORMATIVOS



La planeación formativa es un algoritmo que permite plantear una organización para plasmar de manera real, el enfoque con base en competencias laborales. Entre las ventajas de la planeación se encuentran:

- Ampliar el espectro de la calidad y la eficacia de la formación.
- Alejarse de las improvisaciones.
- Lograr la pertinencia didáctica y de aprendizajes esperados.
- Optimizar los recursos necesarios para la formación.
- Hacer un alistamiento e implementación de la formación, integrado y coordinado entre sí.

El tipo de planeación escogido será determinado por los equipos curriculares, de acuerdo con las necesidades y el tipo de currículo al que se relacione. Se recomienda que la planeación sea sistémica guardando los criterios de coherencia, proporcionalidad y continuidad, las cuales se distribuyen en variables como:

- Aprendizajes esperados
- Duración de las actividades de aprendizaje
- Estrategias didácticas
- Ambientes de aprendizaje
- Materiales
- Docentes
- Condiciones generales
- Criterios para evaluar con técnicas e instrumentos que se pueden distribuir por momentos de planeación y que conviene al desarrollo curricular.



En equipo, responda las preguntas de acuerdo con la planeación formativa de su institución educativa:

- Al analizar la planeación de aula, ¿se puede afirmar que corresponde al enfoque basado en competencias? Justifique la respuesta.
- ¿Evidencia la planeación un algoritmo? Explique cuál.
- ¿Es necesario proponer un plan formativo más actual? Propóngalo en equipo.

Prepare una presentación para socializar el resultado de esta actividad. Fundamente

G. LAS EVIDENCIAS



Las evidencias son el componente de la evaluación de aprendizajes que, en el enfoque de competencias, responde a la pregunta que se evalúa, pues estas son el resultado de acciones cognitivas, procedimentales y actitudinales de un individuo en formación.

El punto de partida, es el concepto de evaluación de competencias expresado como el “proceso mediante el cual se recopilan evidencias y se realiza un juicio o dictamen de esas evidencias teniendo en cuenta criterios preestablecidos, para dar finalmente una retroinformación que busque mejorar la idoneidad” (Tobón 2008).

Cada institución de acuerdo con los lineamientos nacionales y las orientaciones dadas en el PEI, propone el sistema de evaluación pertinente conforme al enfoque de competencias laborales. De todas formas, el enfoque plantea la evaluación por EVIDENCIAS, las cuales son de conocimiento, desempeño o producto y que se diseñan y aplican de acuerdo con las técnicas e instrumentos propicios para la tarea de evaluar.

Tenga en cuenta que las evidencias son pruebas concretas de aprendizaje que recoge el docente, previo acuerdo con los estudiantes en un PLAN de evaluación. Las evidencias son valiosas porque:

- Son pruebas que presentan los estudiantes para demostrar sus competencias.
- Permiten valorar los criterios.
- Permiten organizar el proceso de aprendizaje.
- Dan claridad a los estudiantes frente a cómo deben demostrar su aprendizaje.
- Permiten documentar el aprendizaje de los estudiantes a través de un portafolio.

El plan de evidencias debe ser conocido con anterioridad por los estudiantes para que cumpla con los principios de la evaluación en cuanto a validez, confiabilidad y oportunidad.

Uno de los modelos evaluativos por evidencias vigentes y con excelentes resultados, son los propuestos por el SENAI (Brasil), CONOCER (México) y SENA (Colombia), instituciones latinas que abanderan la evaluación con base en el enfoque por competencias y sugieren las siguientes evidencias:

EVIDENCIA	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Conocimiento	Pregunta Caso Organizador gráfico	Cuestionario Análisis de caso Organizador
Desempeño	Observación directa Observación indirecta Juego de roles Simulación Elaboración de modelos	Lista de cotejo (chequeo) para el desempeño
Productos	Productos intermedios Producto final	Lista de cotejo (chequeo) para verificar producto



INVESTIGACIÓN

Objetivo: identificar las evidencias del programa de formación.

Materiales: programa de formación.

Desarrollo: organice un equipo de compañeros y analice el programa de formación. Elaboren la planeación completa de las evidencias para todo el programa. Entregue la planeación al coordinador para sistematizarla y compartirla con la comunidad educativa.



En relación a las evidencias, ¿cómo podrían mejorar el programa?

This image shows a full page of white paper with horizontal dotted lines. The lines are evenly spaced and run across the width of the page, providing a guide for handwriting practice. There are no margins, text, or other markings on the page.

[illegible]

04

LA DIDÁCTICA EN EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS

CONTENIDOS

- A.** Didácticas para el desarrollo de habilidades de pensamiento superior.
- B.** Uso de los recursos didácticos. Momentos de la secuencia didáctica.
- C.** Métodos de enseñanza-aprendizaje: definición, fundamentación, descripción, rol del docente, rol del estudiante, recursos, evaluación, ventajas e inconvenientes.
- D.** Pautas para el diseño de estrategias didácticas.
- E.** Mediación TIC en el proceso de enseñanza aprendizaje en el enfoque de competencias.



<http://www.educarchile.cl/>

“Consecuente con dichas tendencias y las buenas prácticas mundiales, Vinos de Chile A.G. trabaja activamente con las empresas (empleadores y trabajadores) de su sector y colabora con las entidades del ámbito privado y público que tienen roles en la educación, la capacitación y la competitividad, a fin de cerrar las brechas de su capital humano conforme a los requerimientos actuales y futuros de la industria, en cada una de las regiones del país. Evidencia de esto es el impulso dado por la industria para la creación de la mención vitivinícola a través de las bases curriculares en la Formación Diferenciada Técnico-Profesional de la Educación Media (EMTP); lo mismo con las carreras de Técnico Superior en Viticultura y de Técnico Superior en Enología, con el concurso de la Universidad de Talca, Campus Colchagua, y el creciente apoyo técnico a las empresas del sector vitivinícola, a través de la promoción, organización y supervisión de diversos y novedosos programas de capacitación y de asistencia técnica para el desarrollo de sus recursos humanos.”

Plan estratégico para la innovación y el desarrollo del capital humano en la industria del vino chileno

Vinos de Chile A.G.

Consejo de Competencias Industria Vitivinícola – CCIV

Junio 2014

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL:

Interpretar los componentes del diseño de currículos de formación en el enfoque de competencias de acuerdo con las bases del diseño instruccional.

APRENDIZAJE ESPERADO:

Diseñar e implementar en el aula técnicas activas, de acuerdo con teorías, centradas en el aprendizaje.

El término Didáctica proviene del verbo “didaskhein, que significa enseñar, instruir, explicar. Es una disciplina pedagógica centrada en el estudio de los procesos de enseñanza/aprendizaje, que pretende la formación y el desarrollo de los estudiantes. Busca la reflexión y el análisis del proceso de enseñanza aprendizaje y de la docencia, en conjunto con la pedagogía busca la explicación y la mejora permanente de la educación y de los hechos educativos.

