

# PRINCIPIOS DE LA DOCENCIA UNIVERSITARIA BASADA EN COMPETENCIAS

**I. La autorreflexión como eje de las competencias**

**II. Investigación-acción educativa**

**III. Gestión de la docencia**

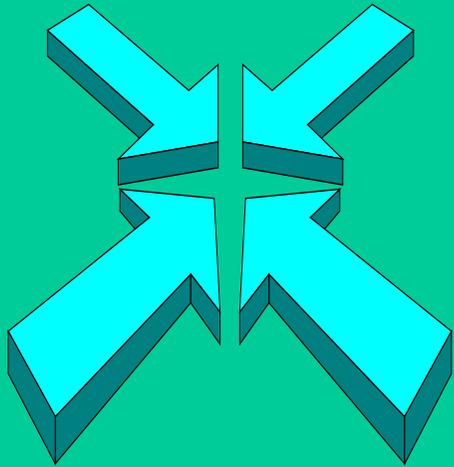


**IV. Principios de formación de las competencias**

**V. Lineamientos para formar los tres saberes de las competencias**

# Autorreflexión en los procesos de enseñanza- aprendizaje

# Gestión de la docencia



1. Evaluación
2. Planeación
3. Ejecución
4. Monitoreo

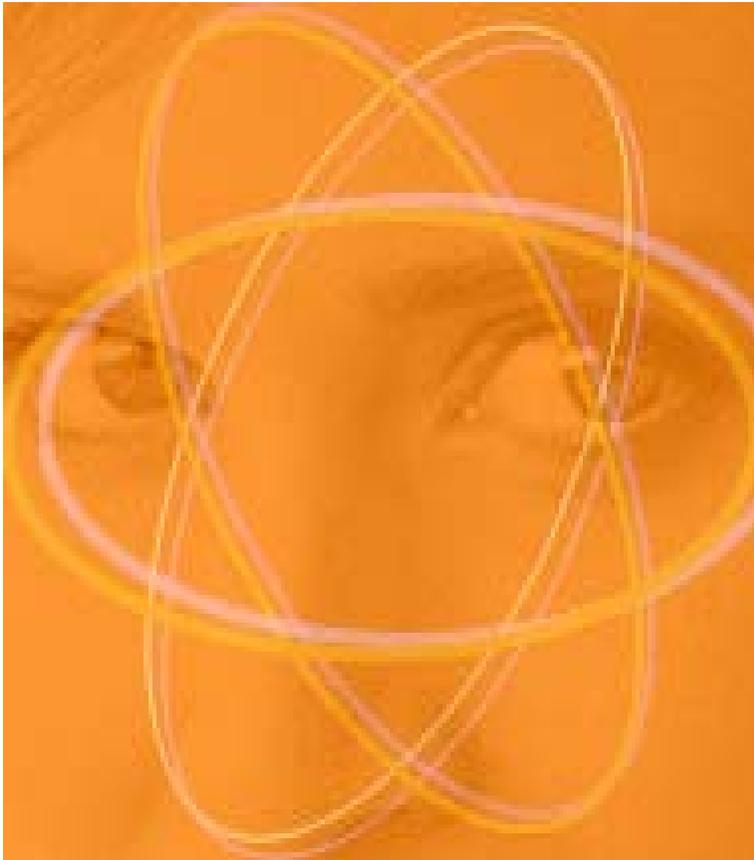
# Actividades de autorreflexión



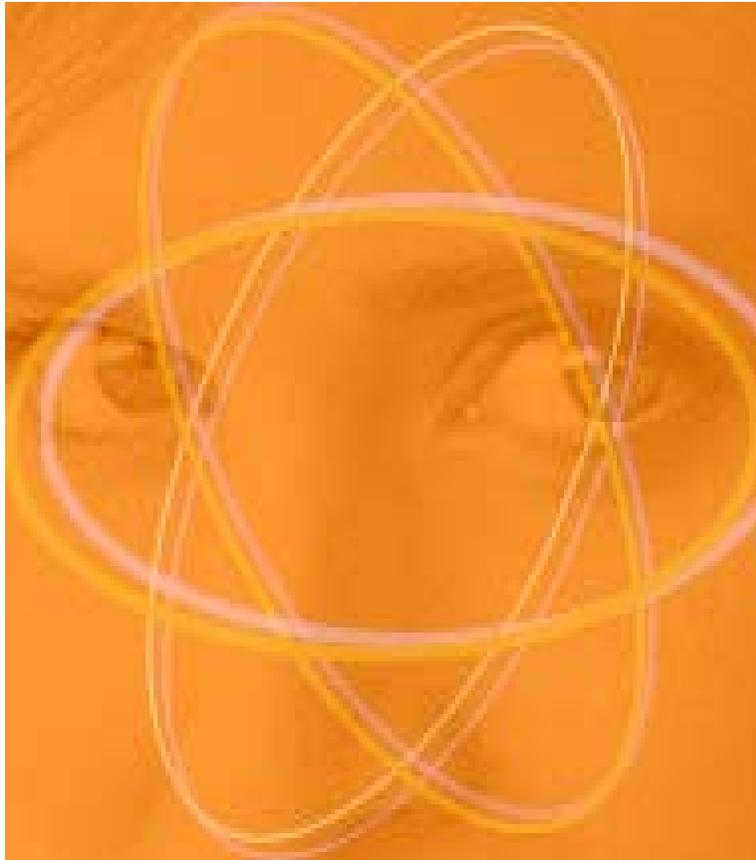
- Conocer la actividad o problema
- Detectar errores en el aprendizaje o ejecución del desempeño
- Corregir errores
- Buscar mecanismos para mejorar el propio desempeño

# Principios para formar las competencias

## Principios:



- Orientar cada módulo hacia la formación de determinado desempeño idóneo.
- Integrar actividades para formar el saber ser, el saber conocer y el saber hacer.



- Tener referencia en la didáctica las actividades y problemas del contexto social, cultural, académico y científico.
- Promover la enseñanza de estrategias en los estudiantes para la vida.

Lineamientos para  
formar los tres  
saberes de las  
competencias

