

Aporte a la Evaluación de Competencias
Universidad Iberoamericana, UNIBE, República Dominicana
Un diseño desde competencias y pensamiento complejo

Gabriela Murillo Sancho¹

Octubre 2014

PRESENTACIÓN

Como aporte al trabajo innovador que realiza el Decanato de Innovación Educativa de la Universidad Iberoamericana, UNIBE, de República Dominicana, se ofrecen lineamientos básicos para realizar la evaluación de y por competencias.

FUNDAMENTACIÓN (sugerida)

- * La evaluación por competencias en la Educación Superior. De: Ma. Elena Cano
- * La evaluación de competencias. De: Magalys Ruiz Iglesias.
- * Evaluación de competencias en la educación superior. De: Gustavo Hawes.
- * Evaluación de competencias y módulos en un currículo innovador. De: Jacqueline García, Ana Guzmán y Gabriela Murillo.

I PARTE: Las preguntas clave para la evaluación

Desde una perspectiva compleja, se considera la evaluación como un elemento articulado en la trama de la docencia y no como un acto aislado de prácticas docentes en un curso. La evaluación se constituye entonces en ***elemento fundamental de la visión sistémica del desempeño docente en la mediación del aprendizaje.***

Y al evaluar competencias en un ejercicio pedagógico complejo, valoraríamos aspectos tales como: la formación y promoción de la persona, al tiempo que la mejora en el desempeño docente.

Como punto de partida concreto, básico en el ejercicio didáctico de un docente frente a la evaluación, es importante responder estos asuntos:

¹ Docente. Profesora asociada de la Universidad de Costa Rica (UCR). Máster en Psicopedagogía y en Salud Pública con énfasis en Gerencia. Certificada en Curriculum por la Vicerrectoría de Docencia de la UCR. Profesora e investigadora de la UCR en el área de salud pública, abordaje del cáncer, evaluación docente, currículo y transversalización de la promoción de la salud (y otros ejes).

<i>Las propias prácticas en evaluación</i>		
Preguntas	Descripción	Respuestas (la actualidad o lo que se pretende)
¿Qué se evalúa?	Nos indica hacia dónde se enfoca la práctica evaluativa: se evalúan contenidos?, procesos?, competencias?, desempeños? saberes?, otros?	
¿Para qué se evalúa?	Presenta los fines, objetivos y metas principales por los que se piensa la evaluación.	
¿Cómo se evalúa?	Muestra las técnicas, acciones y procedimientos empleados para evaluar. Incluye los instrumentos utilizados, diseñados y preferiblemente validados. También refiere a las modalidades de evaluación: formativa-sumativa y tiene que ver con los procesos interdependientes: autoevaluación, heteroevaluación, coevaluación Incluye los pasos: diagnóstico-análisis-toma de decisiones-realmientación.	
¿Cuándo se evalúa?	Señala los momentos en que se evalúa: continua-procesual o solo final	
¿Quién / quiénes?	Indica quiénes son los sujetos participantes y qué roles juegan en la evaluación: receptores, participantes, ejecutores, etc. Tiene que ver con los procesos interdependientes: autoevaluación, heteroevaluación, coevaluación.	
Con base en las respuestas a estas preguntas, cada uno de nosotros tendrían frente a si un reflejo de su “concepto real de evaluación” en correspondencia con las prácticas comunes en esta materia		

Fuente: Elaboración propia GMS.

Con una idea articulada de la práctica didáctica de la evaluación (respuestas anteriores), nos centraremos en el QUÉ y en el CÓMO. Dadas las características básicas de nuestro trabajo, desde la complejidad y competencias, consideraremos los dos núcleos de evaluación principales: el por y el de.

II PARTE: Evaluación POR competencias

Esencialmente, se refiere a la valoración de los desempeños, a la identificación del logro de las evidencias propuestas para cada competencia. Implica una elaboración detallada de la cartografía de cada competencia.

