

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS

I

PLANTEAMIENTO INSTITUCIONAL

Dr. MANUEL POBLETE RUIZ,

PROFESOR DE LA UNIVERSIDAD DE DEUSTO

PUCÓN 8/02/2007

CONTEXTUALIZACIÓN DEL CAMBIO



Sistémicas

COMPETENCIAS

Suponen destrezas y habilidades relacionadas con la comprensión de la totalidad de un conjunto.

- **En Chile el 50% de los matriculados acaban los estudios iniciados.**
- **En España un 40% de los estudiantes licenciados nunca llega a trabajar en las áreas para las que han estudiado.**
- **A los 10 años de haber acabado su carrera universitaria solo el 25% está trabajando en las áreas para las que han sido formados.**

CONTEXTO SOCIAL
Sociedad del Conocimiento
Sociedad del Aprendizaje

CONTEXTO UNIVERSITARIO
Convergencia Europea
Y Cambio

FINALIDAD INNOVACIÓN UNIVERSITARIA

Pasar de una Formación centrada en
la **ENSEÑANZA DEL PROFESOR**

Formación centrada en el **APRENDIZAJE DEL ALUMNO**
Aprendizaje de alto nivel y calidad

MEDIOS

**ENSEÑANZA BASADA
EN COMPETENCIAS**

**CRÉDITO
EUROPEO**

Formación centrada en el APRENDIZAJE DEL ESTUDIANT

MEDIOS

ENSEÑANZA BASADA EN COMPETENCIAS

Diseñar Proyectos Formativos

que sitúen a los estudiantes en condiciones de generar aplicaciones prácticas para mejorar.

- la vida social,
- el área profesional propia de cada Titulación.

CRÉDITO EUROPEO

Planificación desde la perspectiva del ALUMNO

No basada en horas lectivas, sino en la productividad del trabajo del estudiante.

- dedicación académica Responsable,
- logros conseguidos en términos de competencias.

PROS Y CONTRAS DEL PROCESO

PROCESO DE CONVERGENCIA

DEBATE

CONTRAS

- Abandono del liderazgo universitario de la ciencia.
- Limitación de la formación universitaria al adiestramiento en habilidades y destrezas.
- Imposición del modelo anglosajón de enseñanza.
- Progresiva mercantilización de los Títulos Académicos.
- Elitización de la enseñanza universitaria.

PROS

- Respuesta a claras demandas sociales. Vinculación de la formación superior a la empleabilidad.
- Desarrollo integral de la persona, como ciudadano y como profesional.
- Movilidad de estudiantes, profesores y profesionales.
- Evaluación basada en evidencias y asignación de becas según resultados.

MODELO TRADICIONAL DEL PROCESO DE FORMACIÓN



“En muchos casos los profesores en la Universidad reducimos los datos y conocimientos a un valor de cambio por notas y títulos, en lugar de que sean herramientas para entender la vida y la realidad”

(Pérez Gómez, 2003)

MODELO ALTERNATIVO DEL PROCESO DE FORMACIÓN



RESPUESTA DE LA UD: PLAN ESTRATÉGICO

PLAN ESTRATÉGICO PARA LA INNOVACIÓN EN LA UD

FASES

- SENSIBILIZACIÓN.
- PLANIFICACIÓN.
- ADAPTACIÓN.
- INCORPORACIÓN.
- INSTITUCIONALIZACIÓN.

ÁMBITOS

- ALUMNADO.
- PROFESORADO.
- DIRECTIVOS.
- SERVICIOS.

MODELO DE APRENDIZAJE (MAUD)



APRENDIZAJE SIGNIFICATIVO

Construcción activa de la persona que aprende,
a partir de la interacción



APRENDIZAJE BASADO EN COMPETENCIAS

CONCEPTO DE COMPETENCIA

(Universidad de Deusto)

Es el buen desempeño en contextos diversos y auténticos basado en la integración y activación de conocimientos, normas, técnicas, procedimientos, habilidades y destrezas, actitudes y valores.

Implicación de las competencias



SELECCIÓN Y FORMULACIÓN DE COMPETENCIAS

```
graph TD; A[SELECCIÓN Y FORMULACIÓN DE COMPETENCIAS] --> B[COMPETENCIAS GENÉRICAS]; A --> C[COMPETENCIAS ESPECÍFICAS];
```