A.

DIDÁCTICAS PARA EL DESARROLLO DE HABILIDADES DE PENSAMIENTO SUPERIOR



Se puede entender una habilidad como un conjunto de procedimientos aprendidos que los estudiantes competentes de manera automática y que, por lo tanto, son aplicadas inconscientemente. En este sentido, la habilidad es el grado de competencias que un sujeto concreto frente a un objetivo determinado, es su potencial para adquirir y manejar nuevos conocimientos y destrezas.

Las habilidades son rutinas cognitivas existentes y empleadas para facilitar la adquisición y producción del conocimiento. Las habilidades presentan una diferencia de otras destrezas por ejemplo: “fluidez, rapidez, automaticidad, simultaneidad y conocimiento” (Sloboda; 1987).

La fluidez: se refiere a la continuidad en la ejecución de las actividades para la aplicación de la habilidad de tal manera que la secuencia de acciones esté integrada y fluya en forma continua, generando una unidad coherente y concreta que pueda ser percibida como una acción única.

La rapidez: Es la característica que permite operar en forma inmediata a quien posee la habilidad, es decir, desencadena acciones en forma expedita porque utiliza velozmente la información en forma relevante y significativa.

La automaticidad: se refiere a la pérdida de conciencia en la realización de las actividades asociadas a la habilidad gracias a la cual disminuye el tiempo de reacción de la persona frente a una situación específica.

La simultaneidad: Implica la ejecución de varias actividades simultáneamente lo cual determina el nivel de pericia lograda en la aplicación de la habilidad. Esto permite que una vez lograda una habilidad se puedan desarrollar otras habilidades y destrezas.



Las didácticas para el desarrollo de habilidades de pensamiento superior son variadas y se encuentran dentro de las estrategias de APRENDER A APRENDER y del LIFELONG LEARNING (Aprendizaje a lo Largo de la Vida). Pretenden fomentar las destrezas y habilidades intelectuales que le permitan al estudiante la comprensión profunda de textos y el privilegio de la escritura.

Estimular actitudes que le permitan valorar la lectura, como el mecanismo para acceder al conocimiento. Que sean un suplemento que ayude a los estudiantes a aprovechar al máximo las oportunidades de aprendizaje y crecimiento personal. Desarrollar cada estadio: dirigir, integrar, nominar, supraordinar, isoordinar, deducir, argumentar, derivar, inferir, entre otros.

Lo anterior determina que su dominio va a incidir de manera definitiva en la habilidad para aprender en forma crítica y autónoma.

Entre las didácticas conocidas están:

- Mándala
- Mentefacto
- Mapa conceptual
- Malla cognitiva
- SPRI (Situación, Problema, Resolución, Información)
- Analogía, al ABP (Aprendizaje Basado en Problemas)
- Método de casos
- MBP (Método Basado en Proyectos)



INVESTIGACIÓN

Objetivo: elaborar de didácticas base enfoque de competencias.

Materiales: internet, diccionario.

Desarrollo: en equipos no mayor a 4 personas, busque las palabras desconocidas de la lectura anterior, organice un glosario y compártalo en plenario. Luego:

- a. Construya un ejemplo didáctico de: mándala, mentefacto, SPRI y Caso, aplicado a la formación del programa TPMV.
- b. Elabore un listado con los procesos cognitivos superiores en orden piramidal, en donde la punta de la pirámide es el mas alto orden superior. Indague desde varios teóricos, haga comparaciones para concluir los conceptos que van en la pirámide conceptual. Consulte taxonomías.



Reflexión: ¿cuáles son las mejores didácticas según grupo etario?

B. USO DE LOS RECURSOS DIDÁCTICOS. MOMENTOS DE LA SECUENCIA DIDÁCTICA



Cuando hablamos de secuencia (desde la Didáctica) no debemos pensar “enseñanza – aprendizaje”, pues ha sido superado dado que son dos procesos diferentes.

Debe enunciarse “enseñanza y aprendizaje”. La secuencia no tiene sentido lineal, es recursiva, en espiral: Se secuencian contenidos (conceptos) primero y luego, actividades, si el método es inductivo.

Pueden consignarse varias actividades para un solo concepto de la secuencia.

Nadie sabe todo
todos saben algo
entre todos
saben mucho...



Para que los estudiantes aprendan haciendo el docente debe proponer tareas y actividades con sentido, coherencia y cohesivas. Por ello es importante encontrar las diferencias entre tarea y actividad. Veamos:

DIFERENCIAS

ACTIVIDADES	TAREAS
Cerradas: tienen una única solución.	Abiertas: admiten varias soluciones o formas de hacerlas.
Uniformes: consideran al alumnado homogéneo.	Flexibles: se adaptan a diferentes estilos y ritmos de aprendizajes.
Sin contextualizar: generalmente, no tienen relación con un contexto personal o social, solo con el escolar.	Contextualizadas: se presentan dentro de un contexto concreto.
Simples: movilizan una habilidad o proceso sencillo.	Complejas: movilizan recursos personales diversos.
Generalmente, no trabajan ninguna competencia.	Sirven para desarrollar las competencias básicas .
Tratan de que se adquiera una estrategia, se asimile un contenido .	Tienen a la resolución de un problema o a la elaboración de un producto .
Pueden realizarse de forma automática .	Implican , necesariamente, reflexión .
Desconectadas de la realidad y de los intereses del estudiante.	Conectan con la realidad, con la vida cotidiana, con los intereses de los y las estudiantes .

C. MÉTODOS DE ENSEÑANZA-APRENDIZAJE: DEFINICIÓN, FUNDAMENTACIÓN, DESCRIPCIÓN, ROL DEL DOCENTE, ROL DEL ESTUDIANTE, RECURSOS, EVALUACIÓN, VENTAJAS E INCONVENIENTES.



Métodos de enseñanza-aprendizaje: definición, fundamentación, descripción, competencias, rol del docente, rol del estudiante, recursos, evaluación, ventajas e inconvenientes. Métodos: expositivo, estudio de caso, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje orientado a proyectos, aprendizaje cooperativo.

La combinación de métodos, medios y mediaciones didácticas, utilizadas por docentes y estudiantes para facilitar el aprendizaje y la obtención de resultados definidos en el currículo es la estrategia. En otras palabras, es el recurso didáctico complejo y completo que ayuda a la organización en el aula. Pueden ser estrategias de aprendizaje o de enseñanza

Rol del docente del siglo XXI: Flexible, creativo e innovador. Interesados en el aprendizaje para toda la vida. Dispuestos a asumir retos individuales y en equipo. Polifacético, líder y con la capacidad de comprensión de los cambios sociales.

EN LA ENSEÑANZA

Técnicas didácticas activas

Métodos

EN EL APRENDIZAJE



De forma individual, establecer ventajas y desventajas entre la praxis de enseñanza y aprendizaje.

ENSEÑANZA	APRENDIZAJE

D.

PAUTAS PARA EL DISEÑO DE ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS

DE APRENDIZAJE

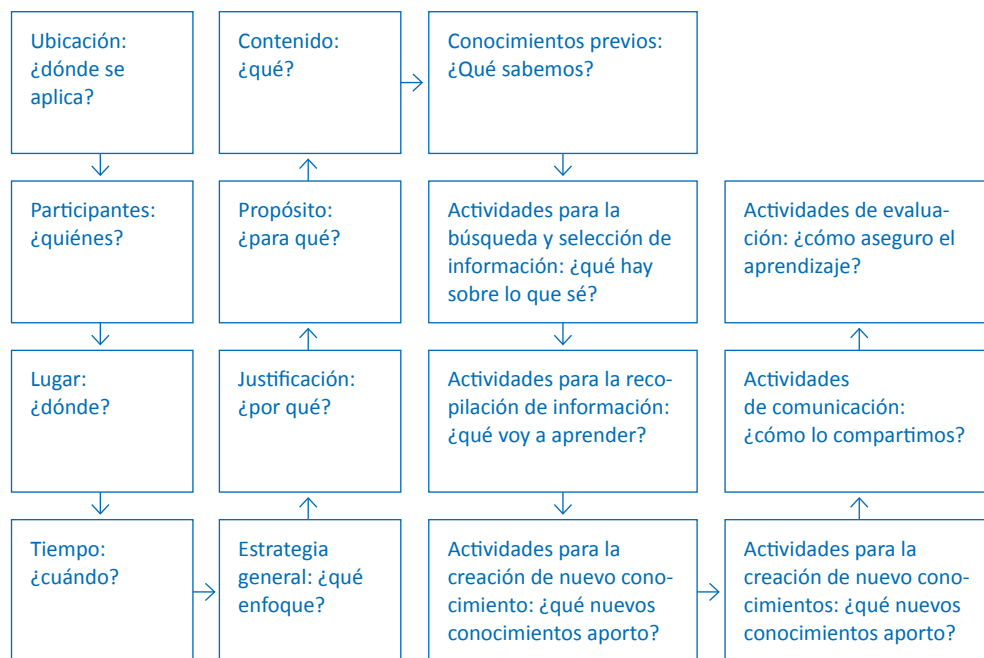
Conjunto de pasos o habilidades que un estudiante adquiere y emplea de forma intencional como **instrumento flexible para aprender significativamente y solucionar problemas** y demandas académicas.

DE ENSEÑANZA

Ayudas planteadas por el docente que se proporcionan al estudiante para facilitar un procesamiento más profundo de la información.

Estimulan a los estudiantes a observar, analizar, opinar, formular hipótesis, buscar soluciones y descubrir el conocimiento por sí mismos.

PASOS PARA ARMAR ESTRATEGIAS DIDÁCTICAS



Reflexión: ¿cuánto se diferencia de los pasos que sigue usted para armar actualmente su estrategia didáctica?

E. MEDIACIÓN TIC EN EL PROCESO DE ENSEÑANZA APRENDIZAJE EN EL ENFOQUE DE COMPETENCIAS



Las premisas para que los docentes medien con estrategias de las Tecnologías de la Información:

1. Los estudiantes de hoy conocen el concepto TIC y manejan herramientas de comunicación.
2. Los estudiantes reconocen que en la escuela, la formación recibida en TIC y el uso por parte de los docentes de estas herramientas es básico.
3. Los estudiantes reconocen la importancia del empleo de las TIC para su aprendizaje, pero no dedican tiempo suficiente a hacer búsquedas académicas y prefieren como observación “distraerse” con la búsqueda de temas de su interés o ingreso a redes sociales.
4. Los docentes no han apropiado lo suficiente las herramientas TIC integradas en el aula.
5. El manejo de TIC, hace parte de las herramientas del APRENDER A APRENDER y el LIFELONG LEARNING.



INVESTIGACIÓN

Objetivo: elaborar una matriz sobre uso de TIC.

Materiales: internet.

Desarrollo: elabore una ficha sobre uso de TIC completando la tabla.

HERRAMIENTAS TECNOLÓGICAS	DESCRIPCIÓN	EJEMPLOS
PRESENTACION MULTIMEDIA		
WEBLOGS – WEBQUEST		
WIKIS – REDES SOCIALES – CORREOS ELECTRONICOS		
LMS (LEARNING MANAGEMENT SYSTEM)		
AULAS VIRTUALES INTELIGENTES (AVI)		
CHAT – FOROS		
SCORM		

[illegible]

[illegible]

05

GUÍAS DE APRENDIZAJE

CONTENIDOS

- A. Metodología de elaboración de guías de aprendizaje y actividades para resultados esperados más efectivos.
- B. Estructuración metodológica de la guía de aprendizaje.



<http://www.ecbichile.cl/>

“En Chile, un alto número de empresas no encuentra trabajadores calificados para cubrir sus vacantes y producir competitivamente. El reto es establecer modelos de formación más dinámicos, que permitan garantizar una constante actualización y adaptación a las necesidades del sector productivo. Ello supone abordar y superar problemas que por años han caracterizado al sistema de formación, entre los que destacan la débil conexión con las cambiantes exigencias de la sociedad actual, particularmente del mundo productivo; y la desarticulación entre los distintos niveles formativos nacionales y de éstos con los esfuerzos de capacitación.”

Plan estratégico para la innovación y el desarrollo del capital humano en la industria del vino chileno
Vinos de Chile A.G.
Consejo de Competencias Industria Vitivinícola – CCiV
Junio 2014

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL:

Interpretar los componentes del diseño de currículos de formación en el enfoque de competencias de acuerdo con las bases del diseño instruccional.

APRENDIZAJE ESPERADO:

Elaborar guías de aprendizaje y establecer pautas de evaluación.

El término Didáctica proviene del verbo “didaskhein, que significa enseñar, instruir, explicar. Es una disciplina pedagógica centrada en el estudio de los procesos de enseñanza/aprendizaje, que pretende la formación y el desarrollo de los estudiantes. Busca la reflexión y el análisis del proceso de enseñanza/aprendizaje y de la docencia, en conjunto con la pedagogía busca la explicación y la mejora permanente de la educación y de los hechos educativos.

