



UNIVERSIDAD CATÓLICA
SANTO TORIBIO DE MOGROVEJO

Vice Rectorado Académico

INSTITUTO DE INVESTIGACIÓN PEDAGÓGICA

**DIPLOMADO INTERNACIONAL
FORMACIÓN UNIVERSITARIA
BASADA EN COMPETENCIAS**

Evaluación por competencias

Dr. Pedro Palacios

MAPA DE LA EXPOSICIÓN

Asignatura o módulo

Competencia
(genérica-Específica)

Elementos de competencias

Criterio
de desempeño

Evidencias

Rúbrica
(matriz)

Juicio de evaluar

-Toma de decisiones
-Retroalimentación

ENFOQUES DEL MODELO PEDAGÓGICO DE LAS COMPETENCIAS

Enfoques Características	Enfoque funcionalista	Enfoque conductual-organizacional	Enfoque constructivista	Enfoque socio formativo
Concepto de competencias	Desempeño de funciones laborales-profesionales.	Actuación con base en conductas que aportan ventajas competitivas a las organizaciones	Desempeño en procesos laborales dinámicos, abordando las funciones que se presentan	Actuaciones integrales ante problemas y situaciones de la vida con idoneidad, ética y mejora continua.

FUENTE: Tobón (2010) Formación integral y competencias

ENFOQUES DEL MODELO PEDAGÓGICO DE LAS COMPETENCIAS

Enfoques Características	Enfoque funcionalista	Enfoque conductual-organizacional	Enfoque constructivista	Enfoque socio formativo
Características del currículo	<ul style="list-style-type: none"> - Planificación secuencial desde las competencias - mucho énfasis en aspectos formales y en la documentación de los procesos. 	<ul style="list-style-type: none"> - Énfasis en delimitar y desagregar las competencias 	<ul style="list-style-type: none"> -El currículo tiende a ser integrador para abordar procesos disfuncionales del contexto - tiende a enfatizar en funciones de tipo laboral y poco distinciones de tipo social 	<ul style="list-style-type: none"> - Enfatiza en modelo educativo sistémico, el mapa curricular por proyectos formativos, los equipos docentes y el aseguramiento de la calidad.

ENFOQUES DEL MODELO PEDAGÓGICO DE LAS COMPETENCIAS

Enfoques Características	Enfoque funcionalista	Enfoque conductual-organizacional	Enfoque constructivista	Enfoque socio formativo
Implementación con los estudiantes	Módulos funcionalistas basados en unidades de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> -Asignaturas - Materiales de autoaprendizaje 	<ul style="list-style-type: none"> - Asignaturas y espacios formativos dinamizadores 	Proyectos formativos

LA COMPETENCIA Y EJEMPLO

	Definición	Ejemplo
Competencias	Las competencias son actuaciones generales ante actividades y problemas del contexto con idoneidad y ética. Son la concreción de la formación humana integral y se integran al proyecto ético de vida (formación de personas) Considerando los grandes propósitos de formación establecidos en el país, el estado , la institución.	Competencia: Comunicación oral y escrita. Ejemplo: Utilizar el lenguaje oral y escrito para comunicarse con entendimiento en contextos sociales y culturales, empleando diferentes códigos y herramientas en el marco de un proceso metacognitivo.

LA COMPETENCIA Y OTROS ELEMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Concepto	Definición	Ejemplo
<p>Criterio</p> <p>Nota: otros conceptos semejantes son: aprendizaje esperado, resultado de aprendizaje Logro.</p>	<p>Son las pautas concretas para orientar el aprendizaje y la evaluación en las competencias. Establecen los logros esenciales a ser considerados en grados o niveles.</p>	<p>Criterio para el nivel universitario:</p> <p>Elabora un texto informativo con coherencia y ortografía que contenga la siguiente estructura: Introducción, desarrollo del tema y conclusiones.</p>

