

Universidad de El Salvador.  
Trabajo de Grado.

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**FACULTAD DE CIENCIAS Y HUMANIDADES.**  
**DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA EDUCACION.**



**DOCUMENTO FINAL DE TRABAJO DE INVESTIGACION.**  
**SEMINARIO DE GRADUACION.**

**RESPONSABLES:**

**HERNANDEZ CAMPOS FLOR MABEL HC95018**

**MENENDEZ MERCADO RAYMELDA MM93210**

**MONICO DE HUEZO NORELVI MD94023**

**ASESORA:**

**LICDA. ANA SILVIA MAGAÑA.**

**CIUDAD UNIVERSITARIA, ENERO 2004.**



**©2004, DERECHOS RESERVADOS**

Prohibida la reproducción total o parcial de este documento,  
sin la autorización escrita de la Universidad de El Salvador

<http://virtual.ues.edu.sv/>

**SISTEMA BIBLIOTECARIO, UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**

**UNIVERSIDAD DE EL SALVADOR**  
**AUTORIDADES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y**  
**HUMANIDADES**

**LICDA. ANA MARIA GLOWER DE ALVARADO**  
**DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS Y**  
**HUMANIDADES**

**LIC. CARLOS ERNESTO DERAS CORTEZ**  
**VICE-DECANO**

**LICDA. ORALIA ESTHER ROMAN DE RIVAS**  
**SECRETARIA GENERAL**

**LIC. FULVIO EDUARDO GRANADINO ALEGRIA**  
**JEFE DE DEPARTAMENTO DE EDUCACION**

## **AGRADECIMIENTOS.**

Manifestamos profundo agradecimiento a Dios todopoderoso, primordialmente ya que de él obtuvimos toda la capacidad, fortaleza y energías para desarrollarnos.

De igual manera agradecemos la colaboración, comprensión y apoyo incondicional proporcionado por el núcleo familiar al cual pertenecemos cada uno.

Agradecemos grandemente al coordinador general de seminario de graduación Licenciado Rafael Girón Ascencio y a la asesora de trabajo de grado, Licenciada: Silvia Magaña de Urrutia, ya que ellos desempeñaron un papel muy importante para la realización y culminación de dicha investigación, en cuanto a la aportación de orientaciones, facilitación de materiales, disposición de tiempo y voluntad para las atenciones, asesoramiento con respecto a la correcta estructuración y redacción del documento.

Así mismo también, agradecemos infinitamente, toda la colaboración brindada por los técnicos expertos que integran el proyecto APREMAT, por la colaboración en cuanto a la facilitación de material, los directores Docentes y alumnos(as) de las Instituciones siguientes: Instituto Nacional de Apopa, Instituto de Santa Lucia, Inco, Walter Thilo Deninger, Damián Villa Corta y el instituto nacional del Cantón Lourdes Colon, quienes mostraron especial interés en colaborar en la investigación.

Agradecemos a todas las personas que han tenido una participación directa e indirecta en el desarrollo de toda la investigación, esto refiriéndonos a amistades y familiares.

## **TITULO DE TESIS.**

“ESTUDIO GENERAL DE LA APLICACIÓN DEL ENFOQUE METODOLOGICO DE EDUCACION BASADA EN COMPETENCIAS DE ACCION (E.B.C) PROPUESTA POR EL PROYECTO APREMAT PARA LA EDUCACION MEDIA TECNICA SALVADOREÑA, EN LAS PRACTICAS EDUCATIVAS DE LOS INSTITUTOS NACIONALES DE APOPA, SANTA LUCIA, INSTITUTO NACIONAL EN COMERCIO, WALTER THILO DEINENGER, JOSE DAMIAN VILLACORTA Y EL INSTITUTO NACIONAL DEL CANTON LOURDES, DE LA REGION CENTRAL DURANTE EL AÑO 2003”.

**I. INDICE.**

**A. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA.**

<b>II. Situación Problemática.....</b>	<b>6-10</b>
<b>III. Enunciado del Problema.....</b>	<b>11</b>
<b>IV. Objetivos de la Investigación.....</b>	<b>12</b>
<b>V. Justificación.....</b>	<b>13-14</b>

**B. MARCO TEORICO.**

<b>VI. Antecedentes del Problema.....</b>	<b>15-46</b>
<b>VII. Bases Teóricas.....</b>	<b>47-49</b>
<b>VIII. Definición de Términos Básicos.....</b>	<b>50-55</b>

**C. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACIÓN.**

<b>IX. Tipo de Investigación. Naturaleza de la investigación.....</b>	<b>56-58</b>
<b>X. Caracterización de la Población y Muestra.....</b>	<b>59-60</b>
<b>XI. Instrumentos, Procedimientos y Técnicas de Investigación.....</b>	<b>61-63</b>
<b>XII. RESULTADOS DEL TRATAMIENTO ESTADISTICO RALIZADO.....</b>	<b>64-73</b>
<b>XIII. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....</b>	<b>74-76</b>
<b>XIV. BIBLIOGRAFIA.....</b>	<b>77-78</b>

**ANEXOS.**

## II. SITUACION PROBLEMATICA

En el Salvador, el contexto nacional ha sufrido en los últimos diez años un profundo proceso de cambio histórico, determinado, por los efectos de la post guerra; el deterioro del medio ambiente, entre otros. Y a consecuencia de ello, la educación salvadoreña ha sufrido muchas reformas en sus diferentes niveles, estas reformas han involucrado al curriculum en algunos niveles, y ha incorporado algunos elementos como es el enfoque de género, el medio ambiente y el uso de tecnología, entre otros.

En 1998, el Sistema Educativo Nacional comenzó, en el nivel básico a incorporar el enfoque de género; se hicieron algunos estudios y textos, en donde se supone que incorporarían el enfoque de género aunque se dieron algunos vacíos en este cambio ya que lo único que se hacia era incorporar en la mayoría de libros y textos imágenes de mujeres, pero siempre desarrollando un rol tradicional como doméstica, por ejemplo: mujer cargando un niño, haciendo tortillas, lavando, etc., y al hombre lo presentaban en actividades productivas. En este contexto el enfoque de género y el eje transversal de género no habían sido efectivos en ese año, esta situación, en alguna medida, ha variado un poco a partir del año 2000; pero no significa que el enfoque de género y el eje transversal de género sea efectivo en su totalidad en los diferentes niveles educativos.

En el nivel medio, la educación nacional ha sufrido algunas modificaciones sobre todo en el área técnica, según la Evaluación del Currículo, realizado por APREMAT y la Universidad Don Bosco.

En 1995, establecían que no existían fundamentos curriculares de Educación Media Técnica, sino que lo que existía eran fundamentos del currículo nacional.

Cuando se inició la readecuación curricular del Bachillerato Técnico en 1995, se utilizó como referente el documento llamado "Lineamientos para el cambio cualitativo del nivel de Educación Media", (MINED, Nueva San Salvador, octubre de 1995).

Los Fundamentos Curriculares de la Educación fueron publicados dos años después de elaborados los planes y programas de estudio. Si bien no existe una fundamentación curricular de la Educación Media Técnica, ésta puede, en alguna medida, encontrar algunos puntos de sustentación dentro de los fundamentos del currículo nacional.

La Educación Media ofrece dos modalidades educativas para hombres y mujeres: una general y otra técnico vocacional, con el supuesto de que ambas les permitirán a los(as) alumnos(as) continuar con estudios superiores o incorporarse a la actividad laboral.

A pesar de que la Educación Media Técnica ha cumplido en alguna medida con lo anterior, existen puntos que la desvinculan del resto de la estructura y organización curricular del Sistema Educativo, no se observa una equidad de género en todas las áreas y generalmente hay un trato sexista para alumnas y docentes mujeres.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> MINISTERIO DE EDUCACIÓN: Ley General de Educación, artículo 22. San Salvador, 1997.

En este mismo año el Ministerio de Educación realizó la prueba de logros y tuvo los resultados generales siguientes:

<b>ASIGNATURA</b>	<b>GRADO</b>	<b>PROMEDIO.</b>
Ciencia Salud y Medio Ambiente.	3°	5.4
Ciencia Salud y Medio Ambiente.	6°	3.6
Ciencia Salud y Medio Ambiente.	9°	2.9
Estudios Sociales.	3°	5.1
Estudios Sociales.	6°	3.5
Estudios Sociales.	9°	3.2
Lenguaje.	3°	4.2
Lenguaje	6°	2.7
Lenguaje.	9°	2.4
Matemáticas.	3°	4.0
Matemáticas.	6°	1.5
Matemáticas	9°	1.1

Si observamos detenidamente los resultados obtenidos, podemos darnos cuenta de las terribles deficiencias que los alumnos(as) llevan a bachillerato y los resultados más bajos se reflejan precisamente en la materia de matemática que es una de las materias básicas en el bachillerato técnico y no solo eso, estas cuatro materias básicas, son definitorias para aquellos bachilleres que optan por la carrera docente, estudiantes que serán futuros formadores. Es por lo que llama en especial manera la atención que la reforma educativa con el enfoque de Educación Basado en Competencias sea únicamente para los bachilleratos técnicos.



Por otra parte la secuencia del currículo establece que debe existir una relación estrecha entre los aprendizajes de un grado y otro con relación a un tema o área de formación, por lo que se supone debería denominarse secuencia vertical del currículo; pero generalmente las áreas trabajan como compartimientos estancos, es decir no se vinculan los conocimientos de los diferentes niveles educativos tecnológicos. Según los Fundamentos Curriculares de la Educación, el Sistema Educativo Nacional en los niveles de Educación Parvularia y Básica, están estructuradas las áreas curriculares en asignaturas, las cuales no contemplan la formación tecnológica dentro de sus expectativas de logro y tampoco incorporan la Teoría de Género. La formación tecnológica surge en el Nivel Medio, sin fundamento formativo adquirido en la Educación Básica; el/la estudiante de este nivel no domina saberes tecnológicos que le proporcionen la continuidad y que le faciliten su incorporación a los procesos de aprendizaje relacionados con los objetos y procesos tecnológicos de la Educación Media Técnica; tampoco conoce ni aplica la Teoría de Género en cuanto a lenguaje, actitudes, valores y conducta, al menos no como se debería.

Lo anterior pone de manifiesto, que no existe secuencia vertical de la educación tecnológica en la estructura del Sistema Educativo Nacional, la cual debería de iniciar en la educación parvularia, continuar en la básica y definirse como área de formación en la Educación Media, asimismo no se incorpora desde la educación inicial la Teoría de Género ni se les sensibiliza en la construcción de género. Además, si se relaciona con la educación superior, se presentan varias dificultades, como:

☞ La no existente vinculación entre las áreas curriculares del Bachillerato Técnico y la oferta de carreras tecnológicas, careciendo también del enfoque de género. Esto se afirma a partir de que tanto el/la bachiller general como el/la técnico(a) tienen las mismas oportunidades de ingresar a las carreras tecnológicas, es decir, ambos ingresan en igualdad de condiciones, sin tomar

en consideración que el/la Bachiller Técnico(a) ya posee un cúmulo de conocimientos, habilidades y destrezas técnicas, las cuales no son tomadas en cuenta, desperdiciando el potencial del hombre o mujer y la inversión en educación que el/la educando y el Estado han realizado en su formación, y disminuyendo el alcance que podrían tener las carreras tecnológicas. Aquí se viola el principio de continuidad del currículo , puesto que no se fortalecen las experiencias o aprendizajes del/la bachiller técnico(a).

☞ Algunas áreas de formación, por ejemplo, el secretariado, no posee continuidad en estudios tecnológicos específicos, teniendo que incorporarse a otras carreras.

☞ Las carreras tecnológicas que ofrecen el grado de técnico superior o tecnológico tienen carácter terminal puesto que el Sistema Educativo no ofrece opciones para la expansión o profundización de la carrera ( por ejemplo, la ingeniería técnica, existente en muchos países).

☞ No existe equivalencia entre los estudios tecnológicos y los estudios universitarios que están relacionados con los saberes tecnológicos. Lo que esta planteado anteriormente permite establecer que:

1.- La fundamentación curricular para la Educación Técnica no está definida en los documentos normativos de la Educación Nacional.

2.- La relación horizontal y vertical del currículo de la Educación Técnica, entre los niveles del Sistema Educativo Nacional nunca ha sido establecida, porque no se cuenta con un subsistema que integre y gradúe los saberes y saberes hacer tecnológicos. La continuidad entre la Educación Media Técnica y el Nivel Superior Tecnológico no está definida, ni existe una política de equidad genérica.

3.- El sector productivo no ha definido las competencias y calificaciones requeridas de los egresados del nivel medio y del nivel superior tecnológico, por tanto, los planes y programas de estudio han sido definidos desde la escuela, sin considerar los criterios de los/las trabajadores/as y de los/las empleadores/as.

4.- El Sistema de Educación No Formal no tiene definidos los espacios curriculares o ciclos formativos para la complementación de la Formación Profesional de los egresados del Sistema Educativo Formal.

5. - Tal como esta diseñada e implementada la Educación Técnica es discriminatoria para la mujer, desde las políticas no explícitas de acceso a la matrícula para algunas carreras "que no son aptas para mujeres por carecer de capacidades" hasta el trato que les dan los docentes cuando por fin consiguen el acceso e incluso el trato que les dan las mujeres docentes desconocedoras de la igualdad de género.

6. - No existe una política implícita o explícita que fomente la igualdad de oportunidades educativas para todos y todas. Los/las docentes en su mayoría manejan un lenguaje sexista y androcéntrico. En todo el que hacer educativo de los Centros de Enseñanza se observa una discriminación y marginación de la mujer.

## **XV. ENUNCIADO DEL PROBLEMA.**

¿ EN QUE MEDIDA LA IMPLEMENTACION DEL ENFOQUE METODOLOGICO DE EDUCACION BASADA EN OCOMPETENCIAS DE ACCIÓN INCIDE EN EL MEJORAMIENTO ACADEMICO Y OPERACIONAL DE LOS ESTUDIANTES DEL AREA TECNICA DE EDUCACION MEDIA DE LOS INSTITUTOS DE APOPA , SANTA LUCIA, JOSE DAMIAN VILLACORTA, CANTON LOURDES, WALTER THILO DEINENGER Y INSTITUTO NACIONAL EN COMERCIO DURANTE EL AÑO 2003?.

#### **IV. OBJETIVOS.**

##### **OBJETIVOS GENERALES.**

- ☞ Indagar sobre las concepciones y percepciones de docentes y alumnos(as) acerca de la Educación Basada en Competencias en las prácticas educativas de la educación media técnica.
  
- ☞ Realizar una triangulación para la consolidación de los resultados de los datos proporcionados por los directores, docentes y alumnos(as) con respecto a la aplicación del enfoque Metodológico de educación basada en competencias en las prácticas educativas de la educación media técnica.

##### **OBJETIVOS ESPECIFICOS.**

- ☞ Identificar la opinión de directores, docentes y alumnos(as) que tienen a cerca del momento en que se demuestra el logro de las competencias en el Enfoque Metodológico de Educación Basada en Competencias.
  
- ☞ Identificar la opinión de directores, docentes y estudiantes sobre las ventajas y desventajas en la aplicación del enfoque metodológico de educación basada en competencias, en la educación media.
  
- ☞ Obtener Información sobre la aplicación del enfoque metodológico de educación basada en competencias en las prácticas educativas de la educación media.
  