A. METODOLOGÍA ELABORACIÓN GUÍAS DE APRENDIZAJE Y ACTIVIDADES PARA RESULTADOS ESPERADOS MÁS EFECTIVOS



La “guía de aprendizaje” es un recurso didáctico, consolidado como un texto, que facilita el desarrollo de un aprendizaje (SENA 2010) activo centrado en quien aprende. A través de estas se desarrollan las competencias básicas, específicas y transversales, inherentes a los dominios del aprendizaje: valorativo actitudinal, cognitivo y procedimental, fundamentales para el logro de los aprendizajes esperados de los programas formativos.

La base de las guías de aprendizaje son el diseño de actividades, las cuales responden a la pregunta: ¿qué acciones de aprendizaje se desarrollan estratégica y sistemáticamente con coherencia en un espacio de lecto– escritura?



Tenga en cuenta para el diseño de actividades de aprendizaje:

1. Enunciar la actividad en **infinitivo** para denotar **la acción concreta**.
2. Determinar el **tiempo de formación** para cada actividad, considerando que se refiera a máximos de duración y que se establezca racionalmente en función de la complejidad de la misma.
3. Plantee actividades y técnicas didácticas orientadas hacia el logro de los resultados esperados propiciando:
 - El trabajo individual y en colaboración con otros/as.
 - El desarrollo de la autonomía, el discernimiento y la reflexión.
 - El desarrollo de actitudes positivas frente al aprendizaje.
 - La construcción de conocimientos conceptuales, procedimentales y actitudinales.
 - El refinamiento y profundización del conocimiento a través de habilidades como: comparar y contrastar, clasificar, inducir, deducir, argumentar, sustentar, abstraer y analizar.
 - La aplicación y transferencia de lo aprendido.
 - La aplicación de estrategias cognitivas como: mapas conceptuales, ensayos, resúmenes, análisis comparativos, UVE Heurística y preguntas contextualizadas.

ALGUNAS DE LAS ACTIVIDADES SUGERIDAS PARA LAS GUÍAS:

TIPOS DE ACTIVIDADES SEGÚN RESULTADOS	
Observación	Realizar visitas, describir lo observado, abstraer y describir las características de un objeto tecnológico, comparar un objeto con otro de su misma clase caracterizando sus semejanzas y diferencias, planear ejemplos y contraejemplos de una clase de objetos, clasificar según su clase.
Conceptualización	Indagar en diferentes fuentes sobre la información referente, utilizando técnicas tales como: redes conceptuales, mapas mentales, mentefactos, cuadros sinópticos, uve heurística, diagrama, esquemas o construcción colectiva de concepto.
Análisis	Diagnosticar situaciones, estudio de casos, comparar o contratar teorías, modelos de productos, resultados de investigaciones, estudiar clasificaciones, formular preguntas abiertas que susciten indagación.



¿Qué otras actividades podría agregar usted para los tres tipos mencionados en la tabla?

TIPOS DE ACTIVIDADES SEGÚN RESULTADOS (continuación)	
Empleo ingenioso de modelos	Aplicar el modelo para formular soluciones, explicar la selección del modelo, plantear a partir del modelo estrategias de trabajo, generar un nuevo modelo a partir de su práctica.
Solución de problemas	Interpretar requerimientos, formular problemas, dividir el problema en subproblemas, establecer relaciones con otros problemas similares, formular hipótesis, probar hipótesis, elaborar generalizaciones o conclusiones, tomar decisiones, elaborar y ejecutar proyectos en equipo o en forma individual.
Transferir lo aprendido a nuevas situaciones	Simular procesos, evaluar el trabajo de los pares académicos, realizar simulaciones de lo aprendido, diseñar o rediseñar máquinas, equipos y herramientas, construir modelos, maquetas y escenarios posibles, calcular costos de operación, sustentar decisiones tomadas, trabajos realizados, elaborar manuales, operar máquinas y equipos.



¿Cuáles de las actividades mencionadas usted realiza? Explique y presente algunas evidencias en plenario.



Para construir una guía de aprendizaje:

1. La Institución debe estructurar un formato donde se envasa el espíritu pedagógico del PEI.
2. Debe estar delineada la estructura de fondo es decir como las actividades son sistemáticamente, de forma lógica y teniendo en cuenta una secuencia establecida.
3. Toda guía tiene tres momentos globales: antes de aprender, mientras aprendo y después de aprender.
4. Se debe tener claro el ciclo de aprendizaje que cumplirá el estudiante.
5. Recuerde que una guía se centra en el aprendizaje y un alto porcentaje de ésta, se hace por fuera de aula.
6. Las actividades de aprendizaje son recursos para conseguir el aprendizaje y no sólo medio para comprobarlo.



El impulso de la guía de aprendizaje como estrategia integral nace en la Escuela Nueva y es así como lo resumen desde la organización educativa:

Este es un ejemplo de los componente para armar una guía de aprendizaje, para ciencias naturales sobre salud sexual. Analícela en equipo y escriba las conclusiones en el portafolio.