FUENTE: Tobón (2010) Formación integral y competencias

LA COMPETENCIA Y OTROS ELEMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR

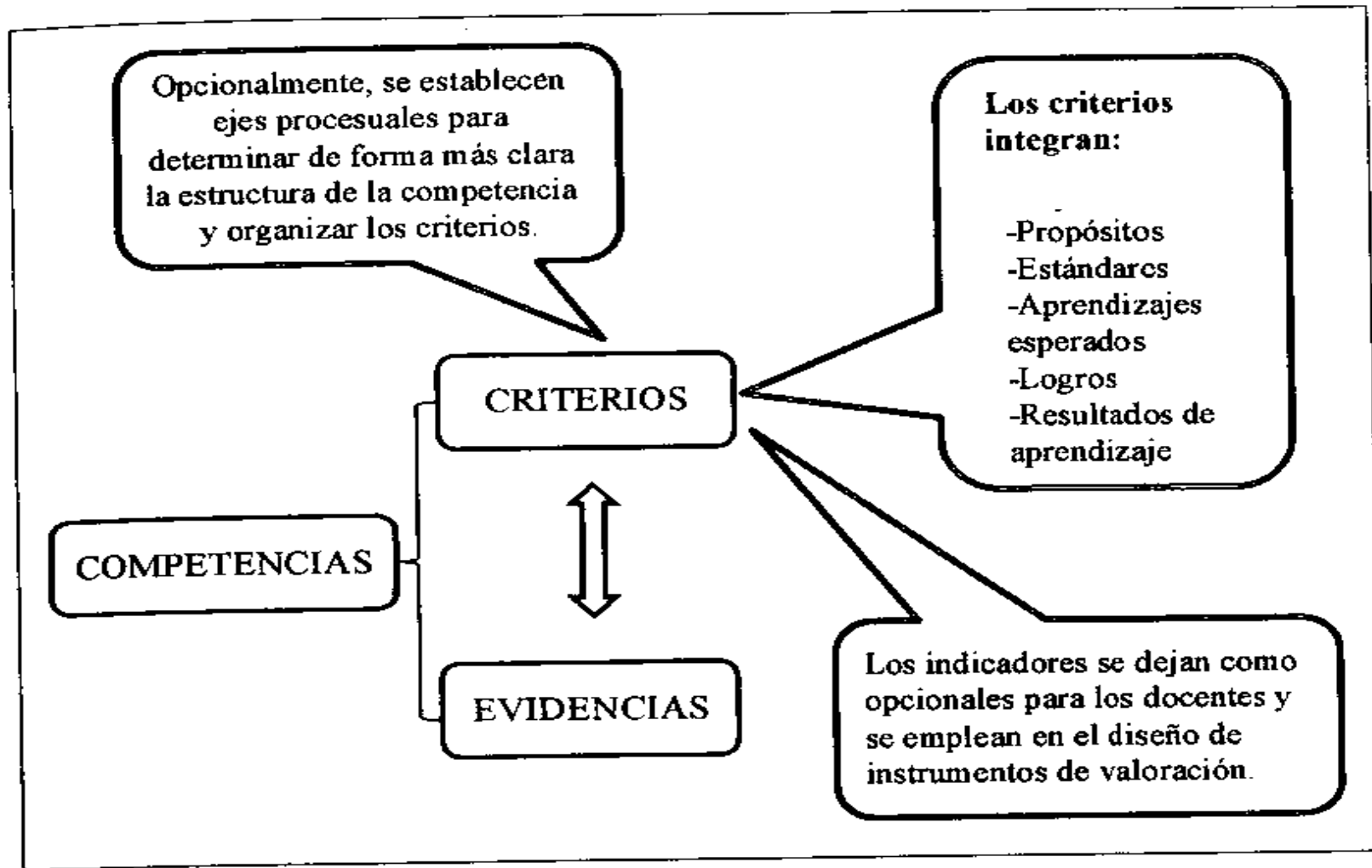
Concepto	Definición	Ejemplo
<p>Indicadores</p> <p>Nota: En el enfoque socioformativo los indicadores se estructuran en la valoración mediante matrices.</p>	<p>Son comportamientos manifiestos, evidencias representativas, señales, pistas, rasgos observables de la actuación humana, que gracias a una argumentación teórica bien fundamentada, permiten afirmar que aquello previsto se ha alcanzado.</p> <p>Son muy concretos y dan cuenta de los avances que se tienen en el logro de un criterio, dentro de una determinada competencia.</p> <p>En el enfoque socioformativo equivalen a los “indicadores de logro”</p>	<p>Indicador para el 1er. ciclo de universidad .</p> <p>Redacta un informe sobre el problema de contaminación ambiental, describiendo sus causas y consecuencias, teniendo especial atención a la redacción y coherencia lógica de las ideas, que exprese un mensaje claro.</p>

