

## Formación inicial del profesorado basada en competencias.

### Initial teacher training based on competencies.

Mg. Mónica Otero\*

#### Resumen

En el Uruguay se está discutiendo la realización de cambios en el plan de estudio de profesorado. Actualmente se basa en objetivos pasando a competencias. En este marco nos preguntamos ¿cuáles son las competencias que creen los formadores que tienen que desarrollar los estudiantes de profesorado? La indagación se realiza en dos centros de formación de profesorado, la metodología utilizada es el estudio de caso. En el análisis evidenciamos que los formadores entienden a las competencias como capacidad, habilidad, rasgos, cualidad humana, sistema de comprensión y actuación. Los formadores conciben relevante promover el desarrollo tecnología, el uso de las tecnologías, trabajo colaborativo (trabajar en equipo), la comunicación interpersonal, las correspondientes al campo disciplinar (contenidos) y planificación (organización y planificación del proceso educativo). Esto permite afirmar que no tienen un acuerdo, consenso tanto en el concepto de competencia como cuáles son las que se tienen que desarrollar en la formación inicial del profesorado.

**Palabras clave:** competencias profesionales docentes, formación inicial del profesorado.

#### Abstract

Changes to the teacher curriculum are being discussed in Uruguay. It is currently based on objectives being passed on to competencies. In this context we ask ourselves what are the competencies that trainers believe that teachers have to develop? The inquiry is carried out in two teacher training centers, the methodology used is the case study. The trainers think it's relevant to promote development, the use of technologies, collaborative work (working as a team), interpersonal communication, those corresponding to the disciplinary field (contents) planning (organization and planning of the educational process). This makes it possible to say that they do not have an agreement, consensus both on the concept of competition such as which ones have to be developed in the initial teacher training.

**Keywords:** teaching skills, pre-services teaching training.

---

\* Uruguaya; Magíster en Educación; Instituto de Profesores Artigas, Consejo de Formación en Educación; Montevideo; Uruguay.. Correo electrónico: [monicaotero68@gmail.com](mailto:monicaotero68@gmail.com).



## Introducción

La formación de educadores en Uruguay es regida por el Consejo Directivo Central (CODICEN) del cual depende el Consejo de Educación Inicial Primaria, el Consejo de Educación Secundaria, el Consejo de Educación Técnico Profesional y el Consejo de Formación en Educación (CFE).

La Ley General de Educación N° 18437 establece la creación del Instituto Universitario de Educación (IUDE), este tendría como finalidad la formación de maestros, maestros técnicos, educadores sociales y profesores, con el propósito de desarrollar actividades de enseñanza, investigación y extensión.

El Consejo Directivo Central (CODICEN) de la Administración Nacional de Educación Pública (ANEP) dispone que el Consejo de Formación en Educación (CFE) funcione en el ámbito de la Administración Nacional de Educación Pública como órgano desconcentrado; Acta Extraordinaria N° 5, Resolución N° 1, 24 de junio de 2010.

La Ley No 18437 establece la creación del Instituto Universitario de Educación (2008) y el Acta Extraordinaria N° 5, Resolución N° 1 del Consejo Directivo Central de la ANEP (2010); crea una institucionalidad universitaria que no se ha consolidado a la fecha.

La Formación Docente de grado (Plan 2008) está formado por el Sistema Único (formación de maestros, formación de profesores, maestros técnicos y educadores sociales). El diseño curricular está integrado por el núcleo profesional común y asignaturas específicas. Actualmente está en un proceso de cambio de objetivos a competencias por ello nos preguntamos ¿cuáles son las competencias que creen los formadores que tienen que desarrollar los estudiantes de profesorado?

El término competencia es de difícil conceptualización por su carácter polisémico.

Las competencias, conocimientos y habilidades son necesarios para lograr ciertos resultados requeridos en una situación determinada (Mertens, 1996). Para definirlos es necesario comenzar por los resultados y los objetivos esperados de la organización en su conjunto. Esto desprende de las tareas y estas en conocimientos, habilidades y destrezas requeridas. De esta manera son un medio entre el resultado, los conocimientos y las habilidades del individuo..

## Revisión de la literatura

El Consejo de Formación en Educación en el documento Fundamentos y Orientaciones de la Propuesta 2017 se evidencia la adhesión a la definición de competencia de por Perrenoud (2004).

Las competencias no son en sí conocimientos, actitudes o habilidades aunque las movilizan y depende de las situaciones. El ejercicio de ellas pasa por operaciones complejas que determina y realiza una acción adaptada a la situación y las competencias profesionales surgen en la formación (Le Boterf, 1997) y en la relación de la persona con el trabajo.