- ☞ Identificar los fundamentos teóricos del proyecto APREMAT, en el enfoque metodológico.

## **V. JUSTIFICACION.**

La educación es un fenómeno social y una herramienta que permite y determina el camino del desarrollo de una sociedad y esta influenciada por aspectos económicos, políticos, culturales, sociales y ecológicos que acontecen en la sociedad. Por tal razón es necesario mantenerse al tanto de cada uno de estos aspectos e identificar así de que forma influye en las políticas del sistema educativo.

Esta investigación esta enfocada, particularmente, a las practicas educativas por lo que es necesario profundizar en aspectos educativos salvadoreños, para lo que es necesario diagnosticar la situación de El Salvador, esto permitirá tener un panorama más claro a cerca de la problemática educativa en general y específicamente en el nivel medio técnico para ello se trabajara con el proyecto APREMAT y las veintidós instituciones educativas del nivel medio técnico con que se ha piloteado dicho proyecto, permitiendo así identificar las necesidades que presenten cada una de las instituciones.

Las razones por las cuales se ha elegido el tema sobre Aplicación de La Educación Basada en Competencias, son en primer lugar por ser éste un tema de actualidad en la sociedad salvadoreña; no así para otros países Latinoamericanos que ya llevan varios años de experiencia en este enfoque como es el caso de Chile, Argentina, México y Venezuela entre otros. Es muy importante identificar cuales son las políticas educativas del sistema. Por otra parte llama mucho la atención el investigar a profundidad las bases teóricas que sustentan los procedimientos de aplicación y lo que esto implica con relación al contexto, materiales, entes participativos y los resultados de la evaluación del proceso.

Esta investigación estaría aportando información básica para poder diseñar en un futuro una base de datos de bachilleres capacitados para desempeñarse

en puestos específicos del área laboral, así como las necesidades de las y los facilitadores en posibles capacitaciones metodológicas. Con la elaboración del diagnóstico se estarían presentando las bases teóricas de la investigación, ya que se planteará de manera más amplia en que consiste la Educación Basada en Competencias y sus diferentes etapas de las cuales una es la que investigaremos como es la aplicación en las prácticas educativas.

Los beneficiarios del trabajo de investigación son:

- ✓ en primer lugar al grupo investigador por éste la base teórica de la investigación que tiene como requisito de graduación.
- ✓ APREMAT a quienes como grupo ejecutor del proyecto les permitirá tener una opinión externa a cerca de los resultados que se estén dando en la aplicación del enfoque metodológico basado en competencias, que se ha planteado en los veintidós institutos con los que se desarrollara el proyecto.
- ✓ El Ministerio de Educación como institución nacional responsable del sistema educativo nacional, tendrá la oportunidad de tener los resultados de una investigación ajena al proyecto, es decir, una tercera opinión a cerca de los resultados del proyecto APREMAT.
- ✓ Como beneficiarios directos tenemos a técnicos(as), docentes y alumnos(as) que trabajan en las veintidós instituciones educativas del nivel medio técnico del proyecto Apremat.
- ✓ Empresarios(as), ya que les permitirá identificar mano de obra calificada.
- ✓ La población salvadoreña en general, ya que permitirá una posible expansión del enfoque metodológico en el sistema educativo y por ende un desarrollo poblacional.

## **MARCO TEORICO.**

### **VI. ANTECEDENTES DEL PROBLEMA.**

#### **Educación Basada en Competencias.**

La Educación Basada en Competencia (ECB) es un enfoque metodológico muy utilizado en la educación para el trabajo, en donde se vincula empresa – escuela, jugando un rol fundamental, la primera en la definición, análisis y evaluación de las competencias laborales. Es en Inglaterra, Canadá y EEUU, donde ha adquirido mayor relevancia este enfoque metodológico.

El término competencia, es un sinónimo de capacidad, de saber hacer y ser. Para que una persona sea competente en determinada ocupación, oficio o profesión debe poseer determinados conocimientos y desarrollar un conjunto de capacidades y actitudes que le permitan cumplir con eficacia las tareas y funciones de su quehacer.

#### **Otras definiciones de Educación Basada en Competencia son:**

"Conjunto de características de una persona que están relacionadas directamente con una buena ejecución en una determinada tarea o puesto de trabajo." (Boyatzis, 1982).

"Una característica subyacente de un individuo que está casualmente relacionada con un rendimiento efectivo o superior en una situación o trabajo definido en términos de criterios (Spencer y Spencer, 1993).

"Conjunto de conocimientos, habilidades, disposiciones y conductas que posee una persona que le permiten la realización exitosa de una actividad" (Feliu y Rodríguez, 1996).



"Una habilidad o atributo personal de la conducta de un sujeto que puede definirse como característica de su comportamiento orientado a la tarea puede clasificarse de forma lógica y fiable"(Ansorena Cao, 1996).

"Una dimensión de conductas abiertas y manifiestas que le permiten a una persona rendir eficientemente" (Wordruffe, 1993).

Vargas J (2001) en su artículo "Las reglas cambiantes de la competitividad global en el nuevo milenio. Las competencias en el nuevo paradigma de la globalización" realizan un análisis interesante acerca de la utilización del término competencia en el ámbito gerencial expresado en las definiciones anteriores y su significación desde una perspectiva psicológica. En este sentido destaca que las competencias:

- Son características permanentes de las personas.
- Se ponen de manifiesto cuando se ejecuta una tarea o un trabajo.
- Están relacionadas con la ejecución exitosa de una actividad.
- Tienen una relación causal con el rendimiento laboral, es decir, no están asociadas con el éxito sino que se asume que realmente lo causan.
- Pueden ser generalizadas a más de una actividad.
- Combinan lo cognoscitivo, lo afectivo, lo conductual.

Concepto de Competencia profesional de la Dra en Psicología, Viviana González Maura. "Una configuración psicológica compleja que integra en su estructura y funcionamiento motivacionales, cognitivas y recursos persono-lógicos que se manifiestan en la calidad de la actuación profesional del sujeto, y que garantizan un desempeño profesional responsable y eficiente" (González, V, 2002). La Educación Basada en Competencias se construye a partir de tareas y funciones eficientemente desempeñadas en un trabajo, éstas son determinadas por trabajadores competentes en su ocupación (expertos) y se fundamenta la

evaluación con criterios establecidos en desempeños concretos que los estudiantes tendrán que demostrar. Por lo tanto, este modelo utiliza una evaluación no basada en la norma sino en criterios.

Este modelo curricular tiende fundamentalmente a responder a cinco preguntas bien claras que determinan el proceso de formación:

1. ¿Qué aprender?
2. ¿Cómo aprender?
3. ¿Cómo enunciar el criterio?
4. ¿Qué evaluar?
5. ¿Cómo evaluar?

Las anteriores interrogantes son respondidas precisamente por este modelo, el cual tiene respuestas mediante sus diferentes etapas o fases las cuales son:

- **Etapa de Análisis:**

Define que aprendizaje orientar. En la etapa de análisis se elabora y valida el perfil de competencias.

- **Etapa de Diseño:**

Define los estándares de rendimiento y criterios de ejecución. Se definen las especificaciones del diseño curricular,

- **Etapa de Desarrollo:**

Esta orientada hacia las preparaciones y/o adaptación de los materiales necesarios por unidad de competencias de acuerdo al perfil de competencia.

- **Etapa de Implementación:**

Esta destinada a poner en funcionamiento todos los materiales y componentes preparado en las fases anteriores, permite además recoger información de carácter formativo con respecto a la ejecución.

- **Etapa de Evaluación:**

Esta destinada a recoger información de carácter acumulativo para así permitir la retroalimentación a todo el programa de formación. La Educación Basada en Competencias posee condiciones que la hacen favorable ya que:

- Proporciona materiales de alta calidad.
- Dispone tiempo adicional para los alumnos más lentos.
- Considera aspectos del dominio cognitivo, afectivo y psico-motor.

Las características educativas complementarias son:

- Los materiales usados (Ej.: Guías, Módulos, Audiovisuales, etc.) están orientados hacia las competencias a lograr.
- Durante el aprendizaje de las Competencias, los alumnos disponen de diferentes medios ambientes que simulan el lugar de trabajo.
- Los conocimientos teóricos son antecedentes necesarios para apoyar el desarrollo de las competencias.

Se proporcionan estrategias de formación para una variedad de estilos de aprendizaje, la educación basada en competencias, tiene una serie de procesos y uno de ellos es el diseño de “perfiles de formación”, el cual es diseñado por medio de varios métodos entre los cuales se pueden mencionar:

**DACUM (desarrollo de un currículum).**

Método de Análisis Ocupacional: Que permite determinar las funciones y tareas que se realizan los trabajadores en un trabajo o área ocupacional dada. Consiste : en reunir un panel o taller a un grupo de 8 a 12 trabajadores expertos en el trabajo y analizar mediante técnicas de animación grupal, establecer las Funciones y Tareas, Conocimientos y otros elementos del trabajo

que desempeñan, al final se tendrá como resultado un mapa DACUM, el cual expresa las funciones y tareas requeridas para lograr un desempeño destacado del individuo en el área, representa los enunciados de un curriculum efectivo, basado en la realidad del proceso productivo y es a lo que se le conoce como “perfil ocupacional”.

Los perfiles validados obtenidos aplicando el método DACUM, son usados como base fundamental para la elaboración de los programa de formación profesional que servirán para formar trabajadores competentes para las empresas, faltaría llegar a la definición de los criterios y evidencias de desempeño, para poder evaluar a la persona y guiar el proceso de aprendizaje. Para esto se han escogido dos métodos (SCID y AMOD) que podrían seguir al mapa DACUM, en razón de llegar no solo a los criterios de desempeño sino también a los insumos necesarios para construir guías de aprendizaje.

## **2. SCID (Desarrollo Sistemático de Currículum Instruccional)**

El SCID es un análisis a fondo de las tareas, tomándose como base las tareas enunciadas en el mapa DACUM, o bien, partiendo de subprocesos productivos identificados por observación y entrevistas directas con personal de producción y supervisores-gerentes, si se toma como referencia el mapa DACUM, previamente construido, conviene que se escojan las tareas más importantes y/o críticas para aplicar el SCID. Esto para evitar que el personal que participa en el SCID, se canse o sienta el tedio el de repasar tarea por tarea, aplicando el esquema de análisis que propone el SCID.

El procedimiento SCID es similar al DACUM; se selecciona un grupo de trabajadores expertos y supervisores, quienes colectivamente analizan las tareas paso por paso, uniformando entre ellos los criterios acerca de la ejecución de las tareas, a partir de un consenso que se va construyendo en

cada uno de los componentes del esquema. A diferencia del DACUM, el SCID considera que para garantizar el desempeño observado, deben cumplirse un conjunto de factores inherentes al contenido de la tarea: conocimientos básicos necesarios para poder aprender; conocimientos necesarios para el desarrollo de la habilidad; el cumplimiento de las normas de seguridad en el trabajo; actitudes y comportamientos que conducen al desempeño destacado del trabajador; decisiones que el trabajador tiene que tomar; la información

precisada para tomar las decisiones; los errores y pueden ocurrir cuando la decisión se toma equivocadamente; las herramientas, equipo, maquinaria y materiales (insumos), que intervienen en el trabajo.

Esta información permite establecer los parámetros bajo los cuales el trabajador debe mostrar su desempeño. También establece los criterios y evidencias de desempeño complementarios que aseguran, o mejor dicho, aumentan la posibilidad, que el desempeño esperado pueda lograrse en diferentes circunstancias y ante situaciones no previstas.

Al mismo tiempo, esta información constituye la referencia básica para la construcción de las guías didácticas en las que el trabajador puede apoyarse para guiarse al cumplimiento de los estándares de desempeño esperados.

Este desdoblamiento del currículum en estándares de desempeño por un lado y en guías didácticas por el otro, constituye el atractivo de esta metodología. "**En** los programas de formación basados en competencias y orientados al desempeño, los materiales educativos adquieren generalmente la forma de un perfil de competencias, guías de aprendizaje y formatos modulares. Los programas de educación y capacitación tradicionales suelen basarse en guías de currículum, cursos de estudio y planes de estudio.<sup>2"</sup>

---

Norton, R (1995), SCID: A Systematic Competency-Based Curriculum Development Model, Mimeo, (Columbus, Ohio State University)

Siguiendo la lógica del procedimiento DACUM-SCID, lo conveniente es que los supervisores junto con los trabajadores expertos, elaboren las guías didácticas y otro material de apoyo, aprovechando al máximo materiales y recursos existentes y cuando sea posible, apoyándose en especialistas de pedagogía.

Es importante que los últimos se mantengan en su rol de asesor y que no se conviertan en los principales ejecutores del material. Esto con el objetivo de aumentar la probabilidad de que el material sea realmente apropiado y utilizado por el supervisor y el trabajador en la gestión del aprendizaje.

La guía didáctica tiene un diseño básico que parte del supuesto de que el propio trabajador es quien se responsabiliza y se estimula a aprender para lograr el desempeño requerido. Esto obedece a que uno de los aspectos fundamentales del enfoque de formación basada en competencias es el carácter individualizado de la instrucción.

Esta contempla el desarrollo secuencial de tareas que el/la capacitando aprende con la ayuda de módulos didácticos y supervisores / instructores especializados, lo que le permite avanzar en el aprendizaje a su propio ritmo. En aras de facilitar ese proceso de aprendizaje, el instructor(a) debe preocuparse de proveer a los/las capacitando una variedad de estilos de aprendizaje, de modo que aquellos puedan optar por los estilos que mejor se acomoden a su forma particular de aprender. La estructura modular del material didáctico es para ofrecer 'entradas y salidas' continuas, lo que permite alcanzar un sistema flexible.<sup>3</sup>



<sup>3</sup> FUNCASE-CFEE, (1994), Como relacionar la educación con la economía y el desarrollo local, en 'Educación y Desarrollo' (Santiago de Chile, FUNCASE)

## **LA FORMACION BASADA EN COMPETENCIAS EN AMERICA LATINA.**

Esta breve revisión de las diferentes experiencias e iniciativas en materia de formación, normalización y certificación de competencias laborales. Su propósito no es el de hacer un exhaustivo relato de las mismas; más bien el de ilustrar como, en un ámbito tan diverso de intereses, se puede registrar una clara convergencia hacia el mejoramiento de la pertinencia y calidad de la formación. El ambiente organizacional latinoamericano y las rápidas transformaciones surgidas particularmente en la década anterior como consecuencia de la implementación de políticas de ajuste, apertura económica y reestructuración industrial generaron la necesidad de transformar el contenido, estructura e intensidad de los programas de formación. Como suele suceder en estos tiempos y en un mundo globalizado; la demanda no espera.

Es así como en algunos países se inició hace varios años y en otros, varios meses, la necesidad de iniciar reformas de forma y fondo de sus instituciones y modelos de educación para el trabajo, esto en muchos casos ha desembocado en el desarrollo de sistemas de normalización y certificación de competencias.

Las experiencias que se han conocido 3 pueden agruparse para facilitar su comprensión en tres grupos:

- i) Experiencias impulsadas por instituciones de formación.
- ii) Experiencias impulsadas por el sector empresarial.
- iii) Experiencias impulsadas desde Ministerios de Trabajo y Educación

## **FORMACIÓN POR COMPETENCIAS EN LAS INSTITUCIONES DE FORMACIÓN.**

Las instituciones de formación profesional en América Latina emprendieron la modernización de sus programas a partir del enfoque de competencias el cual facilitó nuevas aproximaciones al análisis de los procesos de trabajo y novedosos procedimientos para establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y saberes movilizados por los trabajadores. Ello representa una

inigualable oportunidad para actualizar los contenidos formativos tanto como las estrategias didácticas necesarias para estimular competencias consideradas "clave" como el trabajo en equipo, la iniciativa, trabajar en condiciones de seguridad, etc.