LA COMPETENCIA Y OTROS ELEMENTOS DE LA PLANIFICACIÓN CURRICULAR

Concepto	Definición	Ejemplo
Evidencias	Son pruebas concretas y tangibles que permiten evaluar los criterios e indicadores	Textos escrito

FUENTE: Tobón (2010) Formación integral y competencias

ELEMENTOS PARA LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS



EJEMPLO DE COMPETENCIA CON CRITERIOS Y EVIDENCIAS

Asignatura o módulo	Competencia	Criterios	Evidencias
Investigación	Resolver problemas del contexto mediante una determinada metodología de investigación para generar conocimiento y actuar con mayor impacto en la realidad, considerando los saberes acumulados, el trabajo colaborativo y el compromiso ético.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Argumenta los diferentes componentes del concepto de investigación, dando cuenta de la definición, clasificación, características centrales, ejemplificación, diferencias, vinculación, etc. 2. Planifica una actividad o proyecto de investigación (o de intervención con un componente investigativo), acorde con una determinada problemática y metodología de presentación de proyectos. 3. Ejecuta el proceso de investigación abordando de forma proactiva y estratégica las dificultades que se presentan en el proceso, haciendo adaptaciones oportunas, acorde con los resultados esperados. 4. Sistematiza la información aportada por el proyecto bajo un determinado método, acorde con los objetivos y metodología del mismo proyecto. 5. Socializa los resultados de la investigación mediante diferentes estrategias (ponencias, videos, artículos, libros, etc.) dando cuenta del problema, de la metodología, de los resultados y de las conclusiones alcanzadas. 6. Actúa éticamente en todas las etapas del proceso investigativo, acorde con la naturaleza del proyecto, los códigos de ética de la investigación y la antropoética. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Revisión de a menos 2 autores que argumentan la investigación científica, estableciendo un cuadro comparativo sobre concepto, clasificación y características de la investigación. 2. ... 3. ... 4. ... 5. ... 6. ...

COMPETENCIA DE UN DOCENTE

Asignatura o módulo	Competencia	Criterios	Evidencias
Evaluación del aprendizaje	Valorar el aprendizaje de los estudiantes para determinar los logros y los aspectos a mejorar, de acuerdo con las competencias establecidas y unos determinados de referentes pedagógicos y metodológicos.	<ol style="list-style-type: none">1. Planifica la evaluación según las competencias, criterios y evidencias establecidas.2. Elabora instrumentos de evaluación con base en determinados referentes pedagógicos y metodológicos.3. Determina los logros, aspectos a mejorar y nivel de dominio de las competencias en los estudiantes, según la aplicación de determinados instrumentos de evaluación.4. Brinda retroalimentación de forma cordial y propositiva a los estudiantes, y toma decisiones pertinentes acorde con las metas establecidas.	<ol style="list-style-type: none">1. Documento con los planes de evaluación de un módulo o proyecto formativo.2. Presentación de instrumentos de evaluación.3. Mínimo tres informes de evaluación de estudiantes.4. Informe de un proceso de retroalimentación y del impacto en los estudiantes.