Los funcionalistas entienden a las competencias como "(...) normas de rendimiento convenidas y desarrolladas por el sector productivo" (Galaz, 2011: 95) que se miden en base a resultados o rendimientos reales. Como subsecuente se establecen tres modelos técnicos, prácticos reflexivos y crítico reflexivo. El modelo técnico son acciones observables y efectivas al momento de evaluar los logros. La enseñanza puede mejorar si se utiliza los datos de la investigación y experimentación educacional. El modelo práctico reflexivo, los docentes resignifican e interpretan su saber profesional, ellos no son aplicadores de teoría. Por ello la capacidad reflexiva actúa sobre el contexto educativo y el desarrollo profesional. Los recursos cognitivos son los saberes, capacidades, microcompetencias, informaciones, valores, actitudes, esquemas de percepción, de evaluación y de razonamiento. La "(...) secuencia de acciones que combinan varios conocimientos, un esquema operativo transferible a una familia de situaciones (...)" (Le Boterf, 2000: 87). El "(...) conjunto de los conocimientos, cualidades, capacidades y aptitudes que permiten discutir, consultar y decidir sobre lo que concierne al trabajo (...)" (Gallart & Jacinto, 1995, p. 1). La relevancia de la relación se encuentra entre los conocimientos teóricos, las capacidades y cualidades al realizar las actividades que dieron su origen. Las competencias no emergen de un currículum sino del ejercicio de la aplicación de conocimientos en circunstancias críticas, son entendidas como "(...) aptitudes o capacidades que permiten el desempeño adecuado de la profesión (...)" (Gutiérrez, 2014: 52). La capacidad es el "(...) conjunto de conocimientos, destrezas, habilidades y actitudes que permiten lograr un resultado relacionado con una finalidad laboral" (Del Pozo, 2015: 14).

Las competencias son consideradas desde una doble perspectiva, formales, las logros en la formación inicial de la profesión, es una atribución conferida (Bunk, 1994). Las reales son los conocimientos, actitudes y destrezas requeridos para ejercer la profesión, puede resolver problemas autónomamente, colaborar en su



entorno y organización del trabajo (Bunk, 1994: 9). Empiezan a gestarse en la formación inicial continuando en la formación permanente mientras se adapta a los distintos contextos, demandas de la educación y la sociedad (Sánchez & Boix, 2008).

Los competencias que podemos identificar son: las técnicas, aquellas que son necesarias para ejercer la acción educativa los conocimientos sobre la asignatura, su actualización y adecuación a las características psicológicas y sociales de los alumnos. Las metodológicas, "(...) atención a la diversidad, la facilidad de comunicación, organización y planificación del proceso educativo, la transmisión de valores (...)" (Sánchez & Boix, 2008: 13). Las participativas, relación con los alumnos, trabajo en equipo-coordinación y las personales, el liderazgo de los docentes.

Elas son de difícil objetivación porque no son observables en forma directa porque son alusivos a esquemas de pensamientos que son inferidos a partir de las prácticas y los propósitos de los actores.

En el aula se presenta varias competencias en forma simultánea por eso se debe tratar en forma coordinada y simultánea para lograr una acción asertiva. El docente dirige la situación globalmente pero en el acto se moviliza competencias específicas independientes unas de otras para tratar los distintos aspectos del problema.

En el proceso de aprendizaje se movilizan cinco competencias específicas, planificar y dirigir situaciones problemáticas acorde al nivel de los estudiantes, la visión longitudinal de los objetivos de la enseñanza, las relacionadas con las teorías que fundamenta las actividades de aprendizaje, el evaluar y observar a los alumnos en situaciones de aprendizaje y tomar decisiones de progresión (Perrenound, 2004).

Un problema a considerar es la "independencia" entre el análisis de los conocimientos que están organizados en los campos disciplinarios, las problemáticas teóricas y las competencias que remiten a un análisis más pragmático de los problemas para resolver en el territorio.

Perrenound (2004) establece diez competencias entendidas como prioritaria en la formación continua del profesor de primaria.

- J Organizar y animar situaciones de aprendizaje: el conocer desde la disciplina los contenidos que se trasmite, su concreción en objetivos de aprendizaje y de enseñanza. Esto se realiza a partir de las representaciones de los alumnos, de los errores y de las dificultades en el aprendizaje. Se construye y planifica dispositivos y secuencias didácticas que involucra a los alumnos en proyectos e investigaciones;