# Saber conocer: conceptos y categorías



1. Estrategias para los instrumentos de conocimiento: mapas mentales, mentefactos, diagramas y cartografía.
2. Estrategias para información específica: lectura, relectura, escribir.
3. Tener en cuenta los conocimientos previos



**Los  
principales  
instrumentos  
de  
conocimiento  
son:  
Conceptos y  
categorías**

**Conceptos:** Son una abstracción general sobre un determinado objeto, en los cuales se indica la clase general a la cual pertenece dicho objeto, las características centrales del objeto en cuestión, las diferencias con otros objetos o conceptos y las subclases en las cuales se divide el concepto. Por ejemplo, una competencia es un concepto y se clasifica dentro del desarrollo humano, se caracteriza por enfatizar en la idoneidad, se diferencia de otros conceptos tales como inteligencia y capacidades, y se clasifica en tres clases: competencias básicas, competencias genéricas y competencias específicas.



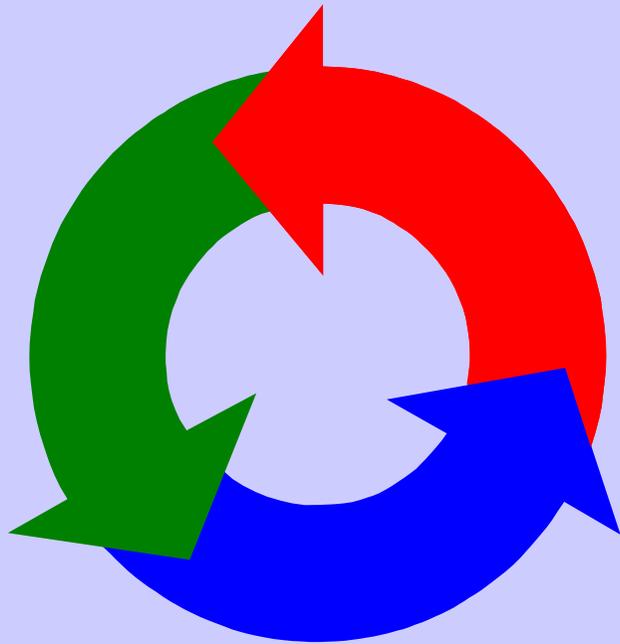
**Los  
principales  
instrumentos  
de  
conocimiento  
son:  
Conceptos y  
categorías**

**Categorías:**

Son procesos cognitivos de mayor complejidad y elaboración que los conceptos. Una categoría se compone de la unión de varios conceptos relacionados entre sí, con el fin de explicar un sector de la realidad. Mediante categorías se estructuran las teorías científicas.

Por ejemplo, el desempeño idóneo es una categoría por que implica la unión de varios conceptos como saber conocer, saber ser y saber hacer, junto con los conceptos de idoneidad, integralidad, actuación, actividades y problemas.

# Estrategias para potenciar el saber conocer



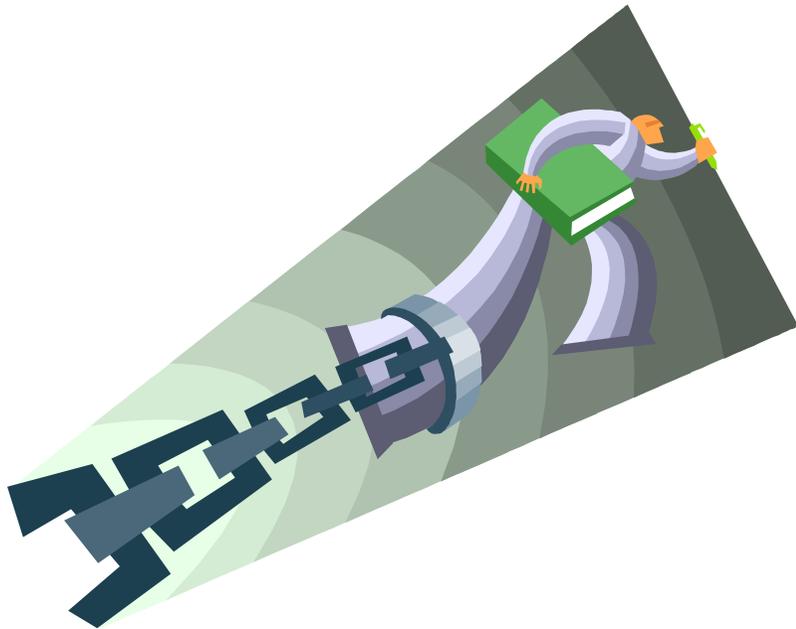
- Mapas conceptuales
- Mapas mentales
- Mentefactos
- Cartografía conceptual
- Redes semánticas
- UV heurística