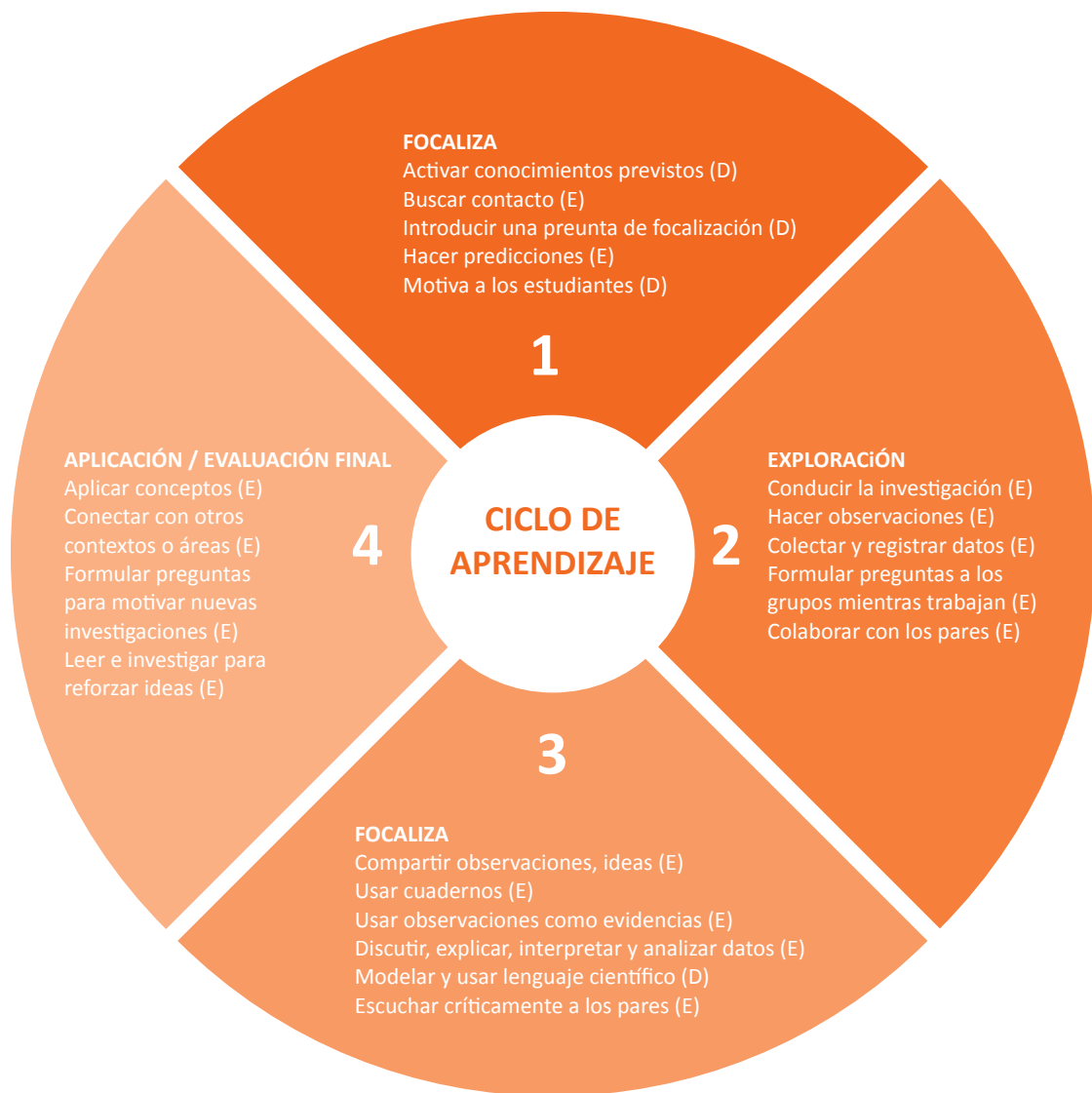
Fuente: <http://www.escuelanueva.org/porta/images/pdf/Catalogo2012-2013.pdf>

B.

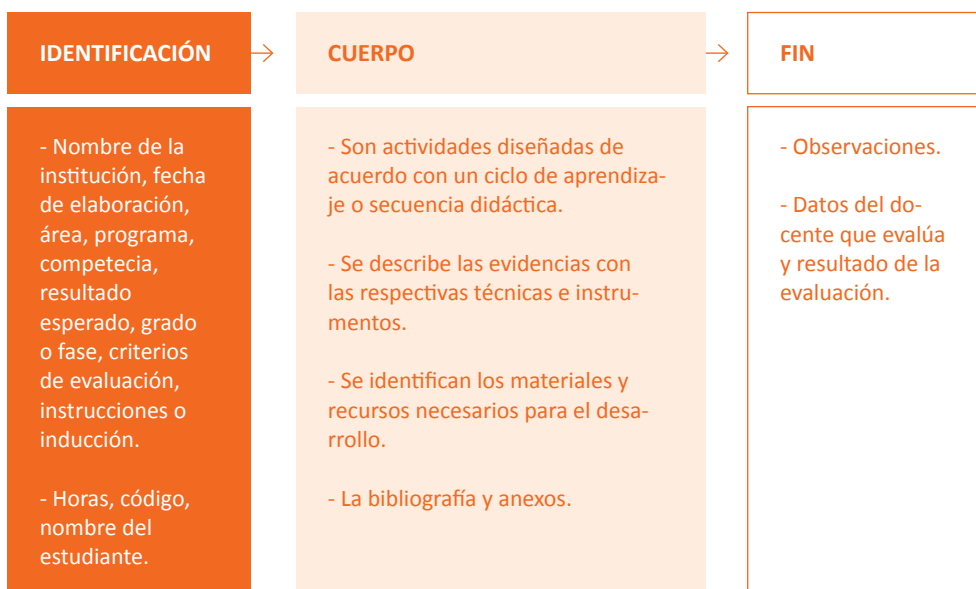
ESTRUCTURACIÓN METODOLÓGICA DE LA GUÍA DE APRENDIZAJE

PASO 1:

Identifique según el PEI de su colegio los ciclos de aprendizaje que pueden ser la base del diseño de guías de aprendizaje



Fuente: www.ecbichile.cl 682 x 580

PASO 2:**Estructurar la guía metodológicamente****PASO 3:****Consideraciones finales**

- La estructuración metodológica de una guía se hace en equipo.
- La guía refleja la concepción pedagógica institucional, los principios y teorías pedagógicas mas el enfoque de competencias.
- Las actividades deben ser propuestas con técnica de contexto, deben ser cohesivas entre sí y dar todas las herramientas para ser desarrollada.
- De las actividades salen las evidencias por ende es importante la interpretación de resultados esperados y los criterios de evaluación para que éstas sean oportunas para el aprendizaje.
- La guía debe ser desarrollada con varias fuentes de consulta y debe estar programada con el docente.
- El aula debe privilegiar la socialización y comprobación de aprendizajes por lo que debe generarse espacios con otras estrategias como mesas redondas, debates, exposiciones para hacerlo.
- Las guías deben ser ricas en creatividad, lúdica y lenguaje de alto nivel. Centradas en auto-aprendizaje.



Reúnanse en equipo y analice las guías de aprendizaje de su institución en caso de que exista una estructura.

- Proponga los cambios para actualizarlas

En caso de que no existan:

- Propongan la estructura metodológica y sustenten.

[illegible]

[illegible]

06

EVALUACIÓN DESDE EL ENFOQUE CON BASE EN COMPETENCIAS

CONTENIDOS

- A.** Implicaciones del proceso de evaluación por competencias laborales.
- B.** Desarrollo de la actividad de aprendizaje. Lineamientos para evaluar por resultados esperados.
- C.** Diseño de la estrategia e instrumentos de evaluación para una unidad de aprendizaje.



<http://es.unesco.org>

“Diversos expertos y organizaciones, coinciden en la necesidad de mayor participación de una fuerza de trabajo, más educada y capacitada, para que el país mantenga un crecimiento acelerado. Aspectos claves son: mejorar la productividad, aumentar la competitividad, aumentar la participación de jóvenes y mujeres en el mercado laboral, levantar más inversión, tener una orientación exportadora y fomentar la innovación y el emprendimiento.”

Plan estratégico para la innovación y el desarrollo del capital humano en la industria del vino chileno

Vinos de Chile A.G.

Consejo de Competencias Industria Vitivinícola – CCiV

Junio 2014

UNIDAD DE COMPETENCIA LABORAL:

Interpretar los componentes del diseño de currículos de formación en el enfoque de competencias de acuerdo con las bases del diseño instruccional.