- J Gestionar la progresión de los aprendizajes: proyectar las situaciones-problemas que están relacionadas al nivel de los educandos, adquirir una perspectiva longitudinal de los objetivos de enseñanza, relacionar la teoría con las actividades de aprendizaje, observar y evaluar los alumnos en situaciones de aprendizaje según un enfoque formativo y establecer controles periódicos de las competencia y de las tomar de decisiones de progresión;
- J Elaborar y hacer evolucionar dispositivos de diferenciación: enfrentar la heterogeneidad del grupo-clase, extender la gestión de clase a un espacio más amplio, practicar apoyo integrado con los alumnos con dificultades, desarrollar la cooperación entre los alumnos (enseñanza mutua);
- J Involucrar a los alumnos en su aprendizaje y en su desempeño: fomentar el deseo de aprender, explicar la relación con el conocimiento, desarrollar la capacidad de autoevaluación en el alumno, instituir consejo de estudiantes, fortalecer el proyecto de formación personal del alumno;
- J Trabajar en equipo: elaborar proyectos de equipos con representaciones comunes, impulsar grupos de trabajo, afrontar y analizar situaciones de prácticas y problemas profesionales, hacer frente a los conflicto entre individuos;
- J Participar en la gestión de la escuela: elaborar proyectos institucionales, administrar los recursos de la institución, coordinarla con todos los componentes, organizar la participación de los alumnos;
- J Informar e involucrar a los padres: estimular la realización de reuniones informativa y de debate, dirigirlas, comprometer a los padres en la valorización de la construcción de los conocimientos;
- J Utilizar las nuevas tecnologías: manejar instrumentos de multimedia, explotar potenciales didácticos de los programas;
- J Afrontar los deberes y los dilemas éticos de la profesión: prevenir la violencia, combatir contra las discriminaciones, participar en la elaboración de reglas de convivencia, analizar la relación pedagógica, desarrollar el sentido de: responsabilidad, solidaridad y justicia;
- J Organizar la propia formación continua: saber explicitar las prácticas, negociar el proyecto de formación común con los colegas, implicarse en las tareas: del sistema educativo o de enseñanza y participar en la formación de sus pares.



Cano (2005) plantea dos tipos de competencias:

- J Básicas o transversales: son principales para el desarrollo vital de todos los individuos, se dividen en: intelectual-cognitivo, interpersonal, de manejo y comunicación de la información, de gestión, de los valores éticos-profesionales;
- J Específicas: son las que provienen de un contexto o trabajo. Ellas pueden dividirse por los ámbitos: de conocimiento, profesional y académico.

Las características de ellas son:

- J Carácter teórico-práctico: teórico porque requiere conocimientos técnicos y académicos y práctico porque son entendidas en vinculación con la acción en un contexto y puesto de trabajo determinado;
- J Carácter aplicativo: por su aplicabilidad, transferibilidad y movilizar los conocimientos adquiridos en las distintas situaciones;
- J Carácter contextualizado: ella toma sentido en cada escenario, siendo distinta cada uno de ellos aunque se puede aplicar por semejanza a otras ya conocidas;
- J Carácter reconstructivo: ellas no pueden ser aprendidas en la formación inicial para luego ser aplicada. Estas se construyen y reconstruyen en la práctica profesional;
- J Carácter combinatorio: son adquiridas y desarrolladas, por ello se complementan entre sí: conocimientos, actitudes y las capacidades personales;
- J Carácter interactivo: solo puede ser concebida en relación con lo mencionado anteriormente y el medio, es decir se relacionan entre sí (Cano, 2005).

Los individuos nacen con una serie de aptitudes y capacidades por ejemplo tomar decisiones. En el caso que el estudiante "no tenga" dicha aptitud o capacidad puede aprenderla. Esto plantea otra problemática ¿qué ocurre cuando la persona no las tienen? los docentes deben realizar actividades formativas (Cano, 2005).

Las competencias son las habilidades, capacidades que se revelan ante una situación problema poniendo en juego los recursos y conocimientos (Cano, 2005) esto nos hace preguntar los profesores ¿conocen qué competencias son las que tienen los estudiantes?

Triadó et al. (2014) categorizaron las competencias docentes basándose en Smith y Simpson (1995), en:

- J Educativas, solvencia del contenido de la asignatura y motivar a los alumnos,
- J De planificación, métodos de enseñanza centrados en los alumnos,
- J De gestión: establecer ambientes que favorezca el aprendizaje, comunicar y gestionar las expectativas de logros del curso,
- J De comunicación y presentación: utilización del lenguaje oral y escrito en forma correcta y eficaz. Estimular la cooperación y colaboración entre los educandos,
- J Competencias de evaluación y relación: realizar feedback a los estudiantes y desarrollar  
“(…) un enfoque reflexivo de la docencia a través de la continua evaluación y modificación de sus planteamientos docentes” (Triadó, Estavanell, et al., 2014, p. 57),
- J Competencias interpersonales: explicitar la creencia de que todos los alumnos son capaces de aprender.

Díaz (2010) enuncia las competencias aplicadas a la profesión docente agrupándolas en: las del profesor como mediador del proceso enseñanza y aprendizaje y las del conocedor disciplinar (intención curricular).

