

# **La Evaluación de Competencias en la Educación Dual**

Juan Antonio González Ramírez

Estudiante del Doctorado en Educación y  
Desarrollo Humano

Universidad de La Salle Bajío

Noviembre de 2016

# Contexto mundial

“Los cambios tecnológicos radicales tales como la robótica y la inteligencia artificial ... sustituirán actividades ... que son parte de [muchos] trabajos, ... propiciando un cambio en el conjunto de habilidades requeridas en [ellos] (World Economic Forum, 2016)

# Contexto mundial

“Las habilidades sociales ... tendrán una mayor demanda que las habilidades técnicas, tales como programación o la operación y control de maquinaria.

En esencia, las habilidades técnicas necesitan complementarse con fuertes habilidades sociales y de colaboración” (World Economic Forum, 2016).

# Contexto en México

Las competencias que las empresas en México consideran como más importantes en los jóvenes profesionistas que contratan son (Baz, 2014):

- Trabajo en equipo
- Liderazgo
- Herramientas de Comunicación
- Comunicación con otros
- Eficiencia personal
- Conocimientos de Mercadotecnia

# Sugerencias relevantes para la educación dual

Evaluar ... el aprendizaje de competencias.

Evaluar y elegir las prácticas profesionales [considerando] cuáles competencias desarrollará el practicante en ellas.

Integrar el desempeño que el estudiante tenga en las prácticas profesionales a la evaluación final de su carrera. (Baz, 2014:157)

# Problema con la evaluación de competencias

- Normalmente la evaluación de las competencias queda oculta en la calificación de las materias o asignaturas.
- Normalmente no hay documentos que indiquen el nivel de dominio que ha alcanzado el estudiante de las competencias

# Cómo evaluar las competencias

Para hacer la evaluación de las competencias es necesario tener instrumentos.

Un ejemplo valioso de dicho instrumento lo representa la rúbrica para evaluar el Trabajo en Equipo de la Universidad de Deusto en España (González y Wagenaar, 2006)

# ¿Cómo es el instrumento de evaluación?

La rúbrica tiene indicadores y descriptores para 3 Niveles de Dominio para estudiantes universitarios.

El primer nivel refleja el dominio de la competencia en un contexto habitual de la persona ...;

El segundo nivel indica un dominio de la competencia en el que se demuestra el buen uso de técnicas o formas de propias de actuar competentes.

El tercer nivel se refiere a utilizar la competencia en situaciones múltiples y complejas (Villa y Poblete, 2007).



# ¿Cómo es el instrumento de evaluación?

Los cuatro a ocho indicadores por nivel son “evidencias del grado de desarrollo en el dominio de la competencia” (Villa y Poblete, 2007)

Los cinco descriptores por cada indicador son “fácilmente traducibles a las calificaciones tradicionales” (Villa y Poblete, 2007)

# Ejemplo: Evaluación de Trabajo en Equipo

“PRIMER NIVEL DE DOMINIO: 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.

SEGUNDO NIVEL DE DOMINIO: Contribuye a la consolidación y desarrollo del equipo

TERCER NIVEL DE DOMINIO: Es capaz de dirigir grupos de trabajo, garantizando la integración de todos los miembros y el que se centren en la consecución de un trabajo cuyo nivel sea excelente” (González y Wagenaar, 2006)

# Ejemplo: Evaluación de Trabajo en Equipo

TERCER NIVEL DE DOMINIO: Es capaz de dirigir grupos de trabajo, garantizando la integración de todos los miembros y el que se centren en la consecución de un trabajo cuyo nivel sea excelente

## INDICADORES

Colabora activamente en la planificación del trabajo en equipo, en la distribución de las tareas y plazos requeridos.

Dirige reuniones con eficacia.

Propone al grupo metas ambiciosas y claramente definidas.

Facilita la gestión positiva de las diferencias, desacuerdos que se producen en el equipo.

Fomenta que todos los miembros se comprometan con la gestión y funcionamiento del equipo (González y Wagenaar, 2006).

# Ejemplo: Evaluación de Trabajo en Equipo

INDICADOR DEL TERCER NIVEL DE DOMINIO:

Colabora activamente en la planificación del trabajo en equipo, en la distribución de las tareas y plazos requeridos.

Descriptores

1 Deja hacer. Actúa sin planificación previa.

2 Improvisa la planificación y deja cabos sueltos. Los plazos no son realistas.

3 Realiza propuestas concretas para la distribución de tareas y establece plazos razonables.

4 Estimula la participación de los demás coordinando sus aportaciones.

5 Distribuye tareas factibles a los miembros coordinadamente con orientaciones claras, en situaciones de presión de tiempo y con integrantes diversos (González y Wagenaar, 2006).

# Conclusiones

El desarrollo de las competencias en los jóvenes es fundamental para su desarrollo profesional considerando un entorno cambiante.

Tanto la escuela como las prácticas en la empresa representan un medio adecuado para el desarrollo de estas competencias.

Las instituciones educativas deben evaluar explícitamente las competencias que han determinado para sus estudiantes.

Es importante que los jóvenes conozcan el Nivel de Dominio que tienen de las competencias que son consideradas como más importantes en el área en que desean desempeñarse.

Las rúbricas desarrolladas en la Universidad de Deusto representan un ejemplo valioso de un instrumento de evaluación de competencias.

# Referencias

Baz V., Martínez J., García E., Cañedo A. y Meza M. (2014). *Encuesta de Competencias Profesionales 2014*, Centro de Investigación para el Desarrollo, A.C.

González J. y Wagenaar R. (2006). *Tuning Educational Structures, Informe final Proyecto Piloto fase 2, La contribución de las universidades al proceso de Bolonia*

Villa A. y Poblete M. (2007). *Aprendizaje Basado En Competencias, Una Propuesta para la Evaluación de las Competencias Genéricas*. Universidad de Deusto, Ed. Mensajero, Bilbao, España

World Economic Forum (2016). *The Future of Jobs, Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution*