

2. La evaluación por competencias.

En muchas situaciones de nuestra vida afirmamos que tal o cual persona es competente en cualquier campo o actividad, por ejemplo, acudió un fontanero muy competente a arreglarme la cisterna; o Lucía (dinamizadora social) es muy competente con los grupos de adolescentes. Coloquialmente entendemos que esa persona sabe y sabe hacer, es decir, tiene conocimientos, destrezas y habilidades que pone en juego.

Adquirir una competencia es algo más que poseer una habilidad respecto a un dominio básico, implica regulación, monitorización y capacidad de iniciativa en el uso y desarrollo de dicha habilidad.

En la Ley Orgánica 5/2002 de las cualificaciones y formación profesional, se define la competencia como: “el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo”.

En el Marco Europeo de las Cualificaciones para el aprendizaje permanente, se entiende por competencia profesional: “demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas, en situaciones de estudio, de trabajo y en el desarrollo profesional y/o personal”.

Las dimensiones de la competencia profesional son el conjunto de aspectos o facetas que la conforman y que, en la práctica, interactúan conjuntamente.

Conocimientos	Destrezas	Habilidades personales y sociales
<p>Los conocimientos se describen como:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Teóricos. • Fácticos. <p>Resultan de asimilar la información gracias al aprendizaje.</p> <p>Los conocimientos suponen:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Recuerdo de información (memoria). • Comprensión de la información: explicar, interpretar la información, distinguir aspectos esenciales o consecuencias evidentes. <p>Proporcionan las bases para sustentar las distintas destrezas y habilidades implicadas en las competencias profesionales.</p>	<p>Las destrezas pueden ser:</p> <p>Cognitivas: uso del pensamiento lógico, intuitivo y creativo que permite aplicar los conocimientos adquiridos a situaciones del contexto profesional; incluye también el análisis, síntesis y evaluación de la información utilizada o generada en dicho contexto.</p> <p>Prácticas: fundadas en las destrezas motrices requeridas en el uso de materiales, herramientas, instrumentos, etc. propios del contexto profesional.</p> <p>La combinación de destrezas posibilita la transferencia del aprendizaje para poder abordar situaciones nuevas, y la utilización de las habilidades metodológicas necesarias para solucionar problemas y responder adecuadamente a contingencias relacionadas con la responsabilidad y autonomía requerida por la cualificación.</p>	<p>Algunas habilidades que pueden inscribirse en esta dimensión de la competencia son:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Cumplimiento de las normas y los procedimientos (seguridad, higiene); etc. • Orientación a la calidad. • Cooperación y trabajo en equipo. Comunicación y empatía. • Planificación y organización en el trabajo. • Flexibilidad para adaptación a nuevas situaciones. • Iniciativa personal. Motivación y aplicación en el trabajo. • Innovación y mejora en el ámbito de la competencia, etc.
<p>La interacción de conocimientos, destrezas y habilidades es necesaria para actuar con la responsabilidad y autonomía requerida por la cualificación profesional.</p>		
<p>¿La evaluación por competencias es cualitativa o cuantitativa?</p> <p>La evaluación por competencias es tanto cualitativa como cuantitativa. En lo cualitativo se busca determinar de forma progresiva los logros concretos que van teniendo los estudiantes a medida que avanzan en los módulos y en su carrera. En lo cuantitativo, los logros se relacionan con una escala numérica, para determinar de forma numérica el grado de avance. De esta manera, los números indicarán niveles de desarrollo, y éstas se corresponderán con niveles de logro cualitativos. Las matrices de evaluación de competencias son las que nos permiten evaluar a los estudiantes tanto de forma cualitativa (en sus logros) como cuantitativas (niveles numéricos de avance). (Zabalza, 2003)</p>		

Quando algo se comprende e interioriza decimos que se ha adquirido un conocimiento, y cuando se establece la conexión entre los conocimientos adquiridos y la realidad mediante la aplicación en un determinado contexto, hablamos de capacidad. Esas capacidades utilizadas para transformar la



realidad hacen referencia a la habilidad. Por último, **cuando utilizamos los conocimientos, las capacidades y habilidades, hablamos de competencias.** El perfil profesional incluye las

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

Unidades de Competencia (UC) que conforman la estructura básica. Son el agregado mínimo de competencias profesionales, susceptible de reconocimiento y acreditación parcial.