Recientemente, gracias a la experiencia de algunas instituciones, se ha comprendido que tras el enfoque de competencia aplicado a la formación, se tiene una muy buena oportunidad de actualización a los modelos de gestión institucional. Como se verá más adelante, el caso del INTECAP, por ejemplo es bien ilustrativo sobre la aplicación de dicho enfoque en procesos de identificación de necesidades, estructuración y ejecución de las respuestas formativas. A continuación se reseñan algunos casos de aplicación del enfoque de competencias en instituciones de formación.

La Dirección Nacional del Servicio Nacional de Aprendizaje Industrial, SENAI de Brasil, ha puesto en marcha el Proyecto Estratégico Nacional Competencias: Formación y Certificación. Se trata de desarrollar metodologías de certificación profesional que tomen como base el enfoque de competencia; elaborar nuevas metodologías de trabajo, capacitar un equipo técnico del SENAI y contribuir al avance de la educación profesional en el Brasil. <sup>4</sup>

El proyecto ha seleccionado nueve departamentos regionales en igual número de estados (Bahía, Distrito Federal, Minas Gerais, Panamá, Pernambuco, Río de Janeiro, Río Grande del Sur, Santa Catarina y San Pablo) para desarrollar aplicaciones piloto de identificación, normalización, formación y certificación de competencias.

Las áreas tecnológicas en las que trabaja el proyecto son: Alimentos, Automóviles, Construcción Civil, Electricidad, Electrónica, Telecomunicaciones, Textil y Metalmeccánica. Mediante una estrategia de trabajo institucional que ha

---

<sup>4</sup> [http://www.ilo.org/pubcgi/links\\_ext.pl?http://www.mec.gov.br/semtec/default.shtm%2Bspanish](http://www.ilo.org/pubcgi/links_ext.pl?http://www.mec.gov.br/semtec/default.shtm%2Bspanish)



involucrado los antedichos Departamentos Regionales; grupos de directivos, profesionales y técnicos junto con la colaboración de Instructores, han participado en talleres de trabajo que culminaron en la elaboración de las siguientes metodologías:

- Comités Técnicos sectoriales: Estructura y Funcionamiento
- Elaboración de perfiles profesionales
- Elaboración del currículo basado en competencias
- Evaluación y Certificación de competencias

El proceso de identificación de competencias se basa en la conformación de Comités Técnicos Sectoriales. La figura del Comité facilita un proceso participativo que pretende por una mayor pertinencia en la detección de necesidades de formación y en la definición de los perfiles ocupacionales.

La experiencia de diálogo de los Comités Técnicos en el SENAI:

Los Comités son concebidos como órganos técnicos de apoyo a las acciones de actualización y operación del sistema de educación profesional, su objetivo es el establecimiento de los perfiles profesionales basados en competencias. Están conformados por el gerente de la Unidad Operativa del SENAI, especialistas del sector tecnológico, representantes del sector productivo, del SENAI y del medio académico; por especialistas en investigación y en educación profesional, por representantes de sindicatos y de empresas y por

representantes de asociaciones de referencia técnica del segmento estudiado y del poder público. La coordinación administrativa del Comité es ejercida por el Gerente de la Unidad Operacional de referencia en el área tecnológica estudiada.

Actualmente el proyecto ha iniciado su fase de expansión. Como tal los equipos de trabajo que participaron en la definición de los documentos metodológicos, se tornarán en multiplicadores para asegurar que los demás departamentos regionales inicien los trabajos en la formación por competencias.

Concepto de competencia laboral en el SENAI:

"movilización de conocimientos, habilidades y actitudes profesionales necesarias para el desempeño de actividades o funciones típicas, según los patrones de calidad y productividad requeridos por la naturaleza del trabajo".

SENAI también está trabajando en el diseño de un sistema de certificación que permita el reconocimiento de las competencias adquiridas como resultado de la experiencia laboral y de este modo facilite el acceso a la formación para aquellas áreas de desempeño en que no cuente con las competencias requeridas. Al efecto cuenta con un equipo de trabajo encargado de analizar las diferentes posibilidades, realizar los contactos con otras instituciones relacionadas con la certificación y avanzar en la propuesta de un modelo.

El Instituto Nacional de Aprendizaje INA de Costa Rica<sup>5</sup> (entidad de formación profesional que hacia el año 1997, desarrolló una aplicación piloto bajo la metodología de competencia laboral con la asesoría del Centro de Formación de la OIT en Turín. Por razones de importancia para la economía nacional, la prueba se desarrolló en el sector de

hotelería y turismo uno de los que más aporta en el ingreso de divisas y el producto nacional. Los resultados permitieron la configuración del mapa funcional y de las áreas de competencia definidas en unidades. Contaron con la participación y el apoyo del sector empresarial que esta

---

<sup>5</sup> [http://www.ilo.org/pubcgi/links\\_ext.pl?http://www.ina.ac.cr+spanish](http://www.ilo.org/pubcgi/links_ext.pl?http://www.ina.ac.cr+spanish)),

convencido de poder encontrar así un mejor nivel de competitividad en esta industria sin chimeneas.

El concepto de certificación por competencias en el **INA**:

Proceso mediante el cual se reconoce oficialmente las habilidades, conocimientos, actitudes de un trabajador(a), independientemente de cómo las haya adquirido. La certificación se desarrolla con base en la norma de competencia laboral.

### **La Experiencia de Chile sobre Educación Basada en Competencias.**

En Chile se desarrolla un programa con experiencias conjuntas de Ministerios de Educación y de Trabajo, llamado: Programa de Educación y Capacitación Permanente.

Este proyecto, lanzado en abril del 2002, tiene el propósito de crear un sistema de educación y capacitación permanente que contribuya al desarrollo del país y al mejoramiento de las oportunidades de progreso de las personas. Es una iniciativa conjunta del Ministerio de Educación y del Ministerio de Trabajo y Previsión Social a través del Servicio Nacional de Capacitación y Empleo SENCE; también contó con el apoyo de los Ministerios de Economía y Agricultura de una Fundación privada; la Fundación Chile.

El proyecto orientó aumentos visibles en las inversiones en recursos humanos que mejoren los niveles de alfabetización, especialmente de la población activa, intentando revertir las insuficiencias de los sistemas educacional y de capacitación para atender las necesidades del país en su desarrollo. Así mismo enfoca el mejoramiento de la formación técnica para hacerla más efectiva hacia

las necesidades de desarrollo nacional, contemplando para ello los problemas de cobertura, calidad y articulación curricular entre los diferentes niveles de formación. También cubría el ámbito del reconocimiento de las competencias desarrollando mecanismos de evaluación y certificación en un sistema nacional

chileno que facilitaría acciones de capacitación de modo que se pudieran generar mecanismos de respuesta a las necesidades detectadas y que, mediante las acciones de evaluación y certificación, se reforzara el mejoramiento de la calidad en las ofertas formativas.

El proyecto apuntó hacia la población activa que requería mejorar su nivel de competencias y sus niveles de alfabetización y escolaridad; pero también incluía a los jóvenes y trabajadores en el nivel de la educación técnica y técnicos de nivel superior.

Entre los componentes que integraron el diseño del proyecto se pueden contar el desarrollo de nuevas posibilidades de educación y capacitación permanentes que incluyó a la población adulta con modalidades educativas abiertas y flexibles y con mecanismos de financiamiento que incentivaran la nivelación de estudios y la utilización de esquemas de financiamiento público como la franquicia tributaria existente en Chile.

Otro componente es el que se orientó al mejoramiento de la calidad y la articulación de la formación técnica, mediante la ampliación y mejoramiento de la oferta de calidad en este nivel. De este modo se promovió el desarrollo de proyectos de formación técnica descentralizados en las regiones del país, a lo cual se contó con fondos concursables para el incremento de la oferta a través de la promoción para la conformación de redes o asociaciones que vincularan instituciones formadoras de técnicos, con el sector productivo y los gobiernos regionales.

Cuatro áreas de respuesta que Chile Califica:

- 1-Nivelar Estudios.
- 2-Capacitación laboral.
- 3-Mejorar la formación técnica.
- 4-Certificar competencias laborales<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup> [http://www.ilo.org/pubcgi/links\\_ext.pl?http://www.sence.cl/+spanish](http://www.ilo.org/pubcgi/links_ext.pl?http://www.sence.cl/+spanish)

Se ha previsto el desarrollo de un sistema nacional de normas de competencia e itinerarios de formación técnica que incluye la elaboración de un marco nacional de competencias laborales y de los componentes de evaluación y certificación de competencias, aseguramiento de la calidad de la formación ofrecida, mejoramiento y ajuste de la oferta formativa y programas de formación técnica conectados, abiertos y secuenciales.

El proyecto ha contemplado también la necesaria formación de los docentes y la conformación de un sistema de información sobre la educación y la capacitación.

La gestión del programa tiene un nivel nacional conformado por los Ministerios de Educación, Trabajo y Economía y la Coordinación Nacional del Programa; un nivel regional que permite, mediante el Directorio Regional del Programa, hacer realidad una detección de necesidades y ejecución descentralizada con participación de los agentes locales. El programa inició acciones en el 2002 con un horizonte de ejecución de seis años.

### **La Experiencia de El Salvador en la Aplicación del Enfoque de Educación Basada en Competencias.**

En el Salvador, el enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias se inicio en El INSAFORP quien diseñó y propuso un sistema nacional de formación y certificación basado el enfoque de competencias en el área ocupacional.

El Instituto Salvadoreño de Formación Profesional INSAFORP, como parte de su plan quinquenal 2000-2004, ha organizado un proceso de desarrollo organizacional que concentra sus esfuerzos en la Formación Basada en

## Competencia Laboral y en el diseño y promoción de un Sistema Nacional de Formación y Certificación.

Una de las más importantes funciones del INSAFORP es la de organizar, desarrollar y coordinar el sistema de capacitación y actualización de los recursos humanos. En esta línea propuso un: "Sistema de Normalización y Certificación de Competencias" que mantiene los siguientes rasgos generales:

- Un sistema enfocado por la demanda y basado en resultados.
- Un sistema que posibilite en el mediano plazo una mayor coordinación institucional, así como una mayor permeabilidad entre las empresas y los servicios de capacitación.
- Un sistema de normalización y Certificación de Competencias que provea al mercado de información veraz y oportuna sobre lo que los individuos saben hacer en el ámbito del trabajo.
- Un sistema que permita contar con programas flexibles de mayor calidad y pertinencia con las necesidades de la población y la planta productiva.
- Un sistema con mayores posibilidades de actualización y adaptación.

Un sistema que conciba la capacitación como un proceso de largo plazo que abarque toda la vida productiva del individuo y facilite el desarrollo de las competencias para que amplíe las oportunidades de progreso personal y profesional de los trabajadores.

- La ejecución de programas piloto en diferentes sectores de la economía nacional con el objetivo de definir las normativas y procesos que retroalimentarán el diseño del mismo para su posterior implementación a nivel nacional y progresivamente en todos los sectores de la economía del país.

Los ejes centrales de la propuesta del INSAFORP son:

- La definición e integración de normas técnicas de competencia laboral
- El establecimiento de un sistema de certificación de competencias que goce de credibilidad social y amplia aceptación en el mercado de trabajo.

A efectos de estructurar la propuesta, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social y el INSAFORP suscribieron un convenio en 1999 en el cual se resalta la coincidencia sobre la necesidad de que el país cuente con recursos humanos debidamente calificados y certificados.

El proyecto así concebido tiene la orientación de un organismo tripartita y cumplirá la misión de elevar las competencias de los recursos humanos, en el contexto de criterios de desempeño humano y técnico, a fin de generar mejores condiciones de competitividad del sector productivo y de empleo del trabajador en un escenario de integración regional, de apertura económica y de globalización de la economía.

Como herramientas para la identificación de competencias y el diseño de los programas de formación se están aplicando el DACUM y el SCID. Algunos de los resultados obtenidos con la aplicación de estas metodologías hasta ahora son:

- 11 perfiles de competencia en el sector de mecánica automotriz
- 4 perfiles de competencia del sector plástico
- 2 perfiles de competencia del la industria de la construcción
- 1 perfil de competencias para el sector comercio
- 4 perfiles de competencia para el sector electricidad
- 1 perfil de competencia del sector artesanal

El diseño del sistema prevé el desarrollo de cinco subprocesos; los de Normalización, Formación, Evaluación, Certificación y el de Estudios, Investigación y Monitoreo del Mercado Laboral. Este último se ocupará entre otras cosas, de dar seguimiento y evaluar los resultados de la formación profesional. Se están configurando varios proyectos piloto para poner en marcha el sistema en empresas o grupos de empresas representativas de un sector o área de competencia que incorporarán inicialmente al sector servicios y las áreas ocupacionales de electricidad y mecánica automotriz. El plan piloto

cubre cuatro sectores productivos: Textil, Metal Mecánico, Electricidad y Automotriz; de donde se espera lograr 4 mapas funcionales, dos normas de competencia por cada sector, para obtener al final un total de 8 normas y 8 instrumentos de evaluación de competencias laborales.

"Las Normas Técnicas de Competencia Laboral, permiten a los trabajadores contar con referentes para poder medir su capital intelectual, en términos de lo que el sector productivo espera con desempeño eficiente y de calidad en una función productiva; al cumplir con el estándar el trabajador da garantía a los empleadores que su desempeño es eficiente y de calidad, y le permite comprender de mejor manera los procesos de cambio y adaptación que les exigen las organizaciones modernas"<sup>7</sup>,

En diciembre de 1999 el INSAFORP junto con el Ministerio Trabajo y Previsión Social, suscribieron un Convenio de Cooperación para diseñar e implementar el sistema de normalización y certificación de competencias, cuya misión es mejorar las competencias del recurso humano a fin de lograr la productividad y competitividad de la economía, y que esta sea capaz de enfrentar los retos de la globalización. El INSAFORP, ha desarrollado su experiencia en el área ocupacional únicamente.

En 1999 aparece APREMAT quien inició sus actividades el 3 de febrero del mismo año proyectándose finalizar el 3 de febrero del 2003 con la meta: **“Mejorar la calidad del Sistema de Educación Media Técnica y su nivel de equidad, especialmente la equidad de género.”**, siendo ésta una meta muy ambiciosa, este proyecto se ha prolongado hasta 2005. Se planteó desarrollarse a través del apoyo a la Reforma Nacional de Educación y con un conjunto de acciones orientadas a transformar 22 Institutos Nacionales de enseñanza técnica, distribuidos en los 14 departamentos del país, en "Centros de Innovación Educativa". Según APREMAT, este “Modelo Curricular de la Educación Media Técnica” pretende:

---

7 <http://www.ilo.org/public/spanish/region/ampro/temas/complab/observ/vargas/iii/ii.htm>



☞ Aportar al proceso de mejoramiento de la calidad de la Educación Media Técnica y consecuentemente al fortalecimiento del desarrollo educativo, social y económico del país.

☞ Desarrollar en el alumnado competencias claves y funcionales para la detección de problemas en su entorno y el planeamiento de sus posibles soluciones, posibilitando una toma de conciencia sobre su participación y las transformaciones logradas.