APRENDIZAJE ESPERADO:

Diseñar, implementar y validar técnicas e instrumentos de evaluación de evidencias de aprendizaje, según el enfoque de competencias.

Evaluar con base en competencias tiene un significado diferente al de a evaluación tradicional. Lo primero es que es evaluación que involucra varios agentes: El yo con la auto-evaluación, la evaluación docente con la hetero-evaluación y la co-evaluación o evaluación de pares. Igualmente, los resultados finales están dados por un comité que emite el Juicio Valorativo, después de analizar resultados de la evaluación: inicial, formativa y final.

A. IMPLICACIONES DEL PROCESO DE EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS LABORALES



La evaluación es permanente y se convierte en un estímulo de aprendizaje.

Las competencias son un estándar referente de la evaluación, la cual además contempla el diseño de criterios e indicadores para diseñar instrumentos de evaluación claros y pertinentes.

La competencia se centra en el desempeño por ende, la estrategia para recoger resultados son las EVIDENCIAS que pueden ser de: conocimiento, desempeño o producto.



El aprendizaje debe ser una experiencia desafiante, motivadora, rica y que nos ayude a crecer y avanzar. A la vez, puede ser un punto de encuentro con otros, y en ese encuentro, construir algo nuevo y diferente en comunidad de manera cooperativa.



Implicaciones del proceso de evaluación por competencias laborales:

- TIPOS DE EVALUACIÓN

La evaluación de competencias debe ser un proceso permanente y de ninguna manera puede verse como una acción aislada del proceso educativo.

CLASIFICACIÓN DE LA EVALUACIÓN SEGÚN CRITERIOS

CRITERIO DE CLASIFICACIÓN	TIPO DE EVALUACIÓN
Según el momento de realización.	- Inicial - Continua - Final
Según su función en el proceso de enseñanza-aprendizaje.	- Diagnóstica - Formativa - Sumativa
Según la participación de los actores.	- Autoevaluación - Coevaluación - Heteroevaluación
Según el patrón con el que se comparan los resultados.	- Normativa: la referencia es el promedio del grupo en clase. - Criterial: el profesor señala unos mínimos para considerar que la competencia ha alcanzado. - Personalizada.

Fuente: Adaptado de Arbizu, F. La formación profesional específica. Claves para el desarrollo curricular. 1998.

- EVALUACIÓN DE EVIDENCIAS DE APRENDIZAJE (TÉCNICAS E INSTRUMENTOS)

La evaluación es un proceso que implica la recolección de evidencias durante el proceso, las cuales demuestran que se posee la competencia. Una evidencia es un hecho, dato, producto concreto o resultado alcanzado que demuestra que la competencia se posee.



- ESTRATEGIAS DE EVALUACIÓN.



TÉCNICAS: Representa el cómo se va a evaluar. Es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación. Algunas técnicas son: Observación, Simulación, Valoración de productos, Formulación de preguntas, Estudio de Casos, Entrevista.

Los **INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN** son la herramienta fundamental para el desarrollo de la evaluación y pueden ser de dos tipos, los que permiten recoger las evidencias (lista de chequeo) y en los que se registran los desempeños y avances de los estudiantes (prueba oral o cuestionario).



¿Cómo evalúa usted? ¿Qué técnicas e instrumentos usa usted?

B. DESARROLLO DE LA ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE. LINEAMIENTOS PARA EVALUAR POR RESULTADOS ESPERADOS



Los lineamientos para evaluar dentro del enfoque basado en competencias, esperan dar orientación a los cambios en las prácticas y las concepciones de los actores educativos, que en relación con la evaluación, intenta transitar de la evaluación cuantitativa utilizada como instrumento de control y exclusión, afincada en los exámenes de conocimiento, a una evaluación cualitativa coherente con los propósitos de formación incluyente y democrática, integrada al proceso de aprendizaje, continua, integral, sistemática, flexible, interpretativa, participativa, transparente, cuya finalidad principal sea conocer y valorar los procesos de aprendizaje de todos y cada uno de los estudiantes, para contribuir al progreso en la formación de cada sujeto.



Responda en la matriz, los lineamientos institucionales para evaluar en el enfoque basado en competencias:

¿Qué se evalúa?	
¿Cuándo se evalúa?	
¿Cómo se evalúa?	
¿Quiénes evalúan?	
¿Frente a qué se evalúa?	
¿Para qué se evalúa?	

C. DISEÑO DE LA ESTRATEGIA E INSTRUMENTOS DE EVALUACIÓN PARA UNA UNIDAD DE APRENDIZAJE.

En el enfoque de competencias se evalúan evidencias a través de técnicas e instrumentos.

EVIDENCIAS	TÉCNICAS	INSTRUMENTOS
Conocimiento	Pregunta	Cuestionario
	Análisis de Caso	Caso
Desempeño	Ejercicio práctico, juego de roles, simulación, laboratorio, taller	Listas de chequeo
Producto	Verificación de producto terminado	Lista de verificación para producto

CONCEPTOS BASE PARA EL DISEÑO DE INSTRUMENTOS

Criterios de evaluación

Los criterios de evaluación son los parámetros de referencia que funcionan como base de comparación para situar e interpretar el desempeño del estudiante con respecto a su progreso de aprendizaje. El origen del criterio de evaluación está en los procesos característicos (capacidades y actitudes) que debe desarrollar el estudiante por cada elemento de competencia.

Indicadores de logro

Los indicadores del criterio son muestras específicas de los procesos que esperamos observar en el estudiante para determinar su ubicación o posición con respecto al criterio de evaluación y señalar si está progresando en la capacidad o actitud que representa el criterio. Estas muestras están constituidas por las realizaciones cognitivas, afectivas o motoras implicadas en determinado criterio.

LISTA DE CHEQUEO

Desempeño

Indicadores de evaluación del desempeño: Describe las habilidades y destrezas que debe realizar el candidato de acuerdo con lo exigido por la NCL. Las actividades deben responder a las exigencias de la norma de competencia, ser observable y verificable a partir de este instrumento.

En el caso de proceso de formación el centro no es medición sino nivel de logro del criterio.

Redactar en tiempo presente, en sentido afirmativo, en tercera persona, de forma explícita, clara y precisa a las normas gramaticales, aplicando la siguiente estructura semántica:

VERBO + OBJETO + CONDICIÓN

Producto

Son atributos o características esenciales del producto de una función productiva, hacen referencia a los aspectos claves de los productos en términos de las especificaciones de forma, contenido, diseño, funcionalidad y ofrecen indicios de la calidad del trabajo realizado. Se redactan los indicadores necesarios y suficientes para cubrir totalmente la evaluación de los atributos del producto que evidencian los criterios de desempeño y rango asociados con la evidencia.