En formación para el empleo se ha adoptado la definición de competencia profesional, como conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y el empleo.

Una vez que hemos definido y concretado el concepto de competencia, tendremos que responder a **¿cómo se evalúan las competencias?**

Los reales decretos de cada certificado de profesionalidad establecen los criterios de evaluación de cada una de las capacidades. Los criterios de evaluación son en ocasiones genéricos y poco explícitos, de tal manera que no permiten una valoración sencilla y directa, para evaluar cumpliendo los principios de objetividad, fiabilidad y validez deberá acudir a algunos procedimientos, técnicas e instrumentos de evaluación que nos ayuden y faciliten el proceso. Los más comunes que utilizamos son los indicadores y las rubricas o matrices.

Los indicadores de evaluación son muestras específicas de los procesos que esperamos observar en los alumnos. Como venimos señalando los indicadores se desprenden de los criterios de evaluación y nos informan de en qué medida los alumnos están logrando desarrollar los criterios o capacidades propuestas.

Veamos un ejemplo:

Criterio de evaluación	Indicadores
Diseñar un proyecto de trabajo de manera autónoma	Justifica razonadamente la necesidad del proyecto. Establece objetivos claros y realistas. Asigna el tiempo necesario para alcanzar las acciones previstas. Planifica las acciones que es necesario realizar para alcanzar las capacidades previstas. Planifica la evaluación y los resultados del proyecto.

Indicadores	Nivel de logro 1	Nivel 2	Nivel 3	Nivel 4
Justifica razonadamente la necesidad del proyecto	No presenta ninguna contextualización del proyecto.	Identifica el tema del proyecto, pero no lo vincula con sus necesidades.	Justifica el proyecto a raíz de las necesidades.	Identifica con precisión las necesidades que justifican el proyecto.
Establece objetivos claros y realistas	Formula incorrectamente los objetivos.	Formula incorrectamente los objetivos.	Formula incorrectamente los objetivos.	Los objetivos del proyecto son claros y operativos.

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

Asigna el tiempo necesario para alcanzar las acciones previstas	No planifica temporalmente la ejecución de las tareas.	La planificación de las tareas no se ajusta a los objetivos propuestos.	Planifica adecuadamente las tareas según los objetivos.	La planificación de las tareas es muy precisa, con propuestas alternativas según los riesgos.
Planifica las acciones que es necesario realizar para alcanzar las capacidades previstas	No incorpora propuestas de seguimiento ni de evaluación del proyecto.	Las metodologías que propone no son adecuadas respecto a los objetivos.	Propone metodologías adecuadas.	Propone metodologías adecuadas y flexibles según los objetivos.
Planifica la evaluación y los resultados del proyecto	No incorpora propuestas de seguimiento ni de evaluación del proyecto.	Los indicadores que propone para la evaluación del proyecto no son apropiados.	Propone nuevos indicadores para la evaluación final del proyecto.	Propone indicadores precisos para el seguimiento y la evaluación final del proyecto.

Una de los grandes cambios que implica la evaluación por competencias es que la evaluación ya no es por promedio, sino que se realiza en base a indicadores y niveles de logro. Un alumno tiene una competencia cuando está en condiciones de desempeñarse ante una situación o problema con motivación, ética, conocimiento teórico y habilidades procedimentales. Si falta alguno de estos aspectos, no se puede certificar la competencia en su nivel de desarrollo respectivo, y por tanto no puede superar el módulo. Es por ello que, en los módulos, los estudiantes deben demostrar que han aprendido todos los aspectos esenciales de la competencia en el nivel de desarrollo esperado, acorde con unos indicadores de referencia. En la evaluación promedial, en cambio, es posible que un alumno pueda pasar una asignatura, materia, o módulo, utilizando sólo los aspectos teóricos o prácticos pues la nota media ayuda a compensar carencias. En la evaluación de competencias no hay promedio de notas para evitar, por ejemplo, que un logro muy importante en habilidades prácticas compense la ausencia de logro en lo teórico o viceversa.

Ya hemos señalado que el SEPE tiene editadas una serie de guías didácticas de algunos certificados de profesionalidad, son muy interesantes y nos ayudan especialmente tanto en la programación didáctica como en el desarrollo de la acción formativa, ir a la página: sepe.es/ guías didácticas o utilizar un buscador. Hay guías de todas las familias profesionales.