NIVELES DE DOMINIO DE UNA COMPETENCIA DESDE EL ENFOQUE SOCIOFORMATIVO

NIVELES DE DOMINIO	CARACTERÍSTICAS
Pre-formal	No se posee la competencia, o se tienen algunos elementos de ésta que no alcanzan a definir un nivel receptivo. Es pre-formal porque todavía la competencia no tiene forma, es decir, estructura
Receptivo	Se tiene recepción de la información El desempeño es muy operativo. Hay baja autonomía. Se tienen nociones sobre la realidad y el ámbito de actuación en la competencia.
Resolutivo	Se resuelven problemas sencillos del contexto Hay labores de asistencia a otras personas. Se tienen elementos técnicos de los procesos implicados en la competencia Se poseen algunos conceptos básicos

NIVELES DE DOMINIO DE UNA COMPETENCIA DESDE EL ENFOQUE SOCIOFORMATIVO

NIVELES DE DOMINIO	CARACTERÍSTICAS
Autónomos	<p>Hay autonomía en la actuación (no se requiere de asesoría continua de otras personas).</p> <p>Se gestiona recursos.</p> <p>Hay argumentación científica sólida y profunda.</p> <p>Se resuelven problemas de diversa índole con los elementos necesarios</p>
Estratégico	<p>Se plantean estrategias de cambio en la realidad.</p> <p>Hay creatividad e innovación.</p> <p>Hay altos niveles de impacto en la realidad.</p> <p>Se hacen análisis evolutivos y prospectivos para abordar mejor los problemas.</p> <p>Se consideran las consecuencias de diferentes opciones de resolución de los problemas en el contexto.</p>

EJEMPLO DE MATRIZ DE VALORACIÓN DE UNA COMPETENCIA

Competencia a ser evaluada: Trabajo en equipo y liderazgo

Descripción realizar actividades colaborativas y liderar proyectos para alcanzar una determinada meta, con planeación y objetivos bien definidos en diferentes contextos y con compromiso ético.

Criterio	Evidencia	Dominio preformal	Dominio receptivo	Dominio resolutivo (básico)	Dominio autónomo	Dominio estratégico	Valoración		
							Autovaloración	Co-valoración	Hetero-valoración
Conceptualizo qué es el trabajo en equipo, sus características y responsabilidades, teniendo en cuenta los retos del contexto	Mapa mental argumentado	No tengo claridad del trabajo en equipo. Mis ideas son confusas frente al trabajo en equipo	Tengo nociones generales sobre lo que es el trabajo en equipo. Comprendo qué es un trabajo grupal.	Defino con mis propias palabras el trabajo en equipo, lo clasifico y determino sus diferencias de otras formas de trabajo colaborativo. Doy ejemplos de trabajo en equipo	Argumento las características centrales del trabajo en equipo. Determino los tipos de trabajo en equipo	Establece el proceso de vinculación del trabajo en equipo y lo argumenta. Hace contribuciones. Hace reflexiones críticas y propositivas en torno al trabajo en equipo	Logros: Aspectos a mejorar:	Logros: Aspectos a mejorar	Logros: Aspectos a mejorar:
Ponderación	10 puntos	0 puntos	2 puntos	8 puntos	9 puntos	10 puntos	Puntos:	Puntos:	Puntos:

TÉCNICAS DE VALORACIÓN

Nombre	Descripción	Metodología	Recomendaciones para su empleo
La observación	<p>Consiste en atender y analizar el desempeño de los estudiantes en actividades y problemas, con el fin de detectar logros y aspectos por mejorar, de acuerdo con las potencialidades que poseen y los eventos externos (oportunidades y amenazas). Es esencial registrar de forma sistemática las observaciones y comparar estas con los criterios de desempeño con el fin de determinar el progreso de los estudiantes</p>	<p>Existen dos tipos básicos de observación: la espontánea y la planeada. La primera surge en cualquier momento de la práctica educativa sin haber de antemano una planeación y los resultados son anotados por el docente en su diario de campo. La observación planeada es aquella que se estructura antes de los hechos con base en objetivos y formatos previamente determinados. La observación puede complementarse con preguntas directas con el fin de determinar el grado de comprensión con respecto a un tema o el manejo de un procedimiento.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓ Tener en cuenta el habla espontánea de estudiantes con respecto a su participación en clase, la comunicación en los grupos de trabajo, la formulación de preguntas, la interacción con otras personas, etc. ✓ Observar, así mismo, el comportamiento no verbal: gestos, posturas, manera de caminar, etc, puesto que esto informa de las actitudes y del grado de motivación. ✓ El docente debe capacitarse para observar el comportamiento considerando todos los elementos de la situación, teniendo en cuenta el contexto y con flexibilidad.

TECNICA DE VALORACIÓN

Nombre	Descripción	Metodología	Recomendaciones para su empleo
Entrevistas focalizadas	Las entrevistas focalizadas constituyen una variante de las entrevistas de incidentes críticos y consisten en un diálogo planeado que se realiza con los estudiantes con el fin de recoger información sobre la formación de las actitudes, las nociones, los conceptos, las categorías, los conocimientos específicos, las habilidades de pensamiento y el empleo de estrategias en la resolución de problemas.	<p>Establecer con anterioridad las preguntas de acuerdo con las características de los estudiantes, los componentes del saber evaluado, los criterios de valoración y las evidencias de aprendizaje.</p> <p>Redactar las preguntas de forma abierta, buscando que inviten a los estudiantes a reflexionar sobre su formación.</p> <p>Sistematizar los resultados de la entrevista y tenerlos en cuenta en la valoración de las competencias.</p>	✓ Evitar que las preguntas indaguen directamente si el estudiante posee o no tal capacidad. Es más recomendable pedirle que describa situaciones recientes relacionadas con el aspecto del saber por valorar y la manera cómo las afrontó. Por ejemplo, al estudiante no se le pregunta de forma directa si resuelve o no por la vía del diálogo los conflictos, sino que se le pide que describa situaciones donde haya tenido conflictos recientemente y la forma como los manejó

TECNICA DE VALORACIÓN

Nombre	Descripción	Metodología	Recomendaciones para su empleo
<p>Diario de campo</p>	<p>Consiste en el registro y análisis de acontecimientos realizados en el marco de una actividad, teniendo como base unos determinados criterios acordados previamente entre el docente y los estudiantes, según lineamientos institucionales. Esta técnica aporta evidencias sobre la construcción de las competencias fundamentalmente en torno a aspectos tales como modificación de creencias, desarrollo de habilidades de pensamientos, puesta en acción de actitudes, interpretación de la realidad y resolución de problemas.</p> <p>El diario de campo también es de gran utilidad para los docentes pues les permite valorar su quehacer profesional. La determinar el impacto de las estrategias de enseñanza y detectar aspectos por mejorar</p>	<p>Asociar con los estudiantes las actividades por registrar, junto con la periodicidad mínima;</p> <p>Sugerir una metodología de registros basada en al menos los siguientes puntos: (a) descripción breve de la actividad profundizando en un determinado aspecto de ésta, (b) análisis conceptual de algunas observaciones, (c) anotación de dudas e inquietudes, (d) autorreflexión sobre el propio desempeño y las experiencias vividas y (e) descripción de aprendizajes.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ✓Motivar a los estudiantes sobre la importancia de la técnica. ✓Enseñar ejemplos de algunos diarios. ✓Mostrar las ocasiones en las cuales puede ser empleada la técnica ✓Emplear una libreta o cuaderno que no implique un alto costo para el estudiante. ✓Indicar a los estudiantes el tipo de evidencias que se van a recoger a partir del diario de campo.