*Si dichas características son diferentes, dependiendo del rango de aplicación, esto indica que tenemos un nuevo producto y se deben registrar los indicadores específicos correspondientes por separado.

Redactar en tiempo presente, en sentido afirmativo, en tercera persona, de forma explícita, clara y precisa a las normas gramaticales, aplicando la siguiente estructura semántica:

VERBO + ATRIBUTO, CARACTERÍSTICA O CONDICIÓN DE CALIDAD

ESTRUCTURA DE UNA LISTA DE CHEQUEO

1. IDENTIFICACIÓN

Seminario-Taller: formación y actualización de docentes EMTF con enfoque de competencias Formato: Lista de chequeo Proceso: diseño de actividades con secuencia para guías de aprendizaje	 
---	--

LISTA DE CHEQUEO PARA EVALUAR EL PRODUCTO: DISEÑO DE ACTIVIDAD DE APRENDIZAJE

PARA EL DILIGENCIAMIENTO

Tener en cuenta la información suministrada en este instrumento de evaluación, el cual ha sido elaborado para **verificar** PRODUCTO. Se verifica el seguimiento a la metodología del diseño de actividades siguiendo secuencias y los lineamientos con base en el enfoque de competencias y didácticas activas.

1. DATOS GENERALES:

Centro de Formación (liceo-escuela-instituto): Región: Nombre del funcionario: Cargo: Competencia: Evaluar evidencias de aprendizaje Aprendizajes esperados: diseñar guías de aprendizaje. Criterios de Evaluación: El diseño de actividades tiene la calidad técnica requerida teniendo en cuenta la política institucional y el componente pedagógico del enfoque con base en competencias.

2. LISTA DE CHEQUEO

CUERPO

No. de Orden	INDICADORES DE LOGRO	CUMPLE		Observaciones
		SI	NO	
Estructura de una actividad				
1.	Las actividades muestran secuencias cognitivas desarrolladas por tareas.			
2.	Las actividades disgregan el desarrollo de aprendizaje en tareas.			
3.	Las actividades se desarrollan con estrategias para asimilarlas a contenidos.			
4.	El tiempo de duración de la actividad con las tareas, se calcula teniendo en cuenta la complejidad.			
5.	Las actividades propuestas son variadas de acuerdo a los aprendizajes esperados.			
6.	Las actividades y tareas están organizadas en secuencias con coherencia y cohesión			
7.	La guía de aprendizaje tiene formato relacionado lenguaje de enfoque basado en competencias.			
Manejo del contenido de una actividad				
11	El contexto de las actividades plantea una relación directa entre los aprendizajes de aula y el mundo de la vida.			
12.	Los contenidos que desarrollan las actividades provienen del programa de formación.			
13.	Las actividades y tareas propuestas, favorecen el desarrollo de competencias logrando evidencia aprendizajes esperados.			
14.	Las actividades y tareas se redactan con verbo infinitivo			
15.	Las actividades contiene tareas que favorecen trabajo individual, colaborativo, autónomo y significativo			
16.	Las tareas llevan al refinamiento del conocimiento, a la aplicación o transferencia de lo aprendido involucrando mapas			

3. VERIFICACIÓN

Evaluación

Rango	Significado
1- 10	NO LOGRADO: cumple medianamente con la técnica de diseño de actividades de aprendizaje, sin logros en la secuenciación y con brechas de estructura o del enfoque pedagógico.
13- 20	LOGRADO: cumple con las recomendaciones técnicas y los lineamientos del enfoque basado en competencias al

Verificación de la evaluación

Ciudad y fecha	Firma funcionario:
	Firma:

EL PORTAFOLIO

Definición: colección del resultado de PROCESO de un evaluado. Se caracteriza por:



1. El evaluado presenta su propio portafolio.
2. El portafolio muestra desarrollo personal de las competencias.
3. La reflexión del evaluado a su proceso es esencial, es único.
4. Es un documento orgánico, que crece con el evaluado durante su proceso (de formación).

This image shows a full page of a handwriting practice worksheet. It consists of multiple sets of three horizontal dotted lines spaced evenly down the page, providing a guide for letter height and placement. The background is plain white, and there are no other markings or text present.

[illegible]

07

ANEXOS

LECTURA CAPÍTULO 2.

El modelo pedagógico

Se entiende como modelo en general, un esquema teórico para describir una realidad compleja que facilita su comprensión y puede convertirse en un punto de referencia para imitarlo o reproducirlo. La pedagogía por su parte es la disciplina científica que busca la mejor forma educar y enseñar, es decir de descubrir, conservar, innovar y recrear el conocimiento. Ya teniendo estos dos conceptos claves como punto de partida (modelo y pedagogía) podríamos deducir que el modelo pedagógico no es más que la representación de las teorías filosóficas, sociológicas y pedagógicas articuladas en el proceso de enseñanza-aprendizaje-evaluación mediante la determinación de objetivos, contenidos, estrategias metodológicas, medios didácticos, técnica didáctica, técnicas e instrumentos. Objetivos: Explica detalladamente lo que se propone alcanzar la institución educativa a través del modelo adoptado. Contenidos: Toda la fundamentación teórica de los programas. Estrategias metodológicas: Nos dice el cómo logremos los objetivos y están basadas en el público objeto de formación, las competencias a desarrollar y en el modelo pedagógico. Define el diseño curricular, los tipos de aprendizaje, las didácticas activas. Medios didácticos: Se refiere al material educativo que se debe emplear de acuerdo al programa de formación y a las estrategias metodológicas definidas. Técnica didáctica: La cual debe basarse en el campo disciplinar o área de conocimiento y nivel de formación del estudiante. Técnicas e instrumentos: Contempla todo el sistema de evaluación del aprendizaje.

EJEMPLO DE MANDALA.

El Mandala

La palabra “mandala” se asocia a “círculo”. A nivel pedagógico resultan muy útiles para ejercitar la concentración de aquellos estudiantes particularmente desconcentrados o comportamientos inadecuados. Trabajando con mándalas se puede desarrollar un nivel concreto de concentración y atención, responsabilidad en sus labores escolares, respeto por el trabajo de los demás, amplitud de su capacidad perceptiva, desarrollo de sus habilidades y destrezas cerebrales, etc.

Entre los beneficios del uso del mándala tenemos la creatividad, vence el estrés, favorece la concentración, desarrolla la paciencia, es curativo y no hay límite de edad.

Ejemplos:



Para aplicar el concepto pedagógico, puede tomar una mándala sencilla circular que puede albergar conceptos relacionados con colores que fijan mentalmente el aprendizaje.