“Las guías de aprendizaje y evaluación de los certificados de profesionalidad son un instrumento que proporcionaran a los formadores recursos, estrategias, procedimientos e instrumento para enfocar los procesos de enseñanza/aprendizaje hacia la adquisición de las competencias profesionales de los alumnos y facilitaran que la evaluación se realice con mayor rigor técnico”.
(SEPE)

Actividad

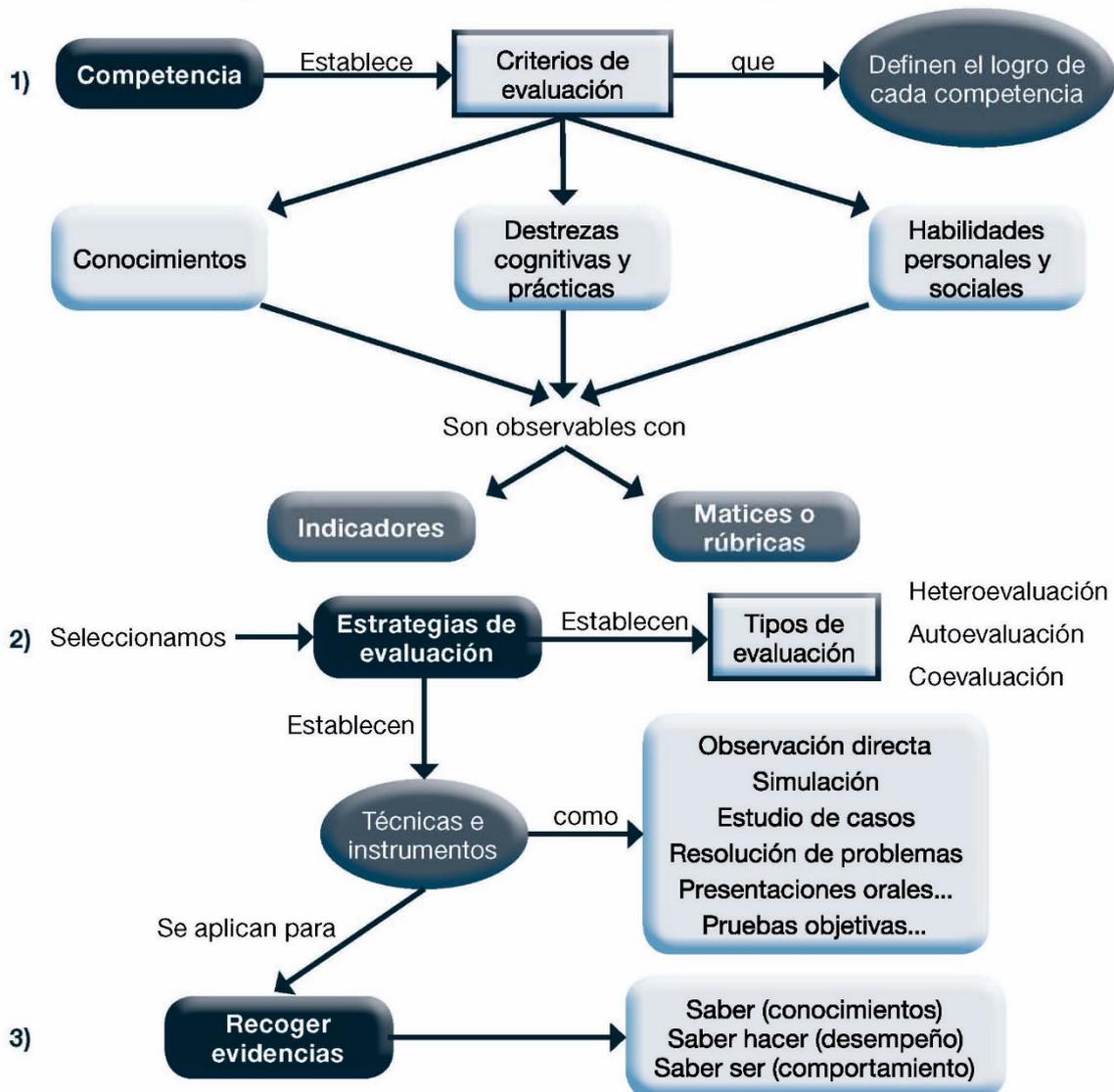
En grupos de tres o cuatro personas seleccionamos una guía de aprendizaje y evaluación de una familia profesional, diferente para cada grupo.