# Saber hacer: procedimientos y técnicas



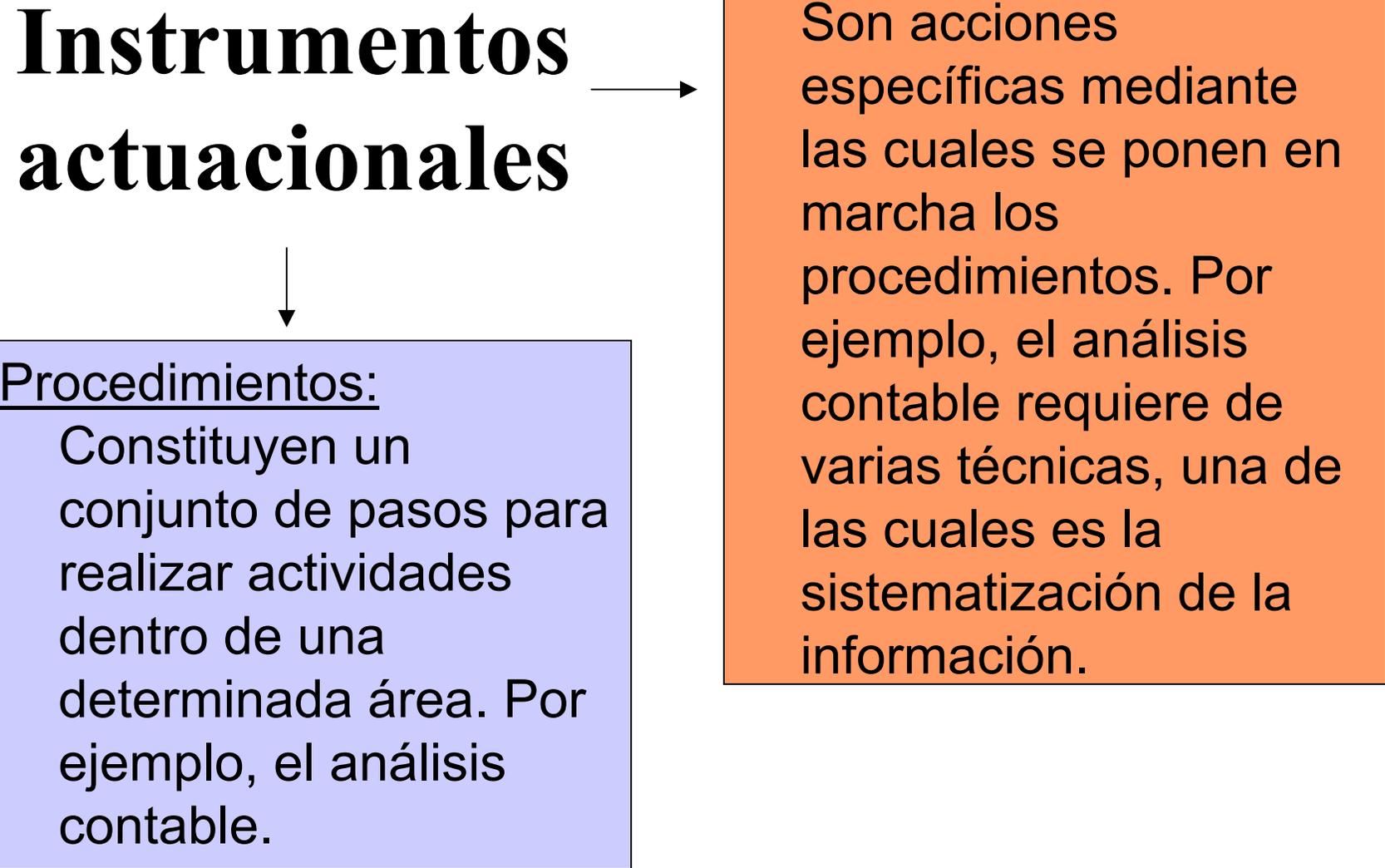
1. Actividades profesionales reales o simuladas.
2. Comprensión del contexto profesional.
3. Formación paso a paso, hasta que los estudiantes realicen la actividad de forma ordenada, automática y con menor esfuerzo.

# Instrumentos actuacionales



Son procesos mediante los cuales se llevan a cabo actividades o tareas específicas. Los instrumentos actuacionales más importantes son: las técnicas y los procedimientos.

# Instrumentos actuacionales



## Procedimientos:

Constituyen un conjunto de pasos para realizar actividades dentro de una determinada área. Por ejemplo, el análisis contable.

## Técnicas:

Son acciones específicas mediante las cuales se ponen en marcha los procedimientos. Por ejemplo, el análisis contable requiere de varias técnicas, una de las cuales es la sistematización de la información.

Estrategia de comprensión de la tarea:

Consiste en analizar con detalle cada uno de los pasos de la tarea y lo que se pretende con ella.

Estrategia de visualización:

Consiste en imaginar que se lleva a cabo la tarea en cada uno de sus pasos, buscándose posibles dificultades y la manera de corregirlas.

**Ejemplos de Estrategias**

Estrategia de búsqueda de modelos:

Consiste en buscar personas altamente idóneas en una actividad, para aprender de ellas observándolas.

Estrategia de regulación del desempeño:

Consiste en analizar como se está ejecutando un procedimiento, determinar errores y corregirlos.