☞ Formar personas competentes para valerse por sí mismas y actuar honesta y eficazmente en un amplio contexto de desempeño técnico tecnológico.

☞ Preparar a las personas para el saber, saber hacer, saber ser y saber convivir juntos, que son necesarios en los procesos de trabajo y referidos a un campo técnico-tecnológico, los cuales faciliten su incorporación productiva y/o continuar estudios superiores, pero especialmente que le permitan actuar en situaciones de la vida real.

El proyecto APREMAT plantea como finalidades:

1. Desarrollar en el alumnado competencias claves y funcionales.
2. Formar personas competentes para valerse por sí mismas y actuar honesta y eficazmente.
3. Preparar a las personas para saber, saber hacer, saber ser y saber convivir juntos.
4. Lograr la articulación de los ejes curriculares.

Este Modelo Curricular planteado por APREMAT, esta orientado en el Enfoque de Educación Basado en Competencias de Acción y por su aplicación y resultados satisfactorios que este enfoque ha tenido en otros países similares a El Salvador, y por lo prometedor y ambicioso que se ha planteado, despertó un gran interés sobre su aplicación en las practicas educativas del sistema educativo nacional en el nivel medio técnico.

APREMAT, experimenta en la educación formal en el nivel medio técnico con el innovador modelo curricular de competencias orientadas a la acción, siendo éste el parámetro utilizado para la investigación, sobre la aplicación de este enfoque metodológico, el cual plantea de la siguiente manera:

En la actualidad, la sociedad salvadoreña globalizada y pautada por las exigencias del conocimiento, del aprendizaje y de las nuevas tecnologías de formación, exige un modelo educativo análogamente eficiente. Este proyecto está comprometido con una nueva educación media técnica, que supone muchos cambios y exigencias orientadas a los/as estudiantes de bachillerato técnico. De este modo, el nuevo enfoque curricular de competencias orientadas a la acción es producto de múltiples investigaciones, estudios, análisis y consultas; se trata de un modelo integral que responde a las potenciales exigencias del entorno, así como también a las necesidades del mercado laboral, éticas y humanas de la sociedad y a las posibilidades de desarrollo en el nivel de educación superior.

Las “competencias” como eje central del modelo son verdaderas “oportunidades” para los desafíos de una educación media técnica actualizada y pertinente, ya que su comprensión supone las categorías; humano-sociales (valores), metodológicas o meta cognitivas (epistemológicas-estratégicas) y específicas técnicas (habilidades y destrezas técnicas).

Las perspectivas en que se basa este proyecto son las siguientes:

### **PERSPECTIVA ANTROPOLOGICA:**

Se interesa por formar en la comprensión de la comunidad socioeducativa en donde ocurre la formación técnica-tecnológica, sus fortalezas, debilidades, sus dinámicas motivacionales, sus condiciones, sus propósitos y los medios de

desarrollo humano del alumnado que permite alcanzar una calidad de vida acorde con la concepción de “ser humano” de la comunidad a la que pertenece.

### **PERSPECTIVA FILOSOFICA**

Plantea la necesidad de desarrollar competencias transversales o claves en el alumnado; tales como: sociales, humanas y meta-cognitivas, debido a que hoy en día es el conocimiento aplicado la fuerza que ejerce mayor peso dentro de los sistemas productivos. Se trata de cultivar la imaginación creadora, los hábitos de pensar y planear, la persistencia en alcanzar logros, la determinación de prioridades y el desarrollo del poder crítico. Además, interesa el fomento de competencias como la honestidad en el trabajo, la cooperación, la solidaridad, el compañerismo, la lealtad, entre otros.

### **PERSPECTIVA PSICOLÓGICA**

El grupo estáneo de edades típicas del alumnado que estudia en Educación Media Técnica oscila entre los 16 y 18 años, período caracterizado por notables cambios

biológicos psicológicos que reflejan una etapa de desarrollo acelerado. Esto señala la importancia de que la EMT ofrezca espacios u oportunidades de efectuar actividades de aprendizaje asociativas tales como: proyectos tecnológicos, olimpiadas técnicas, diversos comités, investigación empresarial, montaje de empresas, entre otras.

### **PERSPECTIVA SOCIO-ECONOMICA**

Se vuelve necesario considerar una formación que permita al alumnado desarrollar competencias empresariales, así como, de aprender a aprender que le permita generar empleo, autoempleo y empleabilidad. Por otra parte, se impone la permanente y necesaria consulta y apoyo de los potenciales empleadores e inversionistas que captan los recursos humanos que egresan de

la educación media técnica, para lograr un equilibrio de las ofertas educativas presentes y futuras de acuerdo a las particularidades territoriales del país.

### **PERPECTIVA PEDAGOGICA**

Se centra en la persona; es decir, en el desarrollo y aprendizaje humano, el cual es resultado de procesos internos de construcción a partir de las propias experiencias. En síntesis, se pretende percibir al alumno(a) como un ser esencialmente social y comprometido con los procesos vitales de la producción y convivencia social; puesto que es un ser activo y comprometido: es un ser competente. De ello se deriva que se debe formar para procesos permanentes de aprendizaje a partir de las nuevas experiencias que acumula cada persona a lo largo de su vida. En función de lo anterior se determina como sustento teórico, la definición de cultura que el pragmatismo describe como “herencia social” de aquellos tipos fundamentales de actividad, que hacen a la civilización lo que es “así mismo” la actual corriente constructivista es valiosa en este esfuerzo refiere

a esquemas mentales como esquemas de acción se refiere. De ella también se retoma la preocupación de insertar al alumnado en una sociedad caracterizada por permanentes y acelerados cambios, de modo que los conocimientos no se vuelvan obsoletos a mediano plazo.

### **PERSPECTIVA POLITICA**

Se incentiva a procesos formativos participativos, en donde prevalezca una cultura de diálogo y entendimiento común, para atender los desafíos del presente y del futuro. Además de fortalecer la descentralización educativa que posibilita el desarrollo autónomo de los centros educativos.

Las competencias orientadas a la acción, es la combinación de conocimientos, capacidades y comportamientos que se pueden utilizar e implementar

directamente en un contexto de desempeño. En cuanto a conocimientos se entiende como, el tratamiento de aspectos cognoscitivos del ser humano, es lo que sabe intelectualmente. Cuando se habla de capacidades, se entiende como las potencialidades físicas de la persona. Y de comportamientos, cuando se refiere al “dominio de la voluntad” y del mundo de los valores.

Para lograr la consolidación de la formación integral del educando, la visión curricular trata de desarrollar tres tipos de competencias:

1. **Competencias Humana-social:** que tiene que ver con el ámbito de los valores, tales como: cooperación, comunicación, responsabilidad, trabajo en equipo, etc.
2. **Competencias Metodológicas:** trata de las habilidades mentales y las estrategias cognoscitivas que debe poseer el alumnado, antes y durante el proceso de aprendizaje.
3. **Competencias específicas:** son las relacionadas con los conocimientos, destrezas y habilidades propias del objeto de estudio: mecánica, comercio, electrónica, electrotécnica, etc.

Lo que se espera es que los y las egresadas de este bachillerato, actúen de manera competente y responsable en situaciones de la vida real: en el hogar, la calle, en puesto de trabajo.

Para lograr lo anterior, se pretende romper con la tradición de que el hecho educativo solo tiene lugar en el aula y el taller del centro educativo, es necesario que el educando tenga contacto con lugares extra aula, como: el taller de la esquina, la oficina de al lado, la fábrica de otra ciudad, etc. La visión curricular espera cambiar esquemas ahora vigentes como, una educación para el puesto de trabajo, por una educación para la empleabilidad, preparando a los y las jóvenes a desempeñarse en cuales quiera que sean los cambios laborales y sociales que ellos deban hacer a lo largo de su vida.

El nuevo currículo de la Educación Media Técnica en El Salvador, esta estructurado en módulos y ya no en asignaturas. Cada uno de los cuales, define el perfil de salida del educando al final del mismo, que a su vez, señala las competencias funcionales y sus respectivas unidades de competencia. Pero solo en las materias técnicas no así en las comunes, las cuales se siguen trabajando de la forma tradicional. Uno de los perfiles se detalla a continuación.

### **PERFIL DE COMPETENCIA DEL BACHILLER DEL CAMPO COMERCIAL, OPCION ASISTENCIA ADMINISTRATIVA.**

1. El bachiller o la bachiller del campo comercial opción asistencia Administrativa, es una persona con conocimientos, habilidades y destrezas armónicamente integradas, competente para desempeñar eficientemente y eficazmente, labores secretariales y comunicacionales con responsabilidad, confidencialidad e iniciativa propia.
2. Competencias funcionales.
  - Practicar relaciones públicas

#### Unidades de Competencias.

- Atender llamadas, proveer información, brindar atención al público, organizar agenda de trabajo y organizar eventos. Asistir a Jefatura: Convocar a reuniones, Supervisar y asistir a reuniones, planificar viajes de negocios y solicitar publicaciones a diferentes medios de comunicación. Estos módulos son específicamente del área técnica, pero las materias comunes se desarrollan con base a los programas tradicionales, con la metodología tradicional.

Para lograr lo anterior, la educación para el trabajo basado en competencias, requiere que éstas sean definidas con la multiparticipación de agentes de la sociedad, educadores, especialistas del área, personas que utilizan los servicios y productos y empleadores. Quienes a través de estrategias de diseño curricular, como la metodología DACUM, definen el perfil y competencias del educando. La metodología DACUM desarrollando un Currículo, trata de sistematizar la participación de varios agentes de la sociedad, en base a su experiencia y conocimientos del área en estudio, cuales son las competencias que un buen trabajador debe poseer. Teniendo como insumo el perfil de competencias, se define la malla curricular mixta y posteriormente el descriptor de módulo. El descriptor de módulo especifica el objetivo del mismo, las pautas de evaluación sugeridas y el tópico contenido, sugerencias metodológicas y recursos necesarios. Las competencias orientadas a la acción, se desarrollan con base al abordaje de problemas del entorno y de los cuales se derivan tópicos organizados en ejes curriculares por módulo, tratando de contribuir el desarrollo técnico tecnológico, desarrollo empresarial, desarrollo humano y desarrollo curricular aplicado.

La nueva visión curricular tiene como horizonte de llegada, que todo egresado de la Educación Media Técnica, que se proyecta al mundo académico, laboral y social; es decir, preparar al educando para que continúen con estudios superiores con altas expectativas de éxito, para que afronte situaciones laborales y para que actúe adecuadamente en cualquier instante de su vida. Para lograr esto, es necesaria la participación de más agentes educativos, tanto dentro de la escuela, como fuera de ella. La participación del sector productivo, en el proceso de enseñanza aprendizaje, resulta imprescindible. De tal forma que el y la educando puedan desarrollar las seis etapas pasos de la acción completa, que requiere la visión curricular de Competencias Orientadas a la acción.<sup>8</sup>

---

<sup>8</sup> EDUCANDO PARA EL MUNDO DEL TRABAJO. LUIS MORAN. Página 39-44. II CONGRESO ALFA, 21 Y 22 DE FEBRERO DE 2003.

En el diseño Curricular planteado por APREMAT, especifica como **funciones del docente**, las siguientes:

1. Convertirse en orientador del alumnado con una intencionalidad pedagógica que abarca aspectos científicos, técnicos, metodológicos, sociales y humanos.
2. Preparar y organizar experiencias de aprendizaje, diseño y situaciones problemas.
3. Estimular y orientar por medio de preguntas guías y situaciones problemas la actividad del alumnado.
4. Asegurar la disponibilidad de las fuentes informativas requeridas.
5. Su principal función será de asesorar, facilitar y acompañar en los procesos de aprendizaje a fin de que el alumnado busque su consejo y opinión.

Las **funciones del alumnado**, que poco a poco deberá desempeñar son las siguientes:

1. Protagonista gradual de sus aprendizajes.
2. Enfrentarse con éxito a tareas de trabajo y aprendizaje que entrañen un problema.
3. Constructor de soluciones que activen todos los recursos disponibles: conocimientos, habilidades, valores, etc.
4. Desarrollar la actitud de buscar información más actualizada, desarrollar nuevas habilidades y crear soluciones novedosas.



5. Superar sus condiciones de competencias anteriores.
6. Trabajar de forma autónoma, proyectar y planificar el proceso de trabajo. Experimentar y evaluar, analizar el trabajo y ejecutarlo colaborativamente.

### **Funciones del Centro Escolar.**

1. Mejorar su sistema de administración educativa.
2. Actualizar los equipos de los talleres para ponerse a tono con las demandas del mundo contemporáneo.
3. Desarrollar una cultura de mantenimiento preventivo de los equipos y recursos didácticos.
4. Facilitar las mejoras en los procesos de formación, profesionalización y actualización técnica del personal docente.
5. Facilitar los contactos y mantener las relaciones empresariales e intermediación para el empleo de los egresados.

**La Comunidad Educativa en Desarrollo.** Bajo esta nueva visión de APREMAT debe desempeñar las funciones siguientes:

1. Asumir el compromiso del Centro Escolar para potenciar el desarrollo socio-económico de la Comunidad.
2. Liderar la intermediación entre el Centro Escolar y las empresas, que permitan las prácticas y el desarrollo de los conocimientos que en ese momento son requeridos por el mundo laboral.
3. Facilitar el conocimiento de la realidad productiva y sugerir tópicos para una mejor calificación de los recursos humanos.

Un modelo curricular orientado hacia las competencias para la acción involucra no sólo al Centro Escolar y sus agentes educativos; sino también, a la comunidad en general.

Las dimensiones de las competencias para la acción.

Los tipos de competencias que pretende desarrollar el modelo curricular que se está aplicando en el proyecto APREMAT son.

a) **Las competencias claves:**

**Competencia humana-social.** Que tiene que ver con el área de los valores, tales como: cooperación, comunicación, responsabilidad, etc.

**Competencias metodológicas.** Que trata de las habilidades mentales y las estrategias cognitivas que debe poseer el alumnado, antes o durante el proceso de aprendizaje.

b) **Las competencias específicas.**

Son las relacionadas con los conocimientos, destrezas y habilidades propias del objeto de estudio, mecánica, comercio, electrónica, electrotecnia, etc.

En resumen, se espera que el estudiante en formación actúe de manera competente y responsablemente en situaciones de la vida real, social y laboral. Se trata de un gradual tránsito desde el aula a situaciones reales de trabajo.

Este diseño curricular parte del análisis de situaciones de desempeño laboral y conduce, a través de un proceso de transformación didáctica, al diseño de situaciones de aprendizaje en una propuesta curricular.

Así, el Análisis Didáctico es en esencia un proceso que separa el todo en sus partes y reestructura posteriormente el material presentado, describiendo las áreas de competencia con la finalidad de seleccionar y validar los elementos curriculares, específicamente objetivos y tópicos de aprendizaje.

El concepto de competencias se refiere al desarrollo de la personalidad que los individuos construyen a partir de una actitud proactiva en procesos de aprendizaje a lo largo de toda su vida. Las competencias refieren tanto al mundo del trabajo como a la vida cotidiana. La noción de competencias constituye, en este sentido, una actualización y superación del concepto de calificación clave, en el sentido de que las competencias personales trascienden las áreas ocupacionales específicas y permiten al individuo desenvolverse activamente en contextos más amplios y resolver problemas complejos (HANS-JUERGEN LINDEMANN).