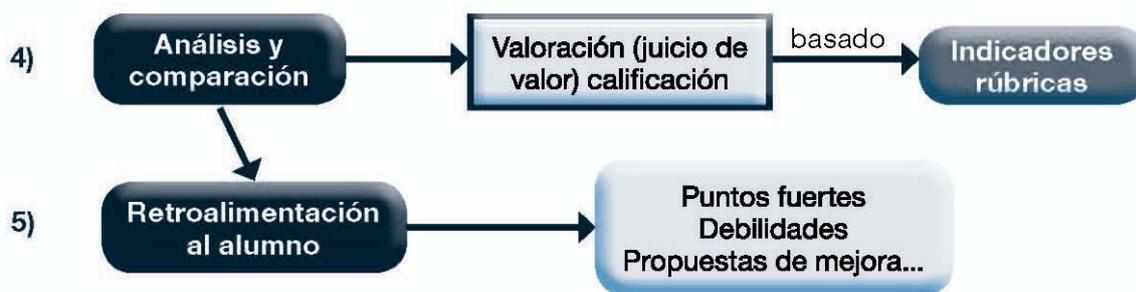
De esa guía seleccionaremos una capacidad, sus criterios de evaluación, indicadores y niveles de logro. Lo presentaremos en una matriz, cuadro de doble entrada o rúbrica, al resto de los compañeros.

Actividad

Existen en la red una gran variedad de aplicaciones informáticas para la realización de rúbricas. Por grupos de tres o cuatro personas examinaremos al menos 4 aplicaciones diferentes y seleccionaremos las que nos parezcan más apropiadas para nuestro trabajo como docentes. Tendremos que justificar su elección y presentar una muestra de una capacidad del certificado de profesionalidad Docencia de la formación para el empleo.

Veamos de manera gráfica como se realiza la evaluación por competencias:





2.1. Procedimiento para el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales: vías formales y no formales de formación y experiencia profesional.

El procedimiento para el reconocimiento y acreditación de competencias profesionales es un conjunto de actuaciones dirigidas a reconocer, evaluar y acreditar las competencias profesionales adquiridas mediante la experiencia laboral o de vías no formales de formación.

Esta evaluación y acreditación de las competencias profesionales se desarrollará siguiendo criterios que garanticen la fiabilidad, objetividad y rigor técnico de la evaluación. El Catálogo Nacional de Cualificaciones Profesionales (CNCP) sirve de referencia objetiva en este procedimiento.

Si las competencias profesionales evaluadas al trabajador, no alcanzan a completar las cualificaciones recogidas en algún título de formación profesional o certificado de profesionalidad, se le realiza una acreditación parcial acumulable. De este modo, si así lo desea, el trabajador podrá completar su formación para la obtención del correspondiente título o certificado.

En España más del 70 % de la población activa no cuenta con una acreditación reconocida de su cualificación profesional, además existe un volumen importante de aprendizaje no formal cuya falta de reconocimiento, en especial en colectivos como mujeres, inmigrantes, trabajadores desocupados, puede provocar situaciones de deficiente transición en el mercado laboral con el consiguiente riesgo de exclusión.

La Unión europea estableció en marzo de 2004 los principios comunes europeos para la validación del aprendizaje no formal e informal, que son necesarios para fomentar la comparabilidad y la aceptación de las diferencias entre los Estados miembros, así como para la transferencia y aceptación de los resultados educativos y formativos en distintos entornos.

Requisitos necesarios para participar en el procedimiento.

Las personas que deseen participar en el procedimiento deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Poseer la nacionalidad española o ser titular de una autorización de residencia o de residencia y trabajo en España en vigor, en los términos establecidos en la normativa española de extranjería e inmigración.
- Tener 18 años cumplidos en el momento de realizar la inscripción, cuando se trate de unidades de competencia correspondientes a cualificaciones de nivel 1 y, 20 años los niveles 2 y 3.
- Experiencia Laboral: adquirida en los últimos diez años, relacionada con las competencias que el candidato quiera acreditar: 2 años (1200 horas mínimas trabajadas) para cualificaciones de

EDITORIAL TUTOR FORMACIÓN

nivel 1; 3 años (2000 horas mínimas trabajadas) para cualificaciones de nivel 2 y 3.