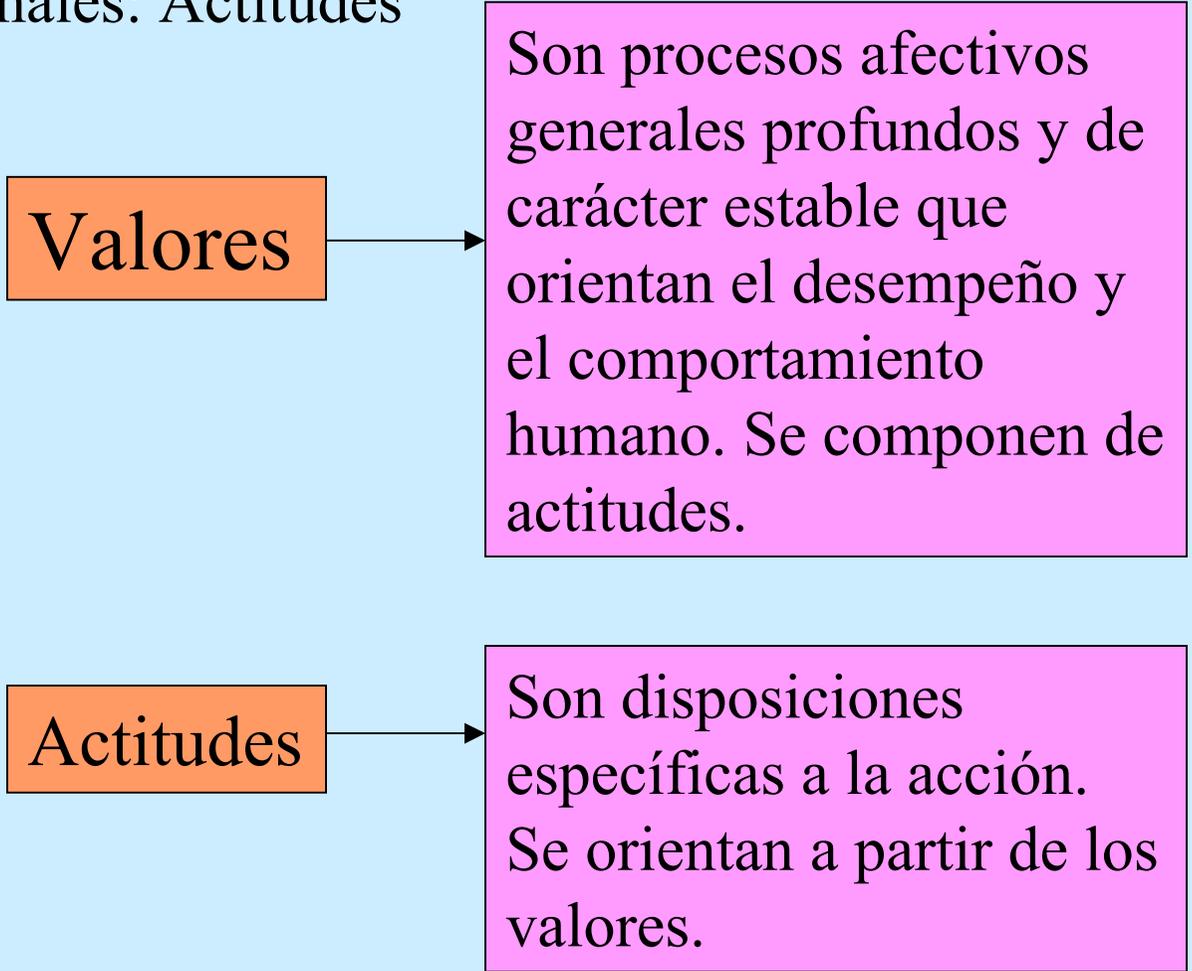
# Saber ser: valores y actitudes



1. Aprendizaje por observación y el ejemplo.
2. Autorreflexión.
3. Análisis de situaciones mediante videos y lecturas.
4. Juegos de roles y sociodramas,

## Instrumentos afectivo- motivacionales: Actitudes y valores

Valores



```
graph LR; V[Valores] --> V1[Son procesos afectivos generales profundos y de carácter estable que orientan el desempeño y el comportamiento humano. Se componen de actitudes.]; A[Actitudes] --> A1[Son disposiciones específicas a la acción. Se orientan a partir de los valores.]
```