Este modelo establece como preguntas guías para el proceso de transformación didáctica hacia un currículo por competencias orientado hacia la acción, siguiendo al Dr. Rolf Arnold:

#### **A. Lo necesario para la especialidad: Postulado**

El profesorado no debe enseñar ni los estudiantes deben aprender todo lo que hay en la especialidad.

##### **1 Análisis didáctico Interrogante**

¿Cuáles son los contenidos que vale la pena ser aprendidos?

##### **2 Reducción Didáctica Interrogante**

¿ Que se debe eliminar para incrementar el nivel de comprensión?

#### **B. Lo deseable más allá de la Profesión. Postulado:**

Lo importante no es el conocimiento como tal, sino el desarrollo de estrategias para su asimilación y su aplicación.

#### **4. Arreglo Didáctico Interrogante:**

¿ Cuales son las presentaciones( problemas, tareas que facilitan el desarrollo autónomo de calificaciones y competencias?

#### **5. Contextualización Didáctica Interrogante:**

¿ Cuáles son las experiencias didácticas ( situaciones de aprendizaje) que permiten integrar los diversos contenido.

Este modelo curricular prepara al estudiante para que pueda seguir su desarrollo académico en el nivel superior, para que responda a las exigencias laborales y que actúe éticamente en la sociedad. En síntesis es un modelo integral que requiere el apoyo de los actores de la comunidad educativa y sobre todo el compromiso de una acción completa.

Este modelo, para desarrollar experiencias de trabajo y aprendizaje, se basa en desarrollar seis etapas de acción completa:

1. Informar.
2. Planificar.
3. Decidir.
4. Ejecutar.
5. Controlar.
6. Valorar.

Es deseable que cada tarea tenga el carácter de una “tarea compleja” en el sentido que su solución pase por resolver determinados interrogantes y una secuencia de tres etapas de trabajo referidas a:

- a) La preparación, que incluye el análisis del problema contenido en la tarea, la movilización de los conocimientos previos, la recopilación y el procesamiento de información que permiten el diseño de diversas posibilidades de solución, la toma de decisión acerca de cual alternativa escoger según determinados criterios, y la planificación de la ejecución

- b) del curso de acción diseñado. Todo esto incluye tres etapas: 1. Informarse; 2 Planificar; 3 Decidir.
  
- c) La ejecución, se centra en la realización de las actividades previstas, y puede incluir secuencias de instrucción y ejercitación respecto a los procedimientos y operaciones, cuyo dominio se requiere en ese contexto. Incluye la etapa 4. Ejecutar-realizar.
  
- d) La evaluación-reflexiva, se refiere al control del proceso de trabajo y del resultado, incluyendo pasos como verificación, comparación, decisión acerca de la aceptación del resultado, análisis de las posibles causas de fallas y eventuales acciones para enmendarlas. Incluye las dos últimas etapas: 5. Control; y 6. Evaluar.

### **MARCO TEORICO DE APREMAT.**

APREMAT, desarrolla un enfoque metodológico basado en competencias de acción el cual define como la combinación de conocimientos, capacidades y comportamientos que se pueden utilizar e implementar directamente en un contexto de desempeño. Es necesario señalar que la competencia articula, compone, dosifica y pondera constantemente estos recursos y es el resultado de su integración.

CONOCIMIENTOS: Hablamos del aspecto cognoscitivo del ser humano. Es lo que sabe intelectualmente. Cuando definimos, evaluamos, analizamos, sintetizamos, se trata de las acciones racionales o epistemológicas. Por ejemplo, cuando definimos la fórmula para hallar el área de un rectángulo.

## CAPACIDADES

Se trata de las potencialidades físicas, sobre todo; pero, también de aquellos elementos de nuestra conducta que nos permiten ejecutar acciones. Por ejemplo, cuando vamos al campo y medimos una propiedad utilizando el metro para saber su área.

## COMPORTAMIENTOS

Se refiere al “dominio de la voluntad” así como a los valores. Por ejemplo, considerar la importancia económica de un terreno del cual se ha medido su área, valorando su ubicación, conocido su valor de venta y lo que significa dicho terreno para su propietario.

Los ejemplos anteriores nos ayudan a comprender las tres dimensiones (conocimientos, capacidades y comportamientos) en el marco de una articulación entre la teoría y la motivación que orienta las acciones.

## **VII. Bases Teóricas.**

VIGOSTSKI, representante del socio constructivismo, aporta elementos importantes sobre el aprendizaje, los cuales pueden resumirse así:

1. Cualquier conocimiento se genera en un contexto social y culturalmente organizado. Todo se aprende a partir de la interacción con las otras personas y con el medio. El lenguaje juega un papel vital.
2. Todo conocimiento se construye en estrecha interrelación en el contexto en que se usa; por lo tanto, es imposible separar los aspectos cognitivos de las emocionales sociales presentes en el contexto en que se vive. Newman, Griffin y Cole 1991, afirman que el cambio cognitivo constituye un proceso social e individual.
3. Todo nuevo aprendizaje presupone la existencia de otros aprendizajes previos, y el nuevo aprendizaje está en función del grado de desarrollo anterior (o desarrollo previo).
4. El aprendizaje depende también del desarrollo potencial del sujeto, es decir, lo que es capaz de aprender (con la colaboración o guía de otras personas). Este desarrollo potencial se diferencia del desarrollo actual, que es lo que la persona es capaz de hacer y aprender por sí misma, dado el desarrollo de sus ciclos evolutivos.
5. Como método para lograr el desarrollo potencial se propone el “conflicto cognitivo”, a través del cual se plantea la comparación entre dos posturas diferentes, las cuales provocan, en quien aprende un desequilibrio.
6. que busca resolver, y que le lleva a tomar conciencia del conflicto, a comprenderlo y resolverlo (analizándolo, comparándolo, descomponiéndolo y recomponiéndolo), y con ello, a construir nuevas

estructuras cognitivas o de aprendizaje que se manifiestan en construcciones más avanzadas que las anteriores.

La teoría de JEAN PEAGET, resalta dos características fundamentales de la persona, su estructura y su organicidad, lo que significa que la persona no es un ser estático, sino un ser en proceso, dominado por su naturaleza cambiante, que madura conforme va adquiriendo nuevas estructuras y conocimientos, con base a las experiencias y conocimientos previamente aprendidos. Este enfoque permite entender al ser humano como una totalidad, no como la suma de cada uno de los elementos que lo conforma. Por ejemplo, la inteligencia deja de entenderse como un producto y se empieza a entender como un proceso modificable de manera estructural.

Esta manera de entender el aprendizaje es una revolución en cuanto que transforma el papel del educador y educadora; ya no hay que concentrarse en lograr “productos” (aprendizajes memorizados o poco significativos), sino que es el proceso de adquisición de conocimientos, de manera armónica, adecuada a la estructura del ser humano. El constructivismo trata de descubrir las leyes básicas del sistema mental humano, del pensamiento y se concentra en la persona que conoce (sus mecanismos de aprendizaje, su racionalidad, su memoria). Considera a las personas como sujetos activos y constructivos; poseedores de estrategias globales para resolver problemas, y no como simples retores a los estímulos que se les presentan.

El aprendizaje no se entiende como un mero acto de transmisión y acumulación de conocimientos, sino como un proceso activo de parte del educando para ensamblar, estructurar o interpretar. En síntesis, construir el conocimiento desde la experiencia adquirida y la información que recibe del medio.



Es aquí donde adquiere importancia el aprendizaje significativo, es decir, el aprendizaje que se adquiere como resultado de la participación activa del sujeto (haciendo, preguntando, reflexionando, manipulando, comparando significados, etc), construyendo su propio aprendizaje y atribuyéndole un significado estableciendo relaciones sustantivas entre la nueva información con la experiencia anterior o conocimientos previos.

PIAGET, plantea que los sujetos conocen la realidad mediante los tres tipos de actividades:

**Asimilación:** se refiere a la acción del sujeto sobre los objetos que le rodean. Esta acción posibilita la valoración de la nueva información recibida, con base a las experiencias o aprendizajes anteriores. Representa el contacto del sujeto con la nueva información.

**Acomodación:** se refiere al hecho de que el sujeto reacciona ante la información que recibe, modificando el asimilador y acomodándolo él mismo mediante la comparación de la nueva situación con las experiencias y estructuras que ya posee. La nueva información, en cierto modo lo desequilibra y busca entenderla.

**Adaptación:** representa el equilibrio que logra el sujeto que aprende, entre la asimilación y la acomodación, y le permite la creación de una nueva relación o estructura de conocimientos.(el aprendizaje).

## **VIII. DEFINICION DE TERMINOS BASICOS.**

### **La educación basada en competencias**

La educación basada en competencias es una nueva orientación educativa que pretende dar respuestas a la sociedad de la información. El concepto de competencia, tal y como se entiende en la educación, resulta de las nuevas teorías de cognición y básicamente significa saberes de ejecución. Puesto que todo proceso de “conocer” se traduce en un “saber”, entonces es posible decir que son recíprocos competencia y saber: saber pensar, saber desempeñar, saber interpretar, saber actuar en diferentes escenarios, desde sí y para los demás (dentro de un contexto determinado).

Chomsky (1985), a partir de las teorías del lenguaje, instaura el concepto y define competencias como la capacidad y disposición para el desempeño y para la interpretación.

La educación basada en competencias (Holland, 1966-97) se centra en las necesidades, estilos de aprendizaje y potencialidades individuales para que el alumno llegue a manejar con maestría las destrezas señaladas por la industria. Formula actividades cognoscitivas dentro de ciertos marcos que respondan a determinados indicadores establecidos y asienta que deben quedar abiertas al futuro y a lo inesperado.

De esta manera es posible decir, que una competencia en la educación, es una convergencia de los comportamientos sociales, afectivos y las habilidades cognoscitivas, psicológicas, sensoriales y motoras que permiten llevar a cabo adecuadamente un papel, un desempeño, una actividad o una tarea.

Gardner (1998), por ejemplo, en su Teoría de las Inteligencias Múltiples distingue de la siguiente manera las competencias que deben desarrollar los alumnos en el área del arte:

**Percepción.** Efectuar distinciones o discriminaciones desde el pensamiento.

**Reflexión:** Alejarse de la propia producción e intentar comprender los objetivos, motivos, dificultades y efectos conseguidos.

Como se puede apreciar, Gardner señala que quien se educa para producir artísticamente ha de construir percepciones que van más allá de las habilidades de saber mirar, observar, captar y que, por lo tanto, las otras habilidades conjuntas a la competencia “construir percepciones” son: saber

distinguir y discriminar desde el pensamiento artístico y desde un marco conceptual que fundamente la relación entre las habilidades, los procesamientos cognitivos y los valores. Así, las competencias se acercan a la idea de aprendizaje total, en la que se lleva a cabo un triple reconocimiento:

- a) Reconocer el valor de lo que se construye.
- b) Reconocer los procesos a través de los cuales se ha realizado tal construcción (meta-cognición).
- c) Reconocerse como la persona que ha construido.

### **Competencias y desempeño:**

El desempeño en la educación está determinado por una manifestación externa que evidencia el nivel de aprendizaje del conocimiento y el desarrollo de las habilidades y de los valores del alumno. El resultado del desempeño es un fin planificado que también requiere se planifique el desarrollo de ciertas habilidades y destrezas específicas, que se habrán elegido de acuerdo con el objetivo deseado.

La intención que se da a la competencia es desempeñar o producir algo para sí y para los demás, esta intención se vincula con la estructura cognoscitiva de

quien lo desempeña o produce y con las normas o criterios de quienes lo evalúan y lo interpretan. La construcción de competencias debe realizarse desde el marco conceptual de la institución y desde las metodologías que las determinen. El producto o desempeño debe presentarse de acuerdo con los términos o criterios de las exigencias de calidad que previamente se habrán acordado o establecido para la presentación o el desempeño.

### **Las competencias en el proceso educativo:**

Las competencias en la educación pueden definirse como la convergencia entre los conocimientos de la disciplina, las habilidades genéricas y la comunicación de ideas. Las habilidades genéricas especifican lo que se debe hacer para construir una competencia u obtener un resultado o un desempeño: trabajo de equipo, planteamiento de problemas, encontrar y evaluar la información, expresión verbal y escrita, uso de las nuevas tecnologías y resolución de problemas.

En la educación basada en competencias, éstas dirigen el sentido del aprendizaje, quien aprende lo hace desde la intencionalidad de producir o desempeñar algo, involucrándose con las interacciones de la sociedad. Las competencias son parte y producto final del proceso educativo. “Competencia” es su construcción durante el proceso educativo, como también lo es su desempeño, es decir, el resultado práctico del conocimiento.

### **La experiencia práctica y el desempeño:**

La educación basada en competencias se refiere a una experiencia práctica, que necesariamente se enlaza a los conocimientos para lograr un fin. La teoría y la experiencia práctica se vinculan, utilizando la primera para aplicar el conocimiento a la construcción o desempeño de algo.

Desde el currículum, la educación basada en competencias se concentra en:

- Los conocimientos.
- Las habilidades.
- Las actitudes inherentes a una competencia (actitudes o comportamientos que respondan a la disciplina y a los valores).
- La evaluación de los logros mediante una demostración del desempeño o de la elaboración de un producto.

**“Resultados”** son los frutos que se obtienen, el final del producto, el foco de todas las actividades relacionadas; requieren que se hayan construido competencias y desarrollado las habilidades que les conciernen, además de que el estudiante se haya comprometido y hecho competente en las habilidades que utilizará en su práctica profesional.

El término objetivos tradicionalmente ha sido utilizado como un enfoque a los modos del aprendizaje y a la orientación del estudiante para que aprenda contenidos. Así, por lo común, el vocablo no refleja las habilidades relacionadas con la práctica ni tampoco muestra el desempeño para cuya ejecución fue necesario que el alumno aprendiera los contenidos (Lenburg et al., 1995).

### **Conocimientos**

Se pueden dividir en generales, específicos y de la disciplina. La educación superior, por lo general, orienta el aprendizaje hacia los conocimientos disciplinares en campos específicos; los alumnos pueden elegir libremente algunas materias, pero la mayoría de sus cursos se centran en los conocimientos del campo que estudian. De la misma manera, los conocimientos disciplinares son el núcleo de la evaluación, es decir, cada asignatura fija una serie de exámenes o de reportes escritos y de algunas otras formas de evaluación para medir el aprendizaje del alumno sobre los temas que el curso o asignatura incluyen. De este modo, y por lo común, el alumno obtiene un

cúmulo de información sobre su disciplina y además puede demostrar que la aprendió; no obstante, cuando se enfrenta al mundo laboral, con frecuencia tiene dificultades para integrar toda esta información, a tal punto que no puede resolver problemas en el desafío del trabajo cotidiano.

## **Habilidades**

La definición de los conceptos habilidades y competencias varía considerablemente. Paul Attewell (1990) en su artículo “Qué es una habilidad”, dice que es un concepto sumamente complicado: habilidad es la destreza para hacer algo, pero la palabra también se relaciona, por ejemplo, con el desarrollo mismo de una habilidad, y habilidad suele utilizarse como sinónimo de competencia, que de esta manera remite a expertos, a maestría en el desempeño y excelencia.

Las habilidades se componen de un conjunto de acciones relacionadas. No se desarrollan aisladamente, se asocian a los conocimientos y a los valores y unos a los otros se refuerzan. Se desarrollan en secuencia, las básicas deben incrementarse antes que las habilidades avanzadas.

Richard Boyatzis (1982) expresa que: “una competencia es la destreza para demostrar la secuencia de un sistema del comportamiento que funcionalmente está relacionado con el desempeño o con el resultado propuesto para alcanzar una meta, y debe demostrarse en algo observable, algo que una persona dentro del entorno social pueda observar y juzgar”. Las competencias en relación con las habilidades determinan qué tan efectivamente se desempeñan las habilidades y qué tanto se desarrollan en secuencia para alcanzar una meta.

## **Valores**

Las universidades refuerzan los valores de los estudiantes en varios aspectos positivos (Astin, 1993). “Un valor es un principio abstracto y generalizado del comportamiento que provee normas para juzgar algunas acciones y metas específicas, hacia las cuales los miembros de un grupo sienten un fuerte compromiso emocional” (Astin, 1993). Los valores son el contexto en el que las habilidades y la aplicación de los conocimientos se basan.

Saber optar por algo valioso, según señala el “Análisis sobre las habilidades para una educación permanente”, es fruto: del “pensamiento crítico”. Al proponer que los estudiantes construyan competencias, en ningún momento significa que deban abandonar sus valores, por lo contrario, es muy importante que desarrollen su pensamiento crítico, como un puntal para el crecimiento en valores.

## **C. METODOLOGIA DE LA INVESTIGACION.**

### **IX. Tipo de Investigación. Naturaleza de la Investigación.**

#### **Tipo de Investigación.**

Tomando en consideración a Goetz y Lecompte (1988:28) la etnografía es una descripción o reconstrucción analítica de escenarios y grupos culturales intactos. Según Woods (1987:18), se trata de las creencias, valores, perspectivas, motivaciones y el modo en que todo eso se desarrolla o cambia de una situación a otra con el tiempo. El término de investigación etnográfica, según Schwartz y Jacobs (1984), se refiere a las investigaciones conocidas como etnografía, investigación cualitativa, estudio de casos, investigación de campo e investigación antropológica. La investigación etnográfica, según Torres (1988:13), se utiliza en la actualidad en un sentido muy amplio, como término definitorio tanto de las etnografías, como de la llamada investigación cualitativa, estudio de casos, investigación de campo, e investigación antropológica, etc.

"La Complementariedad Etnográfica", como se ha denominado, brinda una posibilidad desde el por qué, para qué y cómo de la investigación social cualitativa, que busca facilitar el proceso de comprensión de las realidades culturales.

Este procedimiento de la presente investigación se realizó con tendencia etnográfica, es decir se aplicó un método cualitativo para investigar la aplicación del enfoque metodológico de la Educación Basada en Competencias.



Se realizó una comparación de la teoría con las prácticas educativas en los bachilleratos técnicos de los institutos nacionales que integran el proyecto APREMAT.

Como se puede identificar en las definiciones anteriores, todos los autores coinciden en enmarcar la etnografía dentro de los métodos cualitativos de investigación. Por tal razón esta investigación se puede decir que se realizó con **tendencia etnográfica**, ya que el método etnográfico como tal es bastante amplio y complejo. El estudio consistió en describir y reconstruir analíticamente los escenarios y grupos que protagonizaron y participaron de las prácticas educativas, en sus diversas formas, poniéndolas en un registro que permita representar las prácticas, tal como aparezca ante la mirada del grupo investigador.

### **Naturaleza de la Investigación.**

En lo que respecta a los elementos de la etnografía educativa para el análisis de las prácticas. Se puede decir, que la investigación educativa es un campo aplicado. Constituye, fundamentalmente, indagación empírica, por la naturaleza de su objeto; y como toda indagación empírica, se refiere a cualidades.

La etimología de la palabra empírico, viene del griego "experiencia" y ésta nos remite a sus cualidades; por lo que toda indagación empírica, por encima de posicionamientos como estudio cuantitativo o cualitativo remite, de algún modo, a la naturaleza de sus cualidades.

En forma especial, la perspectiva etnográfica que consiste en describir y reconstruir analíticamente los escenarios y grupos que protagonizan y participan de las prácticas educativas, en sus diversas formas, poniéndolas en un registro lingüístico que permita a sus lectores representárselos tal como apareció ante la mirada del investigador, se sostiene en la posibilidad de registrar las cualidades de lo educativo, sin perjuicio de cuantificar los aspectos que se reconozcan como cuantificables.

Asumiendo que la forma de percepción del universo por el sujeto se hace manifiesta a través de las acciones e interacciones que dicho sujeto realiza en una realidad determinada. En tal sentido, es necesario estudiarlas en el escenario de relaciones sociales de esa realidad con la menor influencia posible, de sacar consecuencias rápidas.

La investigación se fundamenta en la complementariedad etnográfica basándose en las teorías de la complejización de las ciencias de Edgar Morín y Kern (1993,189).

## **X. Caracterización de la Población y la Muestra.**

### **Población de la Investigación:**

En la presente investigación realizada, se tomo como población a los bachilleratos de educación media técnica salvadoreña de seis institutos nacionales de la zona central del país, siendo estos:

El Instituto Nacional de Comercio.

El Instituto Nacional de Apopa.

El Instituto Nacional de Santa Lucia.

El Instituto Nacional Walter Thilo Deninger.

El Instituto José Damián Villacorta y

El Instituto Nacional del Cantón Lourdes.

### **Muestra de la Investigación:**

El marco de la muestra de esta investigación lo constituyeron 22 institutos nacionales de educación media que son parte del plan piloto que ejecuta el Proyecto APREMAT y que se encuentran distribuidos en los 14 departamentos del país.

Se selecciono una muestra proporcional de los seis institutos nacionales de educación media técnica los cuales forman parte del plan piloto del Proyecto APREMAT, Apoyo a la Educación Media Técnica.

El diseño establecía que en cada instituto se entrevistaría al director(a), y se seleccionarían tres secciones, una de cada nivel y área de las cuales se observaría el desarrollo de la clase y se encuestaría al docente y un alumno y una alumna de cada sección y especialidad.

Dadas las condiciones y las características de la población, la muestra real que se obtuvo fue la siguiente: de los seis Institutos Nacionales se tomó la muestra siguiente:

- ☐ Seis Directores entrevistados
- ☐ Veinte Docentes entrevistados.
- ☐ Cincuenta Alumnos(as) encuestados
- ☐ Diez Horas Clase Observadas.

Los directores(as) fueron los de cada uno de los institutos seleccionados a quienes se les realizó una Entrevista sobre la Aplicación del Enfoque de Educación Basada en Competencias.

Los Veinte Docentes fueron específicamente del área técnica de las diversas especialidades (Contadores, Electricistas, Mecánicos) quienes atienden los bachilleratos técnicos.

Los Cincuenta alumnos(as) fueron de las diversas áreas técnicas (Asistencia Administrativa, Asistencia Contable, Mecánica General, Mecánica Automotriz, Electrónica y Electrotecnia) de los seis institutos, fueron específicamente 25 alumnas y 25 alumnos.

## **XI. Instrumentos, Procedimientos y Técnicas de Investigación.**

### **Diseño de Instrumentos:**

En la investigación se utilizaron diversos instrumentos para la recolección de información pertinente a ésta, entre los cuales se tienen:

- ☐ Guía de Observación.
- ☐ Instrumento para vaciar la clase grabada.
- ☐ Encuesta.
- ☐ Fotografías.
- ☐ Grabaciones de Audio.

La guía de observación se utilizó con el fin de identificar y categorizar los elementos de las prácticas educativas, tales como las actividades realizadas durante el desarrollo de la hora-clase, los contenidos de las actividades, los roles desempeñados por los diferentes actores(as) dentro del proceso de la prácticas educativas, el uso de los recursos y el objetivo de su uso, los tipos de comunicación entre los actores y la evaluación del proceso.

El instrumento para vaciar la clase grabada, únicamente permitió vaciar textualmente las intervenciones tanto de los alumnos(as) como docente, durante el desarrollo de las clases.

La guía de encuesta a directores, estudiantes y maestros contenía preguntas relacionadas a las características y funciones de la institución, participación de padres y madres de familia en el proceso de formación, formación y capacitación a docentes con relación al nuevo enfoque metodológico que se aplica en la institución, planificación y evaluación con el nuevo enfoque metodológico, sus funciones como director en este nuevo proceso, recursos con los que cuenta el instituto y las ventajas y desventajas que presenta la aplicación de este enfoque metodológico por competencias.

Las fotografías permitieron contar con una evidencia más sobre el desarrollo de las prácticas educativas.

Las grabaciones de audio permitieron registrar evidencias de las intervenciones que alumno(as) y docentes realizaron en las prácticas educativas observadas.

### **Procedimientos y Técnicas de Investigación.**

#### **Trabajo de Campo.**

El trabajo de campo fue realizado por tres personas, quienes eran responsables de la investigación y egresadas de la Universidad de El Salvador en la licenciatura de Ciencias de la Educación. Estas tres personas eran las encargadas de realizar el trabajo de campo, el cual consistió en visitas previas a las diferentes instituciones educativas en donde se realizó la investigación así como la institución responsable de la aplicación del enfoque. El período de ejecución se realizó entre los meses de Octubre y Noviembre de 2003.

#### **Procedimientos:**

Se inició el trabajo de campo con las consultas a instituciones como FEPADE, MINED y APREMAT, para hacer consultas bibliográficas y posteriormente solicitar la cobertura de una de ellas (APREMAT) para la realización de la investigación. Seguidamente se realizaron las visitas de acercamiento a los institutos nacionales que serían parte de la investigación.

El acceso a los institutos nacionales se canalizó a través de APREMAT, quien dio la cobertura necesaria, informando a los directores y directoras de los institutos y éstos(as) a la vez informaron a los/as docentes. Al llegar a las instituciones se contactaba inicialmente con la o el director para explicar la razón de la visita. Luego en otra visita realizada se procedía aleatoriamente a

seleccionar las secciones que serían observadas, procurando obtener una muestra integral, es decir teniendo presente que sería de los diferentes niveles y especialidades. El docente observado era el que en el momento de observar la clase, se encontraba con éste grupo de alumnos(as). Luego, al final de la observación se procedía a seleccionar a una alumna y un alumno, para pasar la encuesta de manera individual. Para dar consistencia a las encuestas de alumnos(as), se procedió a encuestar a treinta alumnos(as) de las diversas especialidades ( 5 de cada Instituto). Lo que permitió tener una muestra de 50 alumnos(as).

La guía de observación se aplicó al desarrollo de las prácticas educativas reforzando con grabaciones de audio y la toma de fotografías de las clases observadas.

Luego de recogida la información, los instrumentos eran revisados por el equipo investigador intercambiando los instrumentos que se habían aplicado, para garantizar la calidad de la recolección de la información y proceder a su tratamiento.

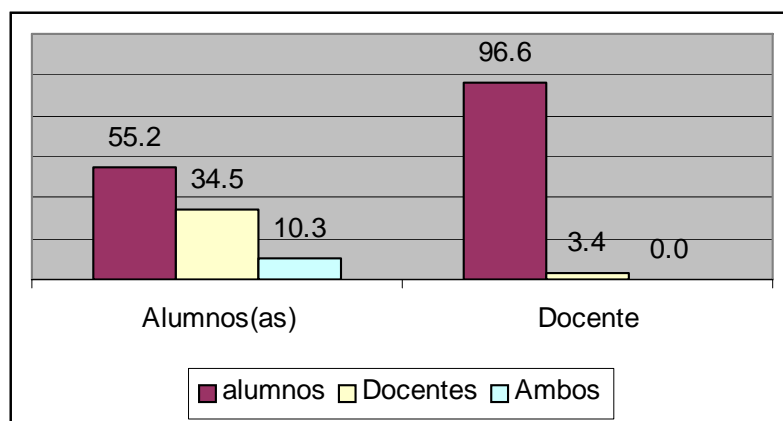
## XII. Resultados del Tratamiento Estadístico Realizado.

De acuerdo a la información recolectada con el instrumento que se trabajo con alumnos(as) se obtuvieron resultados que difieren en algunas variables con la opinión de docentes y directores, entre las variables más importantes, dada la naturaleza de la investigación, se tienen:

Sobre quién interviene (habla) más tiempo en el desarrollo de las clases, quién realiza las actividades de mayor pero intelectual (explicaciones. responder a interrogantes difíciles, validar lo que se dice etc).

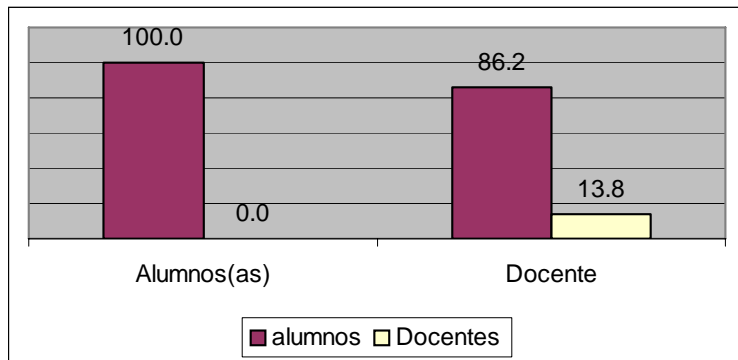
De las respuestas obtenidas los/as alumnos/as un 55.2% opinan que son ellos quienes intervienen más, mientras que un 34.5 opinan que es el maestro y un 10.3 opina que ambos, lo cual refleja que al menos más de la mitad de la muestra trabajada esta realizando sus funciones de acuerdo a la metodología de EBC que determina que son los alumnos quienes deben protagonizar en el proceso de aprendizaje.

Las respuestas de los docentes a esta misma interrogante fue unánime, respaldado que son los/as alumnos/ quienes más participan.

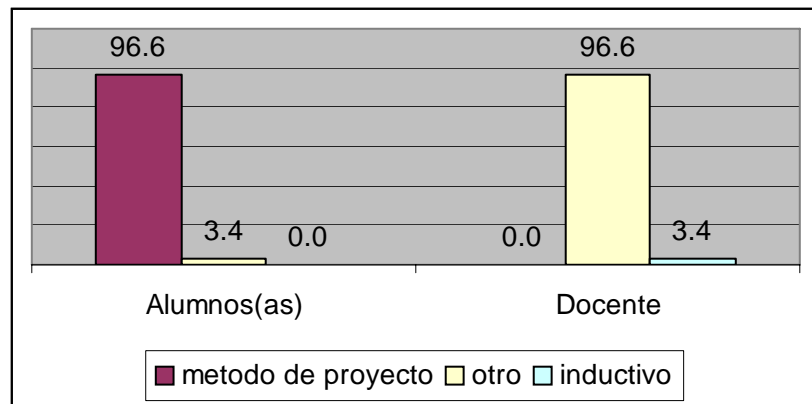




Otras de las variables importantes fue si siempre se trabajaba en equipos, obteniendo como respuesta de los/as docentes y alumnos/as siempre trabajan en equipos.