Las competencias esenciales son las genéricas: comunicación, trabajo en equipo y liderazgo, cognitivas: resolución de problemas, pensamiento crítico, razonamiento cotidiano y creatividad; instrumentales: gestión, instrumentales (idiomas, informáticas y documentación) y la expresión oral y escrita. Pero las correspondientes solo de los docentes: el conocimiento de la responsabilidad de la enseñanza, el conocimiento de otras materias del currículo, del centro y su contexto y de sus responsabilidades docentes. La planificación y organización de la enseñanza, estructuración del trabajo de los suplentes, desarrollo del curso y/o mejora; selección y creación de materiales; utilización de recursos disponibles, apoyo a estudiantes con necesidades especiales y entrega a los alumnos de tareas a realizar en sus casas con sentido. La comunicación en relación a los padres sobre la educación de sus hijos, en el curso al alumnado; dominio de la tecnología educativa; gestión del aula; desarrollo y evaluación del curso. La organización de la clase en relación entre los alumnos, mantenimiento de la disciplina en el aula; gestión de evitar emergencias y resolución de las mismas. Hay que mencionar además la eficacia, evaluación y profesionalidad. Por último, otros servicios



individualizados al centro y a su comunidad, la conformidad con las normas y reglamentos escolares y refuerzo de las normas.

Adhiriendo a Torra et al. (2012), las competencias docentes son:

- J Interpersonal: suscitar el espíritu crítico, la confianza y motivación, reconociendo las necesidades individuales, la diversidad cultural, creando un clima de compromiso ético y empatía,
- J Metodológica: de aprendizaje y evaluación, considerando las necesidades de los educandos, su relación con los objetivos y los procesos de evaluación. Teniendo en cuenta las tecnologías de la información y comunicación para la mejora de los procesos de aprendizaje y enseñanza,
- J Comunicativa: desarrollar procesos bidireccionales de comunicación (eficaz y correcta), implicando: la recepción, interpretación, producción y transmisión de mensajes por medio de distintos medios en forma contextualizada a la enseñanza y el aprendizaje,
- J De planificación y gestión de la docencia: diseñar, orientar y desarrollar contenidos, actividades de formación y de evaluación,
- J De trabajo en equipo: participar y colaborar, asumiendo las responsabilidades de su labor y trabajando en grupos, siguiendo objetivos comunes y procedimientos convenidos, considerando los recursos disponibles,
- J De innovación: crear nuevos conocimientos, metodologías y recursos orientados a la mejora de la calidad.

Dicho en forma breve, los autores concuerdan que el término “competencias” es polisémico se construye y desarrolla durante la profesionalización del individuo. Comienza en la formación inicial y continúan surgiendo y desarrollándose en el desempeño de la profesión del formador (Bunk, 1994 y Sánchez & Boix, 2008), en éstas se conjugan su formación individual y profesional (Le Boterf, 1997), siendo influenciada por las tareas que realiza y el contexto donde surge y se desarrolla (Cano, 2005). Ellas no son en sí mismas habilidades o actitudes, son visibles en el ejercicio de la aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Sus características son el ser teórico-práctico, aplicativo, contextualizado, carácter reconstructivo, combinatorio e interactivo (Cano, 2005).

En relación a las competencias docentes, como hemos mencionado es un término polisémico pero se puede visualizar “coincidencias” entre las distintas conceptualizaciones. Estas son la planificación, gestión y organización de la



enseñanza y el aprendizaje, trabajo colaborativo; evaluación de aprendizajes; participación en la institución y comunicación interpersonal.

## Metodología

Es un estudio exploratorio y descriptivo, basado en la metodología cualitativa, estudio de caso. Esta selección está basada porque es una investigación de carácter intensivo y en profundidad.

El objetivo es analizar y generar un mayor nivel de comprensión de las creencias de los formadores en relación de las competencias docentes de los estudiantes de profesorado a su egreso. La pregunta de investigación es ¿cuáles son las competencias que creen los formadores que tienen que desarrollar los estudiantes de profesorado?

La herramienta de recolección de datos es el cuestionario socio-laboral para caracterizar a los actores y la entrevista en profundidad. Está formada por preguntas de respuestas abiertas, permitiendo obtener datos relevantes del entrevistado que el cuestionario no lo brinda.

La muestra se realiza en los Centro Regional de Profesores Regional de Atlántida y el de Florida. La selección se fundamenta en el criterio de homogeneidad ambos son instituciones de formación profesores de Educación Media y la heterogeneidad en las diferencias por la región a la que pertenecer a la región sur y centro. De esta forma son diferentes pero comparables para la recolección de los datos.

El muestreo es intencionado, los participantes son formadores pertenecientes al último año del profesorado.

## Análisis de resultados.

Los participantes son 24 formadores. El 42% eran varones mientras que el 58% mujeres. La relación a la edad el 39% tiene entre 41 y 50 años y el 43% entre 51 a 60 años. En vinculación a los años de trabajo en el Consejo de Formación en Educación el 75% tienen entre 7 a 25 años y el 17 % de 4 a 6 años, solo un 8% entre 0 a 3 años.

En relación a la formación en posgrado completa, corresponde al 54%, el 38% está en curso, mientras un 8% no tiene.