COMPONENTES ESTRUCTURALES DE UNA COMPETENCIA	
Dimensión del desarrollo humano: Ámbitos generales de la formación humana para competencias	
• Identificación de la competencia: • Nombre y descripción de la competencia verbo infinitivo, objeto - acción y condición de calidad	• Elementos de la competencia: • Desempeños específicos de la competencia
• Criterios de desempeño: • Resultados que se deben demostrar en situaciones reales del trabajo, del ejercicio profesional o de la vida social, con base es determinados requisitos de calidad	• Saberes esenciales: • Requeridos para el logro de resultados descritos en cada criterio de desempeño: • saber ser, saber conocer, saber hacer
• Rango de aplicación: • Clases, tipos y naturalezas en las cuales se aplican los elementos de competencia y los criterios de desempeño	• Evidencias requeridas: • Pruebas para juzgar y evaluar la competencia, acorde con criterios de desempeño, saberes esenciales y rango de aplicación
• Problemas: • Aquellos por resolver de forma adecuada mediante la competencia	• Caos e incertidumbre: • Descripción de las situaciones de incertidumbre asociadas a la competencia, afrontadas mediante estrategias

Fuente: Tobón, Sergio (2006) Formación basada en competencias. Colombia: Ecoe-ediciones, pág. 51

Evaluación POR competencias....

TÉCNICAS	CARÁCTERÍSTICAS Y METODOLOGÍA
El portafolio, por ejemplo el e-portfolio, o portafolio electrónico	
La observación	
Las entrevistas	
Los diarios de campo, que también pueden incluirse en el portafolio	
Las pruebas de ejecución u otro tipo de prueba	
Los ensayos	
INSTRUMENTOS	CARÁCTERÍSTICAS Y METODOLOGÍA
Cuestionarios	
Test específicos	
Listas de cotejo	
Escalas de calificación	

Fuente: Elaboración propia GMS

Es de esperarse que los instrumentos sirvan de apoyo en la medición que se espera en la(s) técnica(s) seleccionada(s). Además, la validación le dará mayor credibilidad al proceso.

III PARTE: Evaluación DE competencias

Fundamentalmente, se refiere a la valoración de los niveles de logro o de dominio adquiridos en cada competencia a través de los desempeños y evidencias propuestos en cada competencia. Implica la delimitación clara de los criterios de desempeño y sus correspondientes evidencias.

3.1.- Niveles de logro por competencia: Instrumento que sirve para el análisis de la información obtenida durante un periodo lectivo determinado (ver cuadros siguientes):

Competencia				
	Niveles de logro			
	Sin nivel	Inicial/Básico	Autónomo	Estratégico
Criterios de desempeño (se anotan los desempeños esperados para la competencia y sus niveles correspondientes):				
1)				
2)				
3)				
4)				
Evidencias (se anotan las evidencias esperadas para la competencia y sus niveles correspondientes):				
1.				
2.				
3.				
4.				

Fuente: Elaboración propia GMS

Nota: Cada instrumento supone construcción completa y es recomendable su validación, lo que a continuación se ofrece es la base para su diseño.

3.2.- En caso de aplicar un instrumento tipo escala de calificación, se tomaría en cuenta:

Competencia						
Criterios de desempeño:	No aplica/ no sabe	1	2	3	4	5
1)						
2)						
3)						
Evidencias:						
1.						
2.						
3.						

Fuente: Elaboración propia GMS

3.3.- En caso de aplicar cuestionario a estudiantes y/o docentes, las preguntas se formularían a partir de:

Competencia	Criterios de desempeño	Indicadores	Preguntas
1.	1.1	1.1.1	
		1.1.2	
	1.2	1.2.1	
		1.2.2	
2.	2.1	2.1.1	
		2.1.2	
	2.2	2.2.1	
		2.2.2	
3.	3.1.	3.1.1	
		3.1.2	
	3.2	3.2.1	
		3.2.2	

Fuente: Elaboración propia GMS

Desde el diseño de cada competencia, la didáctica y la evaluación que conllevan, muestran un modelo de pensamiento docente específico, que puede ir desde el conductismo, hasta el constructivismo y la complejidad. Se requiere claridad en esta base pedagógica para un desarrollo coherente en la formación (o enfoque) de competencias.

Gracias por el espacio para el aprendizaje conjunto!!!

Gabriela