Aporte de Jorge Alexis Castillo Sepúlveda

EJEMPLO TAXONOMÍA

TAXONOMÍA VERBOS AREA COGNITIVA. BENJAMIN S. BLOOM

Primer nivel CONOCER	Segundo nivel COMPRENDER	Tercer nivel APLICAR	Cuarto nivel ANALIZAR	Quinto nivel SINTETIZAR	Sexto nivel EVALUAR
Adquirir	Cambiar	Actuar	Abstraer	Agrupar	Argumentar
Anotar	Codificar	Aplicar	Aislar	Categorizar	Categorizar
Citar (textualmente)	Convertir	Aprovechar	Analizar	Clasificar	Comparar
Decir	Decir (con sus palabras)	Clasificar	Comparar	Combinar	Comprobar
Definir	Definir (con sus palabras)	Computar	Contrastar	Componer	Considerar
Detallar	Demonstrar	Decir	Decidir	Compilar	Concluir
Distinguir	Describir	Demonstrar	Deducir	Concebir	Constatar
Enlistar	Distinguir	Discriminar	Derivar	Construir	Contrastar
Enumerar	Identificar	Dramatizar	Desarmar	Crear	Criticar
Enunciar	Leer	Elegir	Descomponer	Diseñar	Decidir
Exhibir	Representar	Emplear	Describir	Distribuir	Demostrar
Exponer	Traducir	Enlazar	Descubrir	Ensamblar	Elegir
Expresar	Transformar	Explicar	Desglosar	Esquematzar	Escoger
Identificar	Concretar	Exponer	Detallar	Especificar	Estandarizar
Indicar	Decodificar	Generalizar	Detectar	Estructurar	Estimar
Marcar	Demostrar	Ilustrar	Diferenciar	Explicar	Evaluar
Nombrar	Distinguir	Localizar	Discriminar	Exponer	Fundamentar
Mostrar	Ejemplificar	Interpretar	Distinguir	Expresar	Justificar
Narrar	Establecer	Manejar	Dividir	Formular	Juzgar
Reconocer	Explicar	Mostrar	Especificar	Generar	Medir
Recordar	Exponer	Operar	Examinar	Improvisar	Opinar
Referir	Narrar	Practicar	Fraccionar	Inventariar	Predecir
Registrar	Parafrasear	Producir	Identificar	Modificar	Precisar
Relatar	Redisponer	Representar	Localizar	Narrar	Probar
Repetir	Relacionar	Resolver	Omitir	Organizar	Reconocer
Señalar	Reorganizar	Seleccionar	Relacionar	Planear	Revisar
Subrayar	Resumir	Transferir	Seccionar	Producir	Seleccionar
	Completar	Trazar	Seleccionar	Programar	Sustentar
	Comprender	Usar		Proponer	Trazar
	Diferenciar	Utilizar		Proyectar	Verificar
	Derivar			Reconstruir	
	Determinar			Reacomodar	
	Establecer			Relatar	
	Estimar			Relacionar	
	Extender			Reorganizar	
	Formular			Reparar	
	Generalizar			Simplificar	
	Inducir Inferir			Transmitir	
	Organizar				
	Opinar				
	Predecir				

BIBLIOGRAFÍA

Alles, Martha Alicia (2002). Desempeño por competencias: Evaluación de 360 grados. 1ra. Ed. Gránica. Buenos Aires, Argentina.

De Miguel Díaz, Mario (coord.) (2006). Metodologías de enseñanza y aprendizaje para el desarrollo de competencias. (Orientaciones para el profesorado universitario ante el espacio europeo de educación superior). Alianza Editorial. Madrid, España.

Gimeno Sacristán, José (Comp.) et al. (2008). Educar por competencias: ¿qué hay de nuevo?. Ed. Moralta. Madrid, España.

Levy-Levoyer, Claude (2003). Gestión de las Competencias: cómo analizarlas, cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas. Ediciones Gestión 2000, SA, Barcelona, España.

Marchesi, Álvaro (2007). Sobre el bienestar de los docentes. Competencias, emociones y valores. Alianza Editorial. Madrid, España.

Mertens, Leonard (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. OIT Cinterfor. Montevideo, Uruguay.

Perrenoud, Philippe (2004). Diez nuevas competencias para enseñar. Graó. Barcelona, España.

Schôn, Donald A. (1992). La formación de profesionales reflexivos. Hacia un nuevo diseño de la enseñanza y el aprendizaje en las profesiones. (título original: educating the reflective Practitioner, publicado en inglés por Jossey-Bass. San Francisco 1987). Paidós Ibérica S.A. Madrid, España.

Villa, Aurelio y Pobrete, Manuel (2007). Aprendizaje basado en Competencias. Una propuesta para la evaluación de competencias genéricas. U. Deusto. Bilbao, España.

Vinos de Chile A.G. Consejo de Competencias Industria Vitivinícola – CCiV (Junio 2014). Plan estratégico para la innovación y el desarrollo del capital humano en la industria del vino chileno.

SENA (2005). Manual de diseño de estructuras curriculares con base en competencias. Bogotá, Colombia.

EN LA WEB:

<http://compromiso.sena.edu.co/>

<http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/ifp/senai/index.htm>

<http://unesdoc.unesco.org/images/0023/002311/231125s.pdf>

http://www.urosario.edu.co/CGTIC/Documentos/aspectos_basicos_formacion_basada_competencias.pdf

http://sitios.itesm.mx/va/dide2/tecnicas_didacticas/aop/proyectos.pdf

<http://web.mit.edu/>

www.sena.edu.co



Los diferentes actores del mundo productivo y educacional, indican que la formación técnica profesional necesariamente debe apoyar el aumento de la competitividad del país aportando el capital humano en la cantidad y calidad necesarios, lo que implica que las demandas actuales y emergentes provenientes del mercado laboral y del desarrollo productivo del país deben constituirse de ahora en adelante en un referente importante para la formación técnica como modalidad y opción interesante de proyecto de vida.

Vinos de Chile y su Consejo de Competencias para la Industria Vitivinícola (CCv), como parte de su estrategia 2020, ejecutan durante el periodo 2014-2015 el Proyecto con co-financiamiento del Ministerio de Educación denominado "Vinculación Industria Vitivinícola – EMTP a Nivel Regional y Articulación ES", el cual tiene como objetivo diseñar un sistema que articule la EMTP y el mundo productivo vitivinícola, promoviendo la formación a la largo de la vida.

En el marco de este proyecto, el año 2015 se forma y actualiza bajo el enfoque de formación basada en competencias, a los equipos docentes de las diferentes instituciones educacionales que forman parte de este iniciativa. Lo que fue este proceso de enseñanza/ aprendizaje se refleja en el texto que tiene en sus manos, el cual de manera didáctica presenta la nueva forma de hacer educación y los desafíos y competencias que los profesores y profesoras chilenas deben desarrollar para lograr una educación para el siglo XXI.





www.vinosdechile.cl