

Concepto de competencia genéricas, básicas y específicas

TIPOS DE COMPETENCIAS

A partir del origen de las competencias, se ha llegado a definir los tipos de competencias básicas, genéricas y específicas.

Básicas: es estrictamente necesario para poder realizar, con éxito, futuro aprendizaje importante.

Esta competencia debe ser lograda por el alumno para poder asumir sin problema otros aprendizajes nuevos para él (Roegiers) y en ellos se encuentran las competencias cognitivas, técnicas y metodológicas que muchos de los cuales son adquiridos en los niveles previos.

Genéricas: Conforman el perfil del egresado describen fundamentalmente conocimiento, habilidades, actitudes y valores indispensables en la formación de los sujetos que se despliegan y movilizan desde distintos saberes: su dominio apunta a una autonomía creciente de los estudiantes tanto en el ámbito del aprendizaje como en su actuación individual y social.

Específicos: son comportamientos observables que se relacionan directamente con la utilización de conceptos, teorías o habilidades propias de la titulación. Es decir, son los conceptos, teorías, conocimientos instrumentales, habilidades de investigación, formas de aplicación o estilos de trabajo que definen a una disciplina concreta (español, matemática, ciencias, historia, física, etc.) y que resultan necesarios para dominar y tener un conocimiento adecuado de la misma y para poder desarrollar de modo satisfactorio un trabajo relacionado con ella.

¿QUÉ ES LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS?

El principal referente conceptual del proceso de evaluación por competencias es una característica subyacente en una persona causalmente relacionada con su desempeño y actuación exitosa en un puesto de trabajo.

La evaluación por competencias es un proceso completo, que requiere como etapas previas la definición de perfiles ocupacionales, estructurados en torno a conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes dentro de las cuales destacan las conductas individuales y sociales.

Según Grado et. al consideran la evaluación por competencias como un proceso para evaluar formalmente la conducta laboral y proporcionar una retroalimentación en la cual puedan hacerse los ajustes en la misma.

La evaluación por competencias 2012 busca reconocer el desempeño y formación en el marco de un proceso meritocrático que evalúa su formación académica, estimula y crecimiento profesional y valora su saber y competencia.

Las competencias según Roegiers es la que permite a cada uno realizar correctamente las tareas complejas, actuar en situaciones concretas y revelar problemas propios y del entorno, además de hacer uso de los saberes.

El enfoque por competencias promueve la valoración y verificación de los aprendizajes y las competencias adquiridas a lo largo del proceso, por lo tanto podrá una buena evaluación por competencias.