Los autores concuerdan que el término “competencias” es polisémico se construye y desarrolla durante la profesionalización. Esto es evidenciado en las entrevistas no encontramos un acuerdo de una definición (anexo 1). Comienza en la formación inicial y continúan surgiendo y desarrollándose en el desempeño de la profesión del formador (Bunk, 1994 y Sánchez & Boix, 2008), en éstas se conjugan su formación individual y profesional (Le Boterf, 1997) siendo influenciada por las tareas que realiza y el contexto donde surge y se desarrolla (Cano, 2005). Ellas no son en sí mismas habilidades o actitudes y son visibles en el ejercicio de la aplicación de conocimientos en circunstancias críticas. Sus características son el ser teórico-práctico, aplicativo, contextualizado, carácter reconstructivo, combinatorio e interactivo.

Encontramos “coincidencias” entre las competencias relevantes de adquirir y desarrollar en la formación inicial del profesorado (anexo 2). Estas son la tecnología, el uso de las tecnologías, trabajo colaborativo (trabajar en equipo), la comunicación interpersonal, las correspondientes al campo disciplinar (contenidos) y planificación (organización y planificación del proceso educativo).

## Conclusiones

Los formadores entrevistados conceptualizan a las competencias como habilidades, capacidades (anexo 1) que permitan el desempeño adecuado de su profesión como lo plantea Gutiérrez (2014), es decir, estando muy al campo del trabajo, a lo laboral. Relacionando la competencia con términos afines, saberes, conocimientos, habilidades y actitudes (López, 2016).

La respuesta a la pregunta sobre ¿cuáles son las competencias que creen los formadores que tienen que desarrollar los estudiantes de profesorado?, es decir cuáles son las competencias que el estudiante de profesorado debe haber adquirido en su formación inicial según los formadores se evidenció:

- J Las correspondientes al campo disciplinar, los contenidos (anexo 2), al conocimiento de la asignatura (Sánchez & Boix, 2008), el académico (Cano, 2005 y Triadó et al., 2014). La evaluación de los aprendizajes adherida a la conceptualización realizada por Perrenoud (2004), organizar y animar situaciones de aprendizaje,
- J La comunicación interpersonal es decir que el estudiante tenga facilidad de comunicación (Sánchez & Boix, 2008), que haya desarrollado competencia comunicativa (Torra et al., 2012). La competencia relacional es la habilidad

para poder enfrentar las dificultades socio-afectivas. Ella se vincula con la personalidad de la persona, a sus habilidades, emociones, actitudes, deseos e intereses. Se suscitan en interacciones entre el individuo y el escenario, con el territorio, conectándolo a situaciones reales. Esto nos hace pensar en un modelo conductista o enfoques de atributos personales donde la persona tiene determinadas competencias siendo independiente de la tarea, por ello son claves. En las entrevistas se evidenció la relevancia de las competencias correspondiente al campo disciplinar no siendo así la relacional, porque esta es concebida como una habilidad que el estudiante “ya trae” y por lo tanto tienen que desarrollar la anterior,

- J Trabajo colaborativo, trabajar en equipo (Perrenoud, 2004; Torra et al., 2012), el trabajo con otros (anexo 3) promoviendo la negociación, el análisis y la reflexión. En la sociedad del conocimiento y de la comunicación cada vez es mayor la demanda del trabajo colaborativo, con los otros.
- J Planificación, organización y planificación del proceso educativo (Sánchez & Boix, 2008; Torra et al., 2012), centrándose en los alumnos (Triadó et al., 2014).
- J Tecnología, el uso de las tecnologías (Perrenoud, 2004), considerando las tecnologías de la información y comunicación para la mejora de los procesos de aprendizaje y enseñanza (Torra et al., 2012).
- J Innovación, crear nuevos conocimientos, metodologías y recursos orientados a la mejora de la calidad. Los formadores no estiman de principal importancia (anexo 4).

En los documentos oficiales se evidencia la promoción de competencias disciplinares que pone a las políticas educativas a confrontar a la realidad cotidiana.

En las entrevistas se visualiza que no hay una conceptualización sobre el concepto de competencias así como cuáles son las que tienen que adquirir y desarrollar el estudiante de profesorado en su formación inicial.

## Bibliografía

- Bunk, G.P. (1994). La transformación de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. *Revista Europea de Formación Profesional*, 1, 8-14. ISSN 0258-7483, Nº 1, 1994, págs. 8-14. Recuperado de: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=131116>.



- Del Pozo, J. (2015). Competencias profesionales. Herramientas de evaluación: el portafolio, la rúbrica y las pruebas situacionales. Madrid: Narcea. ISBN 978-84-277-1892-0.
- Díaz, M. (2010). Reseña de “cómo mejorar las competencias de los docentes. Guía para la autoevaluación y el desarrollo de las competencias del profesorado” de Cano Elena. *Tiempo de Educar*, vol. 11, número 22, julio- diciembre, 2010, pp. 311-320. Universidad Autónoma del Estado de México. Toluca México. Disponible en [http:// www.redalyc.org/articulo.oa?id=31131072008](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31131072008).
- Le Boterf, G. (1997). De la compétence á la navigation professionnelle. Paris. Les Éditions d'organisation. Lehrhaus, K. (1998): Travailler en equipe dans la classe. Origines, enjeux et types d'organisations. *Éducateur*, 10, 25, pp. 8-10. LEGRAND, L (1996).
- López Gómez, E. (2016). En torno al concepto de competencia: un análisis de fuentes. *Profesorado. Revista de Currículum y Formación de Profesorado*. V2, No. 1, 2016, pp.311–322, Universidad de Granada, España. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=56745576016>.
- Gallart, M. y Jacinto, C. (1995). Competencias laborales: tema clave en la articulación educación- trabajo. *Boletín de la Red Latinoamericana de Educación y Trabajo*, CIID- CENEP, Año 6, n.2, diciembre. Disponible en: <http://www.campus-oei.org/oeivirt/fp/cuad2a04.htm>.
- Gutiérrez, I. (2014). Perfil del profesor universitario español en torno a las competencias en tecnologías de la información y la comunicación. *Pixel-Bit. Revista de Medios y Educación*. N° 44. Enero 2014. ISSN: 1133-8482. E-ISSN: 2171-7966. DOI: <http://dx.doi.org/10.12795/pixelbit.2014.i44.04>.
- Le Boterf, G. (2000). Ingeniería de las competencias. Barcelona: Gestión 2000/EPISE. ISBN: 84-8088-529-7.
- Mertens, L. (1996). Competencia laboral: sistemas, surgimiento y modelos. Montevideo: Organización Internacional del Trabajo. ISBN 92-9088-060-8.
- Perrenoud, P. (1996). La construcción del éxito y del fracaso escolar. Hacia un análisis del éxito, del fracaso y de las desigualdades como realidades construidas por el sistema escolar. Madrid: Fundación Padeira. Ediciones Morata. ISBN: 9788471123466.

- Perrenoud, P. (2004.) Diez nuevas competencias para enseñar. México: Quebecor World, Gráficas Monte Albán. Recuperado de <http://Philippe-Perrenoud-Diez-competencias-para-ensenar.pdf>.
- Sánchez, A. y Boix, J. (2008). La construcción de la identidad y profesionalización de los docentes noveles de la ESO, a través de un estudio experimental. *Revista de Currículum y Formación del Profesorado*, 12, 3, 2008. Recuperado de: <http://www.ugr.es/local/recfpro/rev123COL2.pdf>.
- Smith, S. y Simpson, R. (1995). Validating teaching competencies for Faculty Members in Higher Education: a national study using the Delphi Method, *Innovative Higher Education*, 3: 19, pp. 223-234. doi 10.1007/BF01191221  
Recuperado de:  
<http://link.springer.com.proxy.timbo.org.uy:443/article/10.1007%2FBF01191221>.
- Torra et al. (2012). Identificación de competencias docentes que orienten el desarrollo de planes de formación dirigidos a profesorado universitario *Revista de Docencia Universitaria*, Vol. 10 (2), Mayo- Agosto 2012. 21- 56. ISSN 1887- 4592.
- Triadó, X, Estabenell, M, Márquez, M y del CorraL. (2014). Identificación del perfil competencial docente en educación superior. Evidencias para la elaboración de programas de formación continua del profesorado universitario, *Revista Española de Pedagogía*, año LXXII, no 257, enero-abril 2014, 55-76.

#### Forma de citar este artículo

Otero, Mónica (2019). Formación inicial del profesorado basada en competencias. *Revista Estudios en Educación*, Vol. 2 (2), 123–141, Santiago, Chile: Universidad Miguel de Cervantes.

En: <http://ojs.umc.cl/index.php/estudioseneducacion/index>.