TECNICA DE VALORACIÓN

Nombre	Descripción	Metodología	Recomendaciones para su empleo
Prueba de ejecución	<p>Consiste en actividades reales o simuladas cercanas al contexto donde debe ponerse en acción la competencia, las cuales son realizadas por los estudiantes con seguimiento del docente.</p> <p>Posibilitan valorar el grado de idoneidad con el cual se implementa un procedimiento o una técnica para realizar una determinada tarea (por ejemplo, pedirle a los estudiantes que realicen en la sesión de clase de mantenimiento de un computador siguiendo un procedimiento estándar en el área)</p>	<p>Identificar los componentes del saber que requieren ser valorados mediante este tipo de técnica.</p> <p>Determinar la actividad o problema del contexto que posibilita valorar dichos componentes.</p> <p>Indicar el procedimiento o técnica que debe ser ejecutado.</p> <p>Establecer los indicadores a tener en cuenta con el fin de valorar el grado de idoneidad en la ejecución.</p>	<ul style="list-style-type: none">✓ Solicitar a los demás estudiantes retroalimentación frente al desempeño.✓ Brindar el informe de valoración teniendo en cuenta las fortalezas los aspectos por mejorar.✓ Indicar el grado de idoneidad, así como también si la persona es competente o aún no es competente

TECNICA DE VALORACIÓN

Nombre	Descripción	Metodología	Recomendaciones para su empleo
Ensayos	Son trabajos escritos donde los estudiantes analizan un problema, lo comprenden y formulan pautas para resolverlo, colocando su propia perspectiva personal con base en la indagación bibliográfica, el análisis de los planteamientos, la argumentación de las ideas e hipótesis, y la presentación de propuestas viables	Plantear un tema general de acuerdo a las competencias a ser valoradas. A partir de dicho tema, invitar a los estudiantes a escoger un problema para ser analizado. Posibilitar los diferentes criterios a tener en cuenta en la elaboración del ensayo. Articular la técnica a los propósitos formativos.	✓ Motivar a los estudiantes a tener una postura clara frente al problema escogido y argumentarla. ✓ Buscar que el ensayo se base en comprender un problema y plantear soluciones, y no tanto en hacer un análisis teórico de un tema

INSTRUMENTO DE VALORACIÓN DE DESEMPEÑO DEL DOCENTE

Nº	INDICADORES DE DESEMPEÑO	NIVELES DE DESEMPEÑO			
		Mínimo	Básico	Logro de avance de calidad	Logro con excelencia
MEDIACIÓN PEDAGÓGICA					
1	Investiga los conocimientos previos antes de iniciar la asignatura				
2	Propicia que el estudiante construya su propio conocimiento				
3	Promueve en el estudiante la autorreflexión del aprendizaje				
4	Promueve el uso de estrategias del aprendizaje				
ACTITUDES					
5	Trata a los estudiantes con amabilidad y respeto				
6	Es responsable de su labor docente.				



EVALUACIÓN CRITERIAL

- Es la evaluación que se realiza tomando en cuenta criterios e indicadores los cuales deben ser concretos, claros y prefijados con anticipación.
- Para evaluar competencias necesitamos apoyarnos de criterios determinados los cuales nos permitirán valorar el grado de dominio alcanzado para la competencia planteada.

EVALUACIÓN CRITERIAL,

Ejemplo:

- ❖ Proyecto: Elaboración de un reportaje periodístico.
- ❖ Criterios de evaluación:
 - Argumento (selección de información, fuente, coherencia)
 - Secuencia lógica (orden, temporalidad)
 - Redacción ortografía (uso adecuado del idioma)
 - Riqueza verbal (uso de palabras nuevas)

EVALUACIÓN CRITERIAL: Ejemplo

En este caso los estudiantes Nelly José obtuvieron los siguientes resultados:

Nelly	
Criterio	Calificación
Argumento	Muy bueno
Secuencia lógica	Bueno
Redacción/ortografía	Regular
Riqueza Verbal	Deficiente
Resultado	Aprobado

José	
Criterio	Calificación
Argumento	Bueno
Secuencia lógica	Regular
Redacción/ortografía	Deficiente
Riqueza Verbal	Muy bueno
Resultado	Aprobado

Si bien ambos aprobaron el reporte, el establecer una evaluación por criterios permiten al docente y al estudiante identificar cuáles son sus fortalezas y debilidades para alcanzar la competencia.

FICHA DE OBSERVACIÓN SISTEMÁTICA DE LA CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES

Criterios a observar	Nivel de valoración	Excelente	Bueno	Regular	Deficiente
		4	3	2	1
1. Elabora hipótesis adecuadamente					
2. Fija parámetros o estándares deseables.					
3. Identifica discrepancias entre la situación real y la situación deseada.					
4. Aplica estrategias, técnicas o tácticas eficaces para la transformación de la situación deseada y no deseada.					
5. Proyecta una distribución óptima del tiempo que dispone.					
6. Demuestra perseverancia para conseguir la meta o la situación deseada.					
7. Verifica progresivamente sus realizaciones.					
8. Determina si se está aproximando a la situación deseada.					
9. Corrige los errores encontrados.					
10. Verifica si las metas intermedias se van alcanzando para la retroalimentación necesaria					
11. Prevé y evita que se genere un sesgo definitivo y se llegue a una situación diferente a la deseada.					
12. Evalúa los resultados obtenidos					

FICHA DE OBSERVACIÓN SISTEMÁTICA DE LA CAPACIDAD PARA TOMAR DECISIONES

Aspectos a observar	Nivel de valoración	Excelente 4	Bueno 3	Regular 2	Deficiente 1
Elabora hipótesis adecuadamente					
Fija parámetros o estándares deseables.					
Identifica discrepancias entre la situación real y la situación deseada.					
Aplica estrategias, técnicas o tácticas eficaces para la transformación de la situación deseada y no deseada.					
Proyecta una distribución óptima del tiempo que dispone.					
Demuestra perseverancia para conseguir la meta o la situación deseada.					
Verifica progresivamente sus realizaciones.					
Determina si se está aproximando a la situación deseada.					
Corrige los errores encontrados.					
Verifica si las metas intermedias se van alcanzando para la retroalimentación necesaria					
Prevé y evita que se genere un sesgo definitivo y se llegue a una situación diferente a la deseada.					
Evalúa los resultados obtenidos					

CONCLUSIONES

1. La evaluación sirve para promover, diagnosticar y para retroalimentar la formación de la persona.
2. Los procesos de aprendizaje, enseñanza y la evaluación se entrelazan.
3. La verificación de los desempeños se realiza mediante actuaciones, en proyectos, estudios de casos, resolución de problemas complejos, portafolios, etc.
4. La evaluación por competencias no solo le interesa saber cuanto sabe el estudiante, sino también qué sabe hacer con lo que sabe, aplicando valores y actitudes en la ejecución de una actividad o función.
5. La evaluación por competencias tiene dimensión formativa porque constituye una oportunidad de aprendizaje.
6. La actitud del docente hacia los estudiantes es orientadora y reforzadora.
7. ***Asumir las competencias como un modelo para mejorar la calidad de la educación y no como la panacea a todos los problemas educativos, o como el fin último de la educación, sino como un componente de la formación humana integral, porque el ser humano es un todo integral en una cultura, en un contexto, que tiene un sentido de la vida, una vivencia espiritual, un sentido artístico y una trascendencia.***

ACTIVIDADES

- Elaborar una matriz de valoración para una asignatura considerando una competencia y unos determinados criterios y evidencias. La matriz debe contener los cinco niveles de dominio: Preformal, receptivo, resolutivo, autónomo y estratégico.
- Elabore un instrumento de valoración para la competencia y criterios previstos en la actividad anterior.