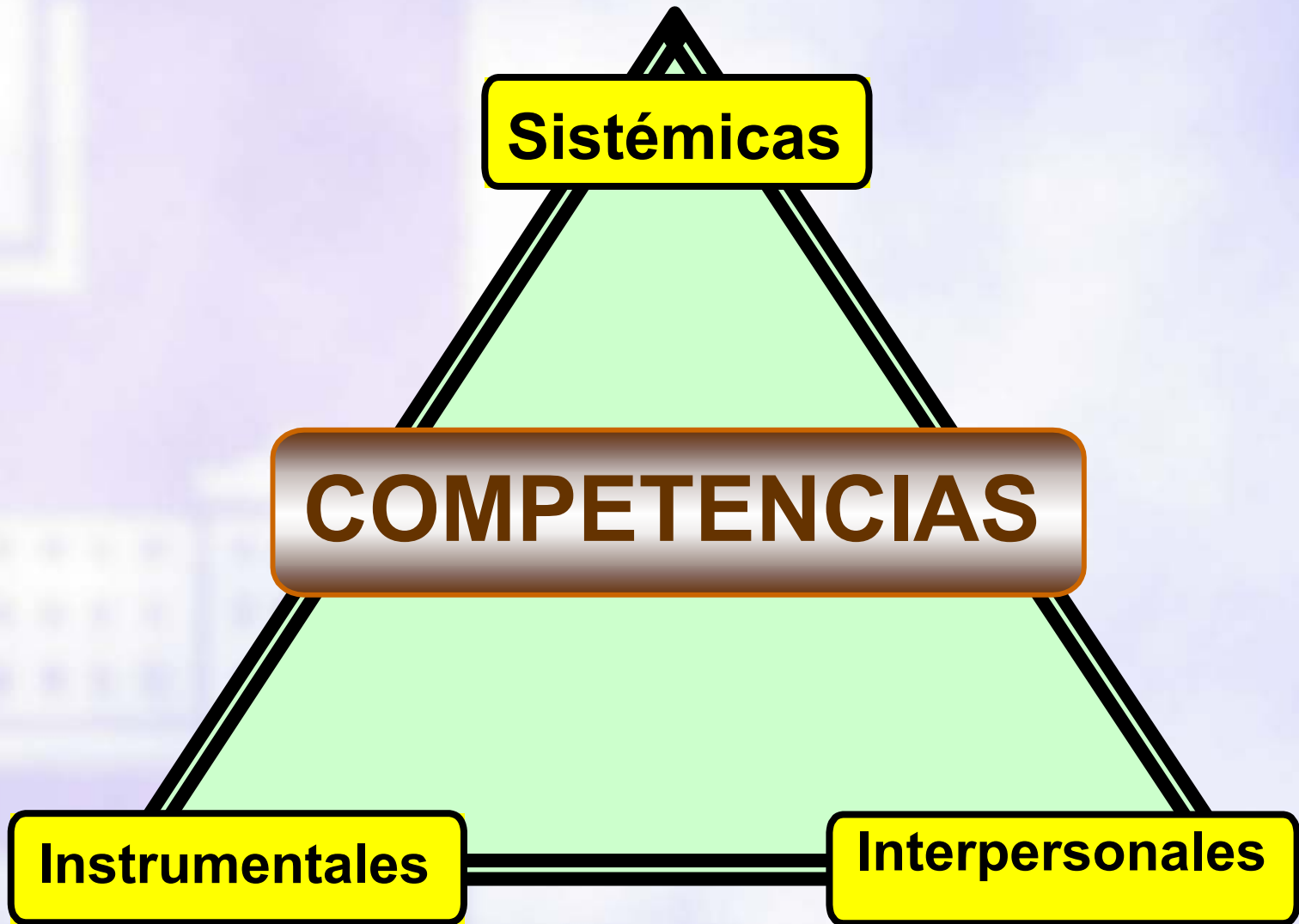
**COMPETENCIAS
GENÉRICAS**

**COMPETENCIAS
ESPECÍFICAS**

COMPETENCIAS GENÉRICAS

COMPETENCIAS GENÉRICAS

**Habilidades necesarias
para el empleo y para la
vida como ciudadano
responsable, importantes
cualquier disciplina.**






COMPETENCIAS

Instrumentales

Tienen una función de medio o herramienta para obtener un determinado fin.



**Hacen que las personas
consigan una buena
interrelación con los demás.**

COMPETENCIAS

Interpersonales

CLASIFICACIONES

COMPETENCIAS

INSTRUMENTALES	COGNITIVAS	PENSAMIENTO: REFLEXIVO, LÓGICO, ANALÓGICO, SISTÉMICO, CRÍTICO, CREATIVO, PRÁCTICO, DELIBERATIVO Y COLEGIADO.
	METODOLÓGICAS	ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO ESTRATEGIAS/APRENDIZAJE RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS TOMA DE DECISIONES PLANIFICACIÓN
	TECNOLÓGICAS	PC HERRAMIENTA DE TRABAJO GESTIÓN/BASES DE DATOS
	LINGÜÍSTICAS	COMUNICACIÓN VERBAL COMUNICACIÓN ESCRITA MANEJO IDIOMA EXTRANJERO
INTERPERSONALES	INDIVIDUALES	AUTOMOTIVACIÓN RESISTENCIA/ADAPTACIÓN AL ENTORNO SENTIDO ÉTICO
	SOCIALES	DIVERSIDAD Y MULTICULTURALIDAD COMUNICACIÓN INTERPERSONAL TRABAJO EN EQUIPO TRATAMIENTO DE CONFLICTOS NEGOCIACIÓN
SISTÉMICAS	DE CAPACIDAD EMPRENDEDORA	CREATIVIDAD ESPÍRITU EMPRENDEDOR CAPACIDAD INNOVADORA
	DE ORGANIZACIÓN	GESTIÓN POR OBJETIVOS GESTIÓN DE PROYECTOS DESARROLLO DE LA CALIDAD
	DE LIDERAZGO	INFLUENCIA CONSIDERACIÓN PERSONALIZADA ESTIMULACIÓN INTELECTUAL DELEGACIÓN Y EMPOWERMENT