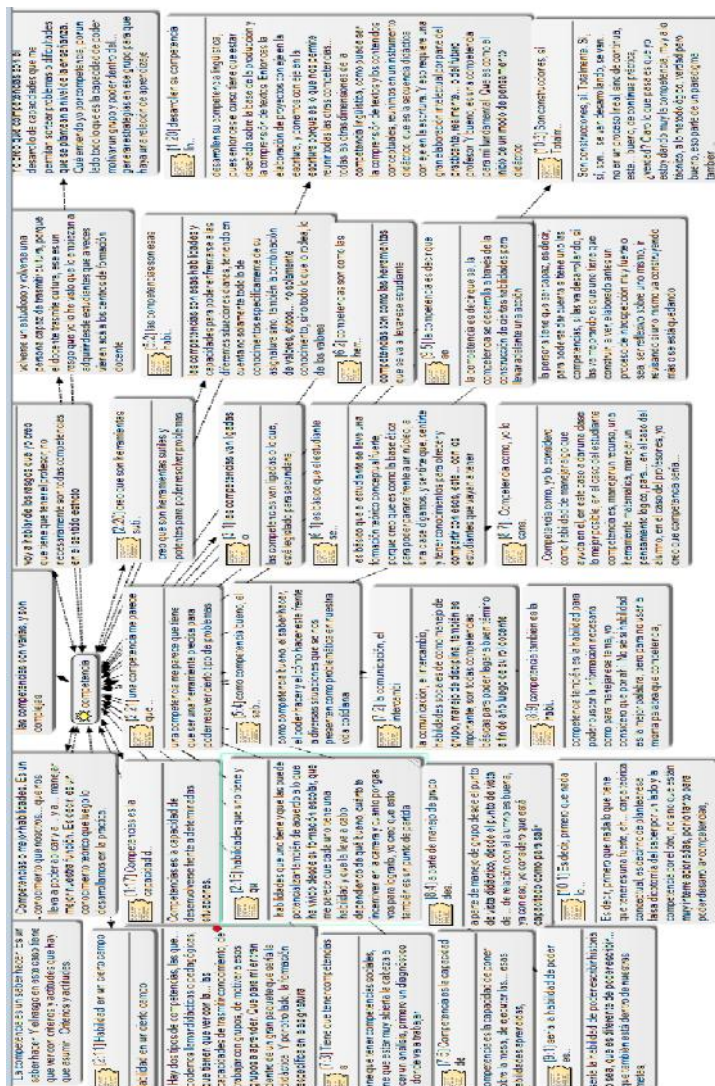
Fecha de recepción: 09/03/2019.

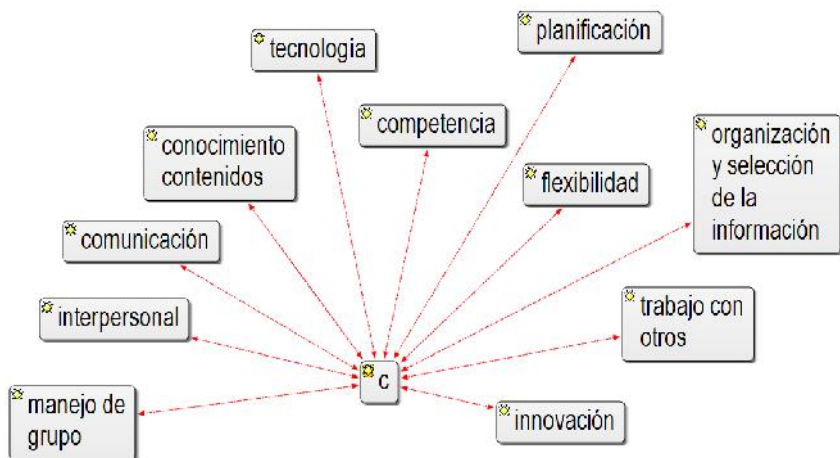
Fecha de aceptación: 15/07/2019.