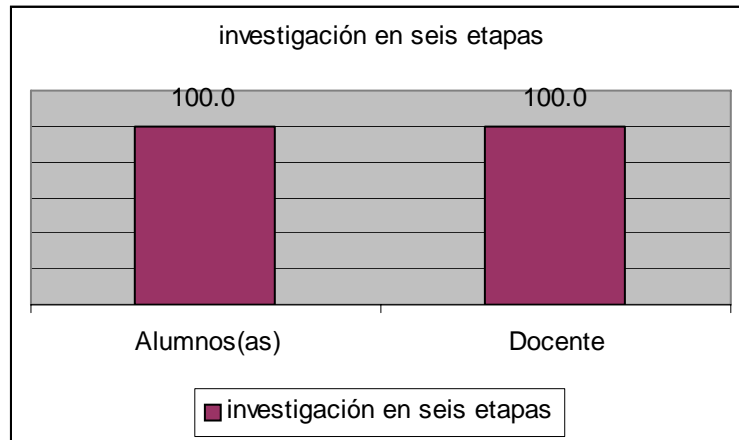
Otra de las variables fue sobre que métodos de aprendizaje se aplicaban en el Enfoque de EBC, obteniendo los resultados siguientes:



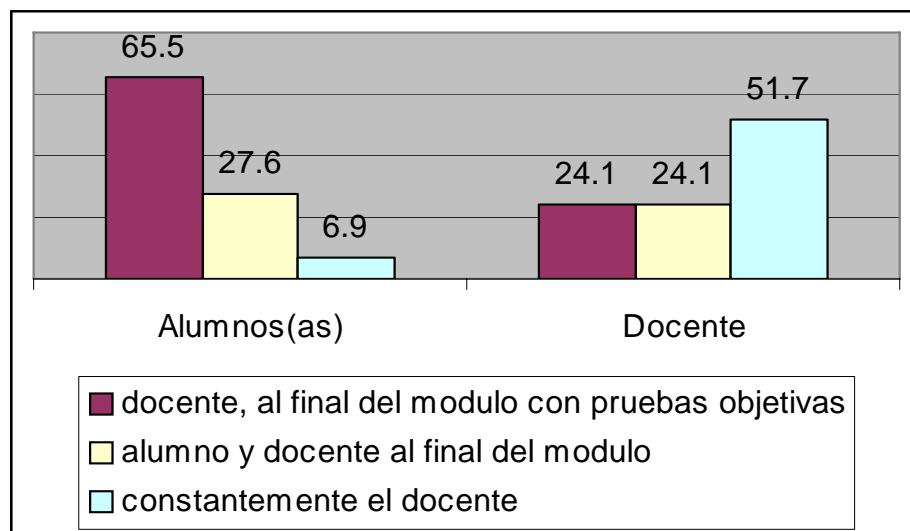
El gráfico muestra que son los/as alumnos/as quienes tienen mayor claridad sobre el método que se aplica en el proceso de aprendizaje, mientras que los/as docentes respondieron cualquier cosa, algunas de sus respuestas textualmente fueron:

“Se usan varios métodos”, “En cuanto a metodología se aplica que el alumno aprende de lo que quiere aprender”.

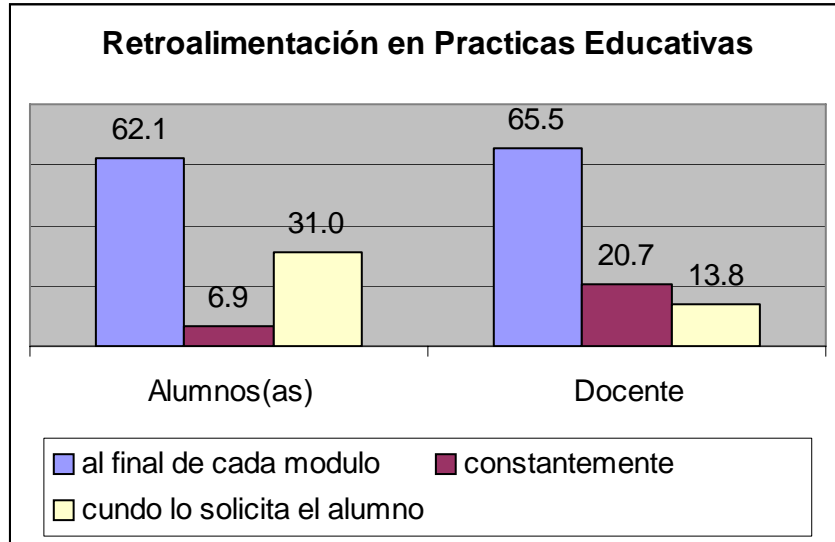
El desarrollo de los módulos fue otra de las variables de la investigación de lo que se obtuvo los siguientes resultados: el 100% de alumnos/as y docentes encuestados respondieron que se desarrollan por medio de investigaciones que incluyen seis etapas de ejecución.



Sobre evaluación del proceso de aprendizaje, se obtuvieron datos que indican que opiniones encontradas entre docentes y alumnos/as sobre y cuando se evalúa el proceso de aprendizaje, aunque coinciden en expresar que es el docente quien evalúa. Y solo un 24.1% de docentes y un 27.6 de alumnos/as encuestados expresan que la evaluación es compartida entre alumnos/as y docentes, según el gráfico.

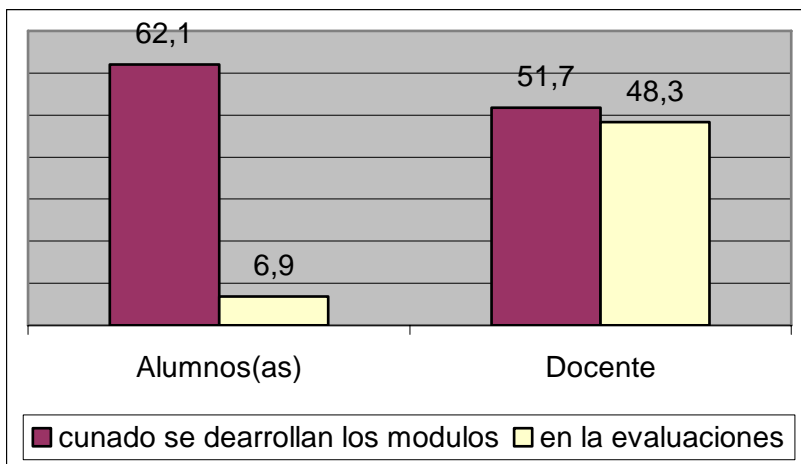


En cuanto a la retroalimentación en el proceso de aprendizaje, se obtuvo lo siguiente:



Al abordar a docentes sobre como se demuestra el logro de las competencias, se obtuvieron respuestas como:

Durante el desarrollo de los módulos y durante las evaluaciones, lo que indica que ni docentes ni alumnos/as tienen claro este momento, pues según marco teórico las competencias se demuestran en la práctica:



Con relación a las ventajas y desventajas que el enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias presenta, respondieron de la siguiente forma:

**VENTAJAS:**

Las siguientes son ventajas en las que los encuestados coincidieron, tanto alumnos/as como docentes y directore/as.

<b>ALUMNOS/AS</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>DIRECTORES/AS</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Aprendemos más rápido.</li><li>➤ Aprendemos por cuenta propia.</li><li>➤ Desarrollamos habilidades de expresión.</li><li>➤ Tenemos un aprendizaje de mayor calidad.</li><li>➤ Nos preparamos para obtener un empleo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Los alumnos aprenden por cuenta propia.</li><li>➤ Desarrollan habilidades de comunicación.</li><li>➤ Se hacen más responsables.</li><li>➤ Salen capacitados para desempeñar un empleo.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>➤ Salen capacitados para desempeñarse en puestos laborales.</li><li>➤ Se vuelven más independientes en el aprendizaje.</li><li>➤ Desarrollan su imaginación en proyectos resolviendo necesidades institucionales.</li><li>➤ Desarrollan actitudes de convivencia.</li></ul>

**DESVENTAJAS:**

Las siguientes son desventajas que expresaron las personas abordadas en la investigación, en las cuales coincidieron sus repuestas.

<b>ALUMNOS/AS</b>	<b>DOCENTES</b>	<b>DIRECTORES/AS</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No nos aceptan en las empresas.</li> <li>➤ Cuando visitamos las empresas hay cierto rechazo.</li> <li>➤ No hay retroalimentación y quedamos con ciertas dudas.</li> <li>➤ No nos queda tiempo para investigar.</li> <li>➤ Poco aporte por parte de las empresas.</li> <li>➤ Se nos dificulta encontrar información.</li> <li>➤ No se encuentra lo requerido.</li> <li>➤ No contamos con suficiente material de investigación en el instituto.</li> <li>➤ No tenemos los recursos económicos necesarios.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ No todos tienen la misma capacidad de aprender.</li> <li>➤ Si un maestro orienta mal el proceso puede tener problemas en el aprendizaje.</li> <li>➤ Muchos alumnos no quieren investigar.</li> <li>➤ Tienen demasiada libertad para anidar en la calle con la justificación de buscar información.</li> <li>➤ No se cuenta con el material necesario para la investigación dentro de la institución.</li> <li>➤ Los alumnos no tienen las condiciones económicas que requiere el proyecto.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>➤ Es muy caro el proyecto para poder mantenerlo.</li> <li>➤ Las empresas no tan fácil permiten el ingreso de los/as alumnos/as.</li> <li>➤ Los/as alumnos no cuentan con recursos económicos que el proyecto requiere para las investigaciones.</li> </ul>

De acuerdo a observaciones directas realizadas el equipo investigador y la información obtenida en los instrumentos de recolección de datos de los tres sectores (alumnos/as, docentes y directores/as) se expresa lo siguiente:

El sector de estudiantes estima que es funcional la implementación de la metodología de Educación Basada en Competencias de Acción, lo cual es un elemento significativo a la valoración que se tiene sobre el proyecto que impulsa APREMAT.

Los directores avalan que el proyecto es funcional aunque reconocen algunas limitantes del mismo la cual señalan en otro ÍTEM.

Los estudiantes reconocen que han mejorado su desenvolvimiento académico y sobre todo la parte operacional, debido a la Creación y construcción de nuevos talleres, aunque se admite que aún falta completar el equipamiento de talleres en algunas instituciones. De forma general argumentan que existe escasa cobertura y ampliación comercial. El Sector docente manifiesta que cuando inicio el proyecto se capacitó a todo el grupo docente institucional. Sin embargo, no se ha dado continuidad al aspecto de capacitación en relación al enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias de Acción en la institución donde laboran, en el área técnica.

El sector estudiantil considera que el material implementado y equipo utilizado para la implementación del enfoque metodológico es poco suficiente. Al igual los maestros opinan que es insuficiente. En el entendido que la población estudiantil que atienden es tan numeroso, es decir, existe sobre población estudiantil, esta exigencia obliga a organizar grupos de estudiantes a prácticas en diversos turnos, ha sido considerado por todos los sectores estudiantes, maestros y directores de las diversas instituciones educativas, como una las más significativas limitantes con que cuenta el enfoque metodológica de Educación Basado en Competencias, donde después de graduado el joven tiene poca oferta de la empresa privada. La naturaleza del enfoque metodológico es de relacionar la Teoría con la Práctica. En tal sentido, los estudiantes opinan

que casi siempre se da esa relación práctica, gracias a la creación y construcción de Talleres, considerando al momento que debe existir más equipo para darle cobertura a la sobrepoblación existente de estudiantes en la mayoría de instituciones observadas.

Los estudiantes de la mayor parte de instituciones atendidos coinciden que son ellos mismos quienes realizan más actividades sean éstas de investigación, de mayores aportes en la clase y con mayor énfasis en la ejecución de proyectos. El maestro es un guía y orientador de las acciones del enfoque metodológico en estudio.

La ejecución de proyectos y exposiciones, es considerado como uno de los momentos donde es demostrado por los alumnos el logro de Competencias tanto Generales como Específicas. Sin embargo, también son considerados como logros los anteproyectos que presentan los estudiantes y las evaluaciones teóricas aplicadas por los maestros en las diversas instituciones.

El sector docente expresa que menos del 50% del grupo de maestros no están capacitados de acuerdo a la especialidad, materia o asignaturas que imparten, la cual se constituye en otra limitante del enfoque metodológica de Educación Basada en Competencias de Acción. Consecuentemente, se vuelve necesario capacitar y actualizar a todo el sector docente, en el entendido, que el enfoque metodológico, exige la integralidad en el proceso a desarrollar.

Aquí se logra una de las características del proceso de Aprendizaje como lo es Aprender haciendo. Los estudiantes opinan que el enfoque metodológico propicia la Práctica, con la implementación de talleres: automotriz, electricidad, etc.

Docentes opinan que además se desarrollan habilidades investigativas y se logran mayores responsabilidades dentro del proceso.

La población estudiantil admite que una desventaja de la implementación del enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias es la falta de

recursos económicos por parte de los alumnos, la cual tienen que costearse los proyectos que desarrollan y que posteriormente se vuelven exposiciones a nivel institucional. Otra desventaja, es el escaso tiempo que disponen para investigar.

Aunque el sector docente opina que una de las expectativas del enfoque metodológico es que el joven se prepare para lo laboral, la realidad no es tan consecuente, la empresa privada brinda, pocas oportunidades de trabajo después que egresan los jóvenes.

Algunos directores opinan que una de las expectativas es preparar al estudiante como mini-empresario, situación que está más lejos de la realidad.

El sector docente expresa que los módulos son desarrollados en sus seis etapas tal como lo contempla el enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias de Acción. Sin embargo, los estudiantes manifiestan que la planificación de estos módulos no es dada a conocer para el desarrollo del proceso.

Mientras los estudiantes argumentan que sólo son retomados en la evaluación la ejecución de los proyectos; los maestros, manifiestan que la evaluación del enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias tiene su en los Criterios que establece cada módulo de estudio, agregado a esto, son retomadas en gran forma la investigación.

Este aspecto ha dado lugar a varias interpretaciones entre los tres sectores consultados. Los estudiantes manifiestan que su expectativa es la preparación en lo laboral. En segundo plano, los maestros opinan que el fundamento del enfoque metodológico es concientizar al maestro en el desarrollo del mismo. En última instancia los directores expresan que es el de que la Empresa Privada acepte al estudiante después de egresar de la institución educativa.



### **XIII. Conclusiones y Recomendaciones.**

#### **Conclusiones:**

Este enfoque metodológico busca formar técnicos con un enfoque de Educación Basada en Competencias, por lo que se creó un diseño curricular por competencias laborales que en su estructura didácticamente respeta lo que un individuo necesita saber, hacer y ser, según las normas de la profesión para la que se está formando, observando su preparación para la vida, se forman personas, no se fabrican máquinas. Por lo que considera los siguientes elementos de formación:

- intelectual
- humanista
- utilitario
- sociopolítico

Mediante el diseño curricular por competencias, se puede formar personas más integrales, mejor preparadas para la vida porque en el proceso de formación por competencias, se demanda que haya una conjugación entre los conocimientos, los procedimientos y las actitudes (entiéndase actitudes como el saber ser y actuar de la persona, con un enfoque humanista y martiano del sujeto) que el individuo debe poseer para enfrentar su vida futura y nunca como una infalible herramienta de producir y de competir.

De todos estos conceptos se puede inferir que existen tres enfoques sobre el concepto de competencia de acción:

1. Punto de vista empresarial. La competencia vista en el desempeño eficiente del trabajador
2. Punto de vista psicológico. La competencia como una conformación psicológica compleja, que implica componentes motivacionales y afectivos del sujeto.

3. Punto de vista del diseño curricular. Cómo formar un profesional con los conocimientos, procedimientos y actitudes requeridos para ocupar el espacio que le corresponde en la sociedad.

Los tres unidos son los que dan una visión más integral, una visión holística de esta definición tan compleja y tan controvertida en estos tiempos como es la Educación Basada en Competencias de Acción.