COMPETENCIAS GENÉRICAS



NIVELES DE DOMINIO DE LA COMPETENCIA TRABAJO EN EQUIPO

- 1) Participa y colabora activamente en las tareas del equipo y con su actitud fomenta la confianza, la cordialidad y la orientación a la tarea conjunta.**
- 2) Contribuye en la consolidación y desarrollo del equipo, favoreciendo la comunicación, el reparto equilibrado de tareas, el clima interno y la cohesión.**
- 3) Es capaz de dirigir grupos de trabajo, asegurando la integración de los miembros y su orientación a un rendimiento elevado.**

INDICADORES DEL NIVEL 1º DE DOMINIO

- Realiza las tareas que le son asignadas dentro del grupo en los plazos requeridos.**
- Participa de forma activa en los espacios de encuentro del equipo, compartiendo la información, los conocimientos y las experiencias.**
- Colabora en la definición, organización y distribución de las tareas de grupo.**
- Se orienta a la consecución de acuerdos y objetivos comunes y se compromete con ellos.**
- Toma en cuenta los puntos de vista de los demás y retroalimenta de forma constructiva.**

INDICADOR: Realiza las tareas que le son asignadas dentro del grupo en los plazos requeridos.

DESCRIPTORES

- 1.- No cumple las tareas asignadas.**
- 2.- Cumple parcialmente las tareas asignadas o se retrasa.**
- 3.- Da cuenta en el plazo establecido de los resultados correspondientes a la tarea asignada.**
- 4.- La calidad de la tarea asignada supone una notable aportación al equipo.**
- 5.- Además de cumplir la tarea asignada, su trabajo orienta y facilita el del resto de los miembros del equipo.**

PERFILES ACADÉMICO- PROFESIONALES Y MAPAS DE COMPETENCIAS

Perfil Académico Profesional

```
graph TD; A[Perfil Académico Profesional] --> B[COMPETENCIAS ESPECÍFICAS]; A --> C[COMPETENCIAS GENÉRICAS]; B --> D[Perfil de Competencias]; C --> D; D --> E[Mapa de Competencias];
```

COMPETENCIAS
ESPECÍFICAS

COMPETENCIAS
GENÉRICAS

Perfil de Competencias

Mapa de Competencias

DEFINE la
identidad
profesional de
una titulación

EXPLICA

- **FUNCIONES** principales de la profesión y **TAREAS**
- **ÁMBITOS** en que se desarrollan

AYUDA a
identificar la
CAPACITACIÓN
necesaria en la
titulación

COMPETENCIAS

PERFIL PROFESIONAL

ADECUACIÓN a la
realidad profesional
y laboral

APERTURA de nuevos
campos de desarrollo
profesional

FACILITA
identificación de
elementos formativos

**Análisis de las
necesidades sociales**

**Investigación del
mercado laboral**

**Orientaciones del Plan de
Convergencia Europea**

Legislación

**Documentación
UD**

Perfil Académico Profesional

**Planes de estudio
Proyecto Formativo Integrado
Mapa de Competencias**

Elaboración del Programa de la Asignatura

GUÍA DE APRENDIZAJE DEL ESTUDIANTE



INGLES

FRANCIS

INGLES

INGLES

INGLES

INGLES

INGLES

1^{er}

2^{er}

3^{er}

TECNICAS DE PARTICIPACION

TECNICAS DE PARTICIPACION
CALIDAD

COMUNICACION

COMUNICACION

COMUNICACION

COMUNICACION

COMUNICACION

COMUNICACION

COMUNICACION

COMUNICACION

COMUNICACION

COMUNICACION

COMUNICACION

COMUNICACION



CONCLUSIONES

- 1ª) Es imprescindible que se plantee en la institución el ejercicio de un liderazgo comprometido con el cambio, en todos los puestos de responsabilidad, que son todos los cargos académicos y de servicio.
- 2ª) La evaluación debe trascender al ámbito educativo y del estudiante. Debe ejercerse a nivel institucional sobre procesos, gestión, servicios, profesorado, etc.
- 3ª) Si, a nivel institucional, no se ha realizado un correcto planteamiento de la importancia del cambio de paradigma y lo que esto implica, es difícil lograr un cambio en la práctica de la evaluación del profesorado.
- 4ª) El cambio es un proceso de largo recorrido y no se resuelve con la emisión de una disposición, una ordenanza ministerial o una reglamentación interna. Es, sobre todo, un cambio de supuestos, de creencias, de actitudes y de valores.
- 5ª) La cultura en que se basaba la evaluación tradicional, confía en que la motivación por el aprendizaje, debe generarla el resultado de la evaluación, la calificación. Esto no es así, al menos en el nuevo paradigma que nos planteamos. En este contexto tiene más influencia motivadora la gestión de la información, la comunicación, la influencia personal del profesor, la forma de usar la evaluación,