Anexo

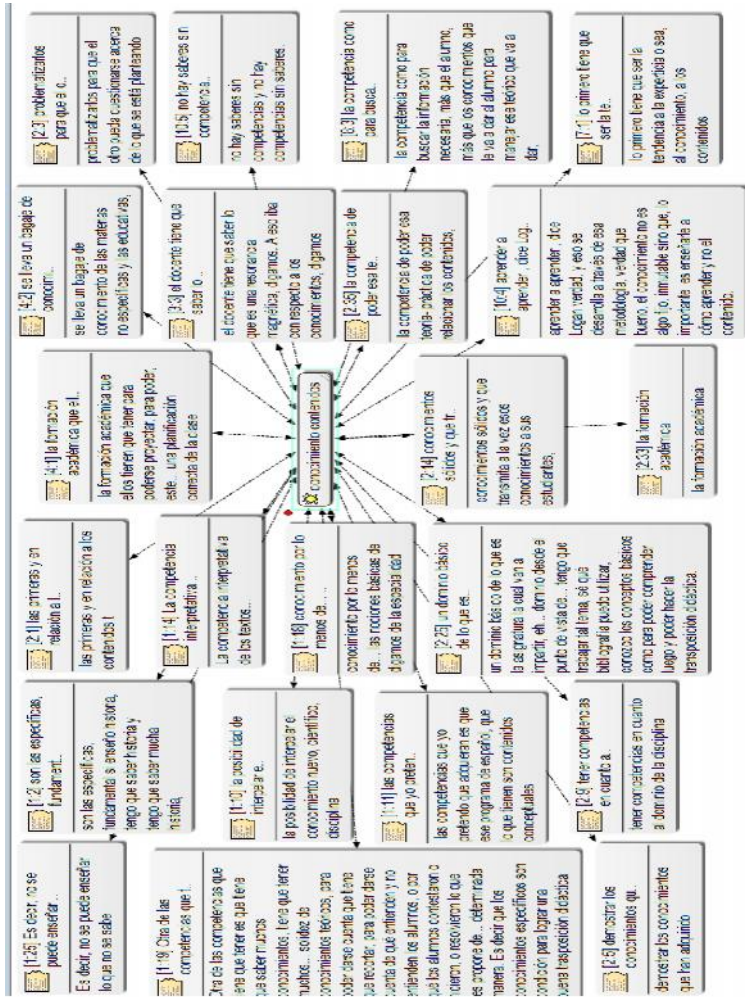
Anexo 1





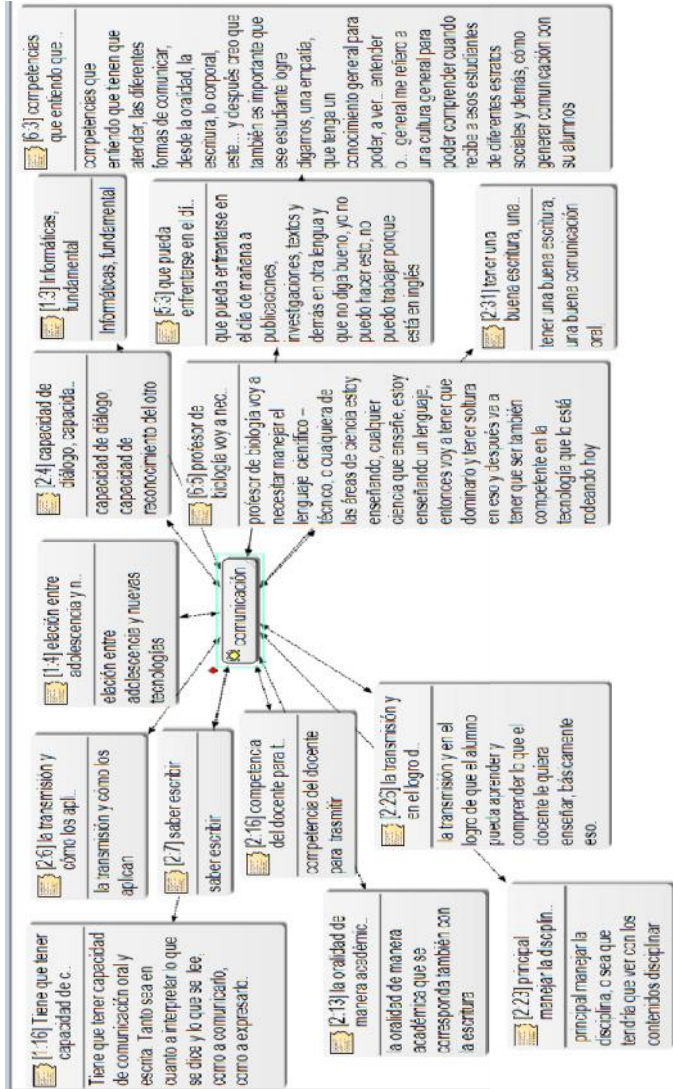


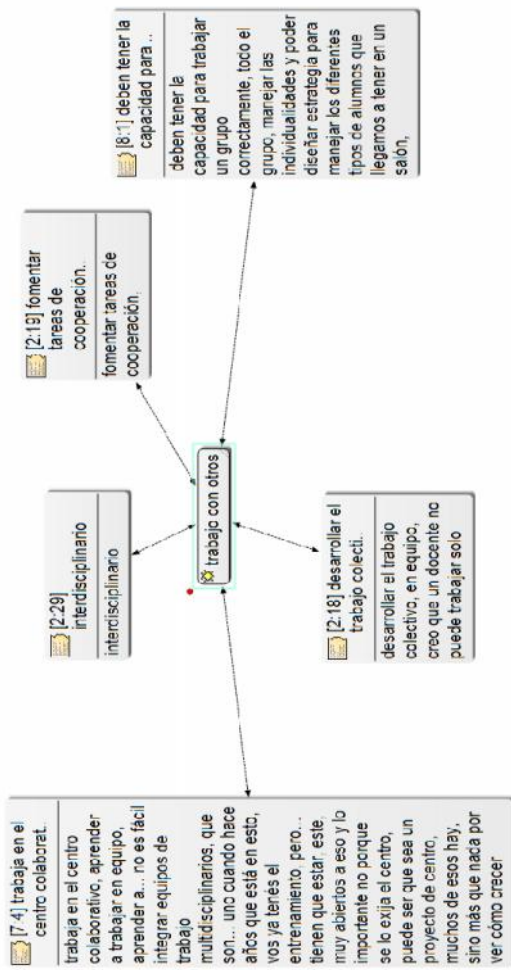
Anexo 2





Anexo 3





## Anexo 4