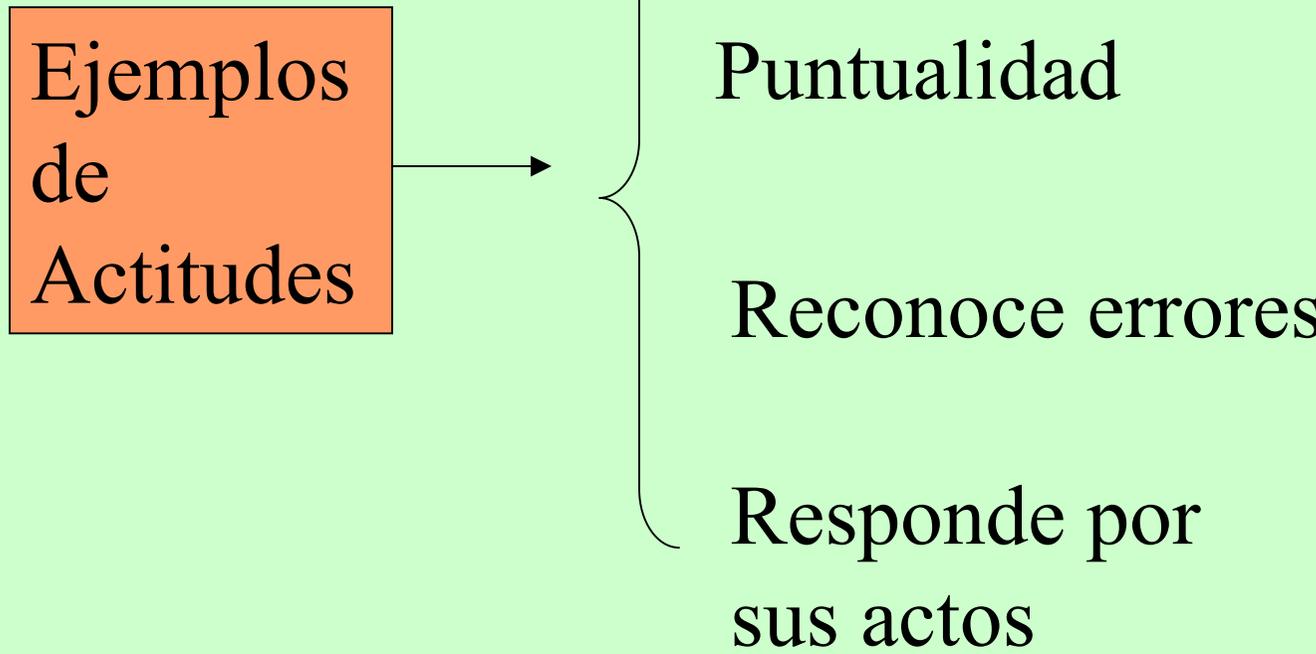
Son procesos afectivos generales profundos y de carácter estable que orientan el desempeño y el comportamiento humano. Se componen de actitudes.

Actitudes

Son disposiciones específicas a la acción. Se orientan a partir de los valores.

Valor:  
Responsabilidad

Ejemplos  
de  
Actitudes



Compromiso

Puntualidad

Reconoce errores

Responde por  
sus actos

Estrategias afectivo-  
motivacionales: afectivas  
y sociales.