### **Recomendaciones:**

A manera de enriquecer el proceso de investigación de la temática relacionada al enfoque metodológico de “Educación Basada en Competencias de Acción”, realizada en seis institutos de Educación Media de La Región Central, el equipo de investigación hace las siguientes recomendaciones tomando como referencia aquellas variables que se han considerado de mayor importancia, relevancia o que son consideradas más significativas dada la naturaleza del enfoque metodológico en estudio.

➤ **Funcionalidad de la Metodología**

Ampliar la cobertura del proyecto del enfoque Metodológico, superando los 22 institutos de Educación Media que lo implementan a la fecha.

➤ **Material Didáctico y Equipo de Talleres.**

Abastecer de suficiente material didáctico y equipo de talleres a los 22 institutos del Plan Piloto, implementado por APREMAT.

➤ Relación laboral: Egresado y Empresa Privada.

Firmar convenios entre Ministerio de Educación y empresa Privada, para aceptar laboralmente a egresados de instituciones educativas que implementan la Educación Basada en Competencias.

➤ Desarrollo de Módulos.

Podrían mejorar su forma, es decir podrían funcionar mejor las guías de aprendizaje más esquematizadas, pues en el país se tiene el grave problemas de no tener una cultura de lectura y eso podría estar afectando en alguna medida el hecho de que a algunos/as alumnos/as no les guste investigar y les parezca aburrida la metodología.

➤ Evaluación del Enfoque Metodológico.

Diversificar las formas evaluativas aplicando la Evaluación Formativa, Sumativa y de productos, exclusivamente de proyectos y todo aquello que sugieren los criterios de cada módulo de trabajo, e involucrar a los/as alumnos/as en este proceso, el cual también debe ser continuo y no al final del proceso.

#### **XIV. BIBLIOGRAFÍA.**

- ☐ Adams, R, (1995), AMOD (Ottawa, Nova Scotia NewStart)
  
- ☐ Aragón A. (2002) Situación actual y perspectivas sobre la formación de profesionales en Cuba. Conferencia magistral. III Encuentro sobre Formación Tecnológica de Europa y América Latina. Hotel Neptuno, Ciudad de la Habana, del 4 al 8 de noviembre del 2002 .
  
- ☐ Argüelles A (1996) Competencia Laboral y Educación basada en normas de competencia: Ciudad México: Limusa.
  
- ☐ Astin, A. W., Assessment for Excellence: The Philosophy and Practice of Assessment and Evaluation in higher Education, American Council on Education and Macmillan, Nueva York, 1991.
  
- ☐ Bigelow, J. D., “Teaching Material Skills”, Journal of Management Education, 1995.
  
- ☐ Boyatzis, R. E., The Competence Manager. A Model, Wiley, Nueva York, 1982.
  
- ☐ CONOCER, (1997), Elaboración del Mapa Funcional; Guía Técnica, Mimeo
  
- ☐ Drucker, P. F., Managing for Future, Harper Collins, Nueva York, 1989.
  
- ☐ FUNCASE-CFEE, (1994), Como relacionar la educación con la economía y el desarrollo local, en 'Educación y Desarrollo' (Santiago de Chile, FUNCASE)
  
- ☐ Gardner, J. N., The Senior Years Experience, Jossey-Bass, San Francisco, 1998.

- ☐ Holdaway, E. A., “Perception and Experience”, Canadian Journal, Toronto, 1999.
- ☐ McGregor, E. B., Strategic Management of Human Knowledge, Jossey-Bass, San Francisco, 1991.
- ☐ Mertens, L (1997), Competencia Laboral: sistemas, surgimiento y modelos (México, CONOCER-CINTRFOR/OIT)
- ☐ MINISTERIO DE EDUCACIÓN: Ley General de Educación, artículo 22. San Salvador, 1997.
- ☐ Norton, R (1995), SCID: A Systematic Competency-Based Curriculum Development Model, Mimeo, (Columbus, Ohio State University)
- ☐ Norton , R (1997), Dacum Handbook, second edition, (Columbus, Ohio State University)
- ☐ Perkins, H., Association of Graduate Recruiters, Falmer, London, 1992.
- ☐ Stemmer, P., The Employability Skills Portafolio, Jossey-Bass, San Francisco, 1999.
- ☐ STPS/CIMO-OIT, (1994), Capacitación Participativa; metodología de la visualización (México, STPS/CIMO-OIT)
- ☐ What matters in College? Four Critical Years Revisited, Jossey-Bass, San Francisco, 1993.

## Guía de Observación en el Aula.

### Aplicación del Enfoque Metodológico de Educación Basada en Competencias en el Nivel Medio Técnico del Sistema Educativo Salvadoreño.

#### 1. Datos Generales:

Fecha										
Institución.										
Especialidad.										
Numero de Alumnos.										
Numero de Alumnas.										
Total de Alumnos(as) presentes.										
Total de Alumnos(as) inscritos.										
Genero Docente.										
Distribución de Pupitres.	En Fila		En grupo		En Circulo		En Semicírculo			
Condiciones del Aula.	Adecuado				Poco Adecuado			Inadecuado.		
Hora de Inicio de la Observación.										
Hora de Finalización de la Observación.										
Nombre de/la Observador(a).										

## 2. Mapa del Aula.

Registro de la ubicación  
de los participantes:

H= Hombre (Ubicación  
de Alumnos).

M= Mujer (Ubicación de  
Alumnas)

P= Profesor(a).

O= Observador(a).



### 3. Desarrollo de la Clase.

Modulo u Objetivo a Desarrollar: \_\_\_\_\_

<b>Actividades Realizadas por el/la Docente.</b>	<b>Actividades Realizadas por Alumnos(as).</b>	<b>Recursos Utilizados.</b>	<b>Tiempo.</b>



Universidad de El Salvador.  
Trabajo de Grado.

<b>Actividades Realizadas por el/la Docente.</b>	<b>Actividades Realizadas por Alumnos(as).</b>	<b>Recursos Utilizados.</b>	<b>Tiempo.</b>

**4. Comentarios Adicionales de/la Observador(a).**

**a. Sobre la Clase:**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**b. Sobre Aspectos del Clima Institucional.**

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**GUIA DE ENTREVISTA A DIRECTORES(AS) DE EDUCACION MEDIA  
TECNICA.**

**OBJETIVO:** Diagnosticar sobre la aplicación del enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias de Acción.

INSTITUCION:

DISTRITO:

DEPARTAMENO:

CANTON:

DIRECTOR(A)

ENTREVISTADOR(A):

MUNICIPIO:

FECHA DE ENTREVISTA:

1. La administración educativa a mejorado a partir de las aplicación del Enfoque Metodológico de Educación Basada en Competencias de Acción?

Sí.

No.

2. ¿El equipo de los diferentes talleres del área técnica ha sido actualizado a partir de la aplicación del Enfoque Metodológico de Educación Basada en Competencias de Acción?

Sí.

No.

algunos

Podría especificar:

---

---

---

3. ¿El instituto cuenta con una cultura de mantenimiento preventivo de los equipos y recursos didácticos?

Sí.

No.

Si su respuesta es no, Porque?:

---

---

---

---

4. ¿Existe un plan que facilite las mejoras en los procesos de formación, profesionalización y actualización técnica del personal docente?

Sí.

No.

A que se debe.?:

---

---

---

5. Existen contactos, relaciones empresariales y/o intermediación de la institución educativa con las empresas para el empleo de las y los alumnos egresados(as).?

Sí.

No.

A que se debe.?:

---

---

---

6.¿Quien o quienes son los protagonistas en el proceso educativo?.

Docente.

Alumnos(as).

¿Porque?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

7. ¿ Podría explicar como y/o en que momento las y los alumnos demuestra el logro de las competencias, tanto generales como específicas?.

---

---

---

8.¿ Podría informarme brevemente de que forma se desarrolla los módulos?.

---

---

---

9. ¿Como, Quien y Cuando se evalúa el proceso de aprendizaje.?

---

---

---

---

---

---

10.¿Que instrumentos se utilizan para evaluar las diferentes competencias.?

---

---

---

---

---

---

11.¿Que espera usted como director(a), de alumnos(as) del instituto, al terminar el proceso de formación.?

---

---

---

---

12. ¿Cual seria para usted un requerimiento para la formación de alumnos (as) competentes.?

---

---

---

---

13. ¿Que ventajas y desventajas encuentra usted como director(a) en la aplicación del enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias de Acción.?

<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS.</b>

14.¿El personal docente del área técnica ha sido preparado (a) para la aplicación de este enfoque metodológico.?

Si.

No.

¿Cuánto tiempo?.....

15.¿Los docentes del área técnica, son expertos en el área que imparte?

Si todos

No, ninguno.

Algunos:

16.¿Que áreas cuentan con docentes expertos.?

Especifique

---

---

17. ¿ Los docente técnicos tienen experiencia en área laboral de su especialidad?

Si.

No.

¿Cuánto tiempo promedio?

---

18. ¿ Como director(a) ha visto alguna diferencia, en cuanto a resultados, de los alumnos que trabajan con el enfoque metodológico de educación basada en competencias de acción y los que se encuentran con el enfoque tradicional?

Si.

No.

Especifique

---

---

---

---

---

---

**GUIA DE ENTREVISTA A DOCENTES DE EDUCACION MEDIA TECNICA.**

**OBJETIVO:** Diagnosticar sobre la aplicación del enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias de Acción.

INSTITUCION:

DISTRITO:

DEPARTAMENO:

CANTON:

NIVEL QUE ATIENDE:

ESPECIALIDAD:

ENTREVISTADOR(A):

MUNICIPIO:

FECHA DE ENTREVISTA:

MODULO:

1.¿Quien interviene(habla) mas tiempo durante la clase?

Docente.

Alumnos(as).

¿Porque?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Quien realiza mas actividades durante la clase?.

Docente.

Alumnos(as).

¿Porque?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Quien realiza las actividades de mayor peso intelectual (explicaciones, responder a interrogantes difíciles, validar lo que se dice, etc.), durante el desarrollo de la clase?

Docente.

Alumnos(as).

¿Porque?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4 ¿La ubicación de los pupitres, dentro del aula siempre se ubican en forma.?

Si.

No.

¿A que se debe?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Durante el proceso de aprendizaje. ¿se investigan problemas educativos del aula y la comunidad.?

Si.

No.

¿A que se debe?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Durante las practicas ¿siempre se trabaja en equipo?

Si.

No.

¿Por qué?

7. ¿Quien o quienes son los protagonistas en el proceso educativo?.

Docente.

Alumnos(as).

¿Porque?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. ¿Que métodos utiliza en el proceso de aprendizaje?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. ¿Cuál es su función principal en la aplicación del enfoque Metodológico de Educación Basada en Competencias de Acción?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. ¿ Podría explicar como y/o en que momento refleja la aplicación del enfoque metodológico basado en competencias de acción?.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

11. ¿ Podría detallar de que forma desarrolla los módulos?.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_



12.¿Como y de que forma desarrolla las competencias generales.?

---

---

---

---

---

---

13.¿Cada cuanto tiempo retroalimenta el proceso de aprendizaje.?

---

---

---

14.¿Que hace cuando observa dentro del aula, una actitud de desagrado o indiferencia por el trabajo por parte del alumno (a.)?

---

---

---

15.Además de su función principal, ¿podría listar algunas de sus funciones en la aplicación del Enfoque Metodológica de Educación Basada en Competencias de Acción?.

---

---

---

16.¿Como, Quien y Cuando se evalúa el proceso de aprendizaje.?

---

---

---

---

---

---

---

17.¿Que instrumentos se utilizan para evaluar las diferentes competencias.?

---

---

---

---

18.¿Que espera de las y los estudiantes al terminar el proceso de formación.?

---

---

---

---

19. ¿Cual seria para usted un requerimiento en la formación de alumnos (as) competentes.?

---

---

---

---

20. ¿Que ventajas y desventajas encuentra usted como docente en la aplicación del enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias Aplicadas a la Acción.?

VENTAJAS	DESVENTAJAS.

21. ¿A sido preparado (a) para la aplicación de este enfoque.?

Si.

No.

¿Cuánto tiempo?.....

22. ¿Es usted técnico especialista, en el área que imparte?

Si.

No.

23. ¿Cuál es su especialidad?

---

24. Tiene experiencia en área laboral de su especialidad?

Si.

No.

25 ¿Cuánto tiempo?

---

**GUIA DE ENTREVISTA A ALUMNOS(AS) DE EDUCACION MEDIA TECNICA.**

**OBJETIVO:** Diagnosticar sobre la aplicación del enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias de Acción.

INSTITUCION:

DISTRITO:

DEPARTAMENO:

CANTON:

NIVEL DEL ALUMNO(A) ENTREVISTADO(A):

SEXO:

ESPECIALIDAD:

ENTREVISTADOR(A):

MUNICIPIO:

FECHA DE ENTREVISTA:

MODULO:

1.¿Quien interviene(habla) mas tiempo durante la clase?

Docente.

Alumnos(as).

¿Porque?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

2. ¿Quien realiza mas actividades durante la clase?.

Docente.

Alumnos(as).

¿Porque?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

3. ¿Quien realiza las actividades de mayor peso intelectual (explicaciones, responder a interrogantes difíciles, validar lo que se dice, etc.), durante el desarrollo de la clase?

Docente.

Alumnos(as).

¿Porque?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

4 ¿La ubicación de los pupitres, dentro del aula siempre se ubican en forma.?

Si.

No.

¿A que se debe ? : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

5. Durante el proceso de aprendizaje. ¿se investigan problemas educativos del aula y la comunidad.?

Si.

No.

¿A que se debe ? : \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

6. Durante las practicas educativas ¿siempre se trabaja en equipo?

Si.

No.

¿Por qué?

7. ¿Quien o quienes son los protagonistas en el proceso educativo?.

Docente.

Alumnos(as).

¿Porque?: \_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

8. ¿Que métodos se utiliza en el proceso de aprendizaje?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

9. ¿Cuales son sus funciones como alumno(a) en la aplicación del enfoque de Educación Basada en Competencias de Acción?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

10. ¿ Podría explicar como y/o en que momento demuestra el logro de las competencias, tanto generales como específicas?.

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

11.¿ Podría detallar de que forma desarrolla los módulos?.

---

---

---

12.¿Cada cuanto tiempo es retroalimentado el proceso de aprendizaje.?

---

---

13.¿Alguna vez, usted o alguno(a) de sus compañeros(as) ha mostrado una actitud de desagrado o indiferencia por el trabajo, en el proceso de aprendizaje?

Si.

No.

14.¿Que hace el o la docente al respecto?

---

---

15.Además de su función principal, ¿podría listar otras de sus funciones en la aplicación del Enfoque Metodológica de Educación Basada en Competencias de Acción?.

---

---

---

16.¿Como, Quien y Cuando se evalúa el proceso de aprendizaje.?

---

---

17.¿Que instrumentos se utilizan para evaluar las diferentes competencias.?

---

---

---

18.¿Que espera como alumno(a) al terminar el proceso de formación.?

---

---

19.¿Cual seria para usted un requerimiento para la formación de alumnos (as) competentes.?

---

---

20. ¿Que ventajas y desventajas encuentra usted como alumno(a) en la aplicación del enfoque metodológico de Educación Basada en Competencias Aplicadas a la Acción.?

<b>VENTAJAS</b>	<b>DESVENTAJAS.</b>