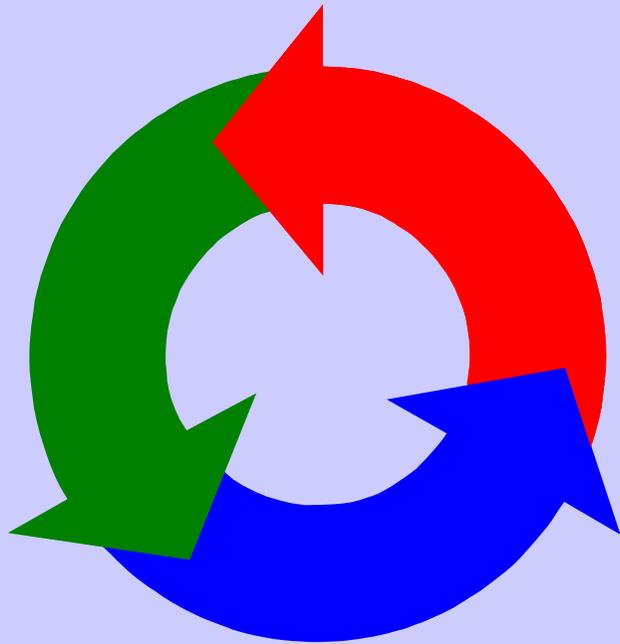
Estrategias  
afectivas

Son planes de acción  
conscientes e intencionales  
mediante los cuales se  
orienta el afecto y la  
motivación hacia la  
consecución de logros.

Estrategias  
sociales

Son planes de acción  
conscientes e intencionales  
mediante los cuales se busca  
el contacto con otras  
personas, con base en el buen  
trato.

# Estrategias para potenciar el saber ser



- **Afectivas:**
  - Autorreflexión
  - Automotivación
- **Sociales:**
  - Búsqueda de apoyo social
  - Asertividad

# Tipos de evaluación



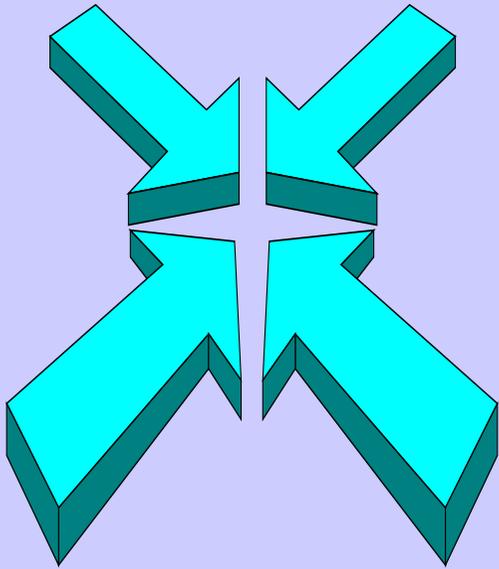
- Autoevaluación
- Coevaluación
- Heteroevaluación

# Estrategias de evaluación



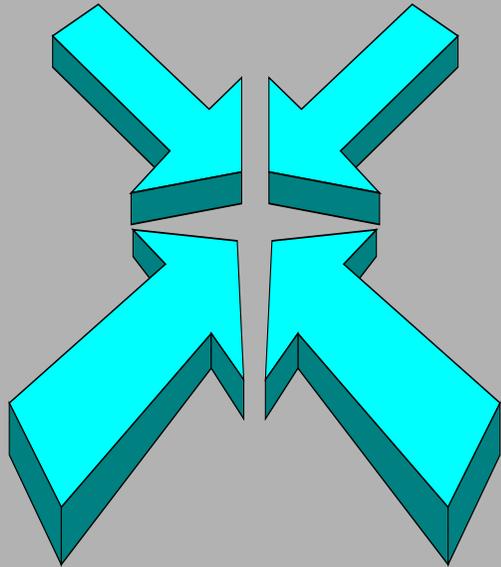
- Pruebas de competencias
- Actividades profesionales
- Portafolio

# IV. METODOLOGÍA DE DISEÑO DE UN MÓDULO



- I. Capacitación del equipo encargado
- II. Identificación y descripción de las competencias a formar
- III. Diseño de actividades didácticas y de valoración
- IV. Elaboración de las unidades de aprendizaje y guías instruccionales
- V. Elaboración de los contenidos: documentos de apoyo y e-books.

# Continuación pasos de la metodología...



- VI. Organización de los contenidos en el aula virtual
- VII. Prueba piloto
- VIII. Revisión y mejora de los contenidos
- IX. Versión final (en proceso continuo de mejoramiento).

# V. SUGERENCIAS PARA ORGANIZAR LOS CONTENIDOS



- Presentación
- Índice
- Competencia a formar en el módulo
- Contenidos por cada saber
- Unidades de aprendizaje
- Guías instruccionales
- Documentos de apoyo

# Sugerencias ...



- E-books
- Videotutores
- Programación de videoconferencias y audioconferencias con su respectiva presentación
- Foro y chat en el aula virtual