- **Formación:** realizada en los últimos 10 años, relacionadas con las competencias que el candidato quiera acreditar: 200 horas para cualificaciones de nivel 1; 300 horas para cualificaciones de nivel 2 y 3.
- **Tener experiencia laboral y/o formación relacionada con las competencias profesionales que se quieran acreditar.**

Las personas mayores de 25 años que reúnan los requisitos de experiencia laboral formativa indicados en el apartado anterior pero que no puedan justificarlos, presentarán la justificación mediante alguna prueba de su experiencia laboral o aprendizajes no formales de formación. Para estudiar estos casos, las administraciones competentes designarán a los asesores, que emitirán un informe sobre la procedencia o no de la participación del aspirante en el procedimiento. Si el informe es positivo, se procederá a la inscripción definitiva.

Fases para el procedimiento

- **Asesoramiento:** en esta fase un asesor acompaña y aconseja al candidato para preparar la documentación necesaria.
- **Evaluación de la competencia profesional:** en esta fase se intenta demostrar las competencias profesionales para que las que se solicita la acreditación. Se emplearán los métodos de evaluación más apropiados a las características del candidato en función de la unidad de competencia a evaluar.
- **Acreditación y registro de la competencia profesional:** en esta fase se expide una acreditación de cada una de las unidades de competencias superadas.



Las convocatorias de acreditación las realizan cada una de las Comunidades Autónomas y ellas son las que establecen su propio calendario, así como las unidades de competencia que pueden acreditarse. Son periodos de tiempo con una duración determinada y dirigidos a unas especialidades concretas.

Puedes obtener más información en: www.todofp.es/acreditacion

Además de toda la información sobre las acreditaciones tiene un enlace con las distintas CC. AA. Donde se recogen las distintas convocatorias de acreditación así como la normativa reguladora.

RECUERDA

Actividad

Descárgate un formulario de autoevaluación, de una unidad de competencia de Docencia de la formación para el empleo, de cualquiera de las unidades de competencia. Es un trabajo individual. Reflexiona sobre el mismo y señala tus puntos fuertes y débiles.

Puedes entrar en el portal todofp.es/acreditacion en guías de evidencias y cuestionarios de autoevaluación, seleccionar la familia profesional, el certificado de profesionalidad y una unidad de competencia.

3. Resumen.

La evaluación es un elemento básico e imprescindible de cualquier propuesta curricular y como tal un elemento esencial en nuestras aulas, en nuestro trabajo cotidiano, “un buen formador, no debe ser sólo un buen enseñante, debe ser asimismo un excelente evaluador”.

Es necesario insistir que hoy se entiende la evaluación como una actividad de aprendizaje, no es un hecho puntual, es una actividad que nos acompaña en todo el proceso formativo, de la cual aprendemos tanto discentes como docentes.

Resulta necesario, imprescindible conocer los aspectos esenciales de la evaluación, su normativa, las técnicas, estrategias, instrumentos, los documentos en los que se recogen los datos de dicho proceso, y como las medidas de apoyo y refuerzo para alumnos y alumnas.

Una adecuada preparación de la evaluación: capacidades, criterios de evaluación, indicadores, rubricas, estrategias, instrumentos, criterios de calificación, pautas de información... a buen seguro facilitará esa calidad que todos deseamos. Esa es nuestra tarea.

4. Actividades.

1. Completa:
La evaluación es un proceso de _____ de información.
2. Responde: ¿Cuándo debemos evaluar?
3. Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas.
 - Medir y evaluar es lo mismo
 - Coevaluación es la evaluación que unos alumnos realizan a otros
 - Únicamente se debe evaluar a los alumnos
 - Para participar en un proceso de acreditación es necesario tener 21 años cumplidos
 - Existirá una red de orientadores para prestar asesoramiento a las personas que lo soliciten con relación a la acreditación de competencias
4. Escribe tres diferencias entre medir y evaluar.
5. Completa:
Se evalúa para _____ si se han logrado los objetivos propuestos.
6. Señala cuatro características de la evaluación.
7. Indica si las siguientes afirmaciones son verdaderas o falsas:
 - Para evaluar una competencia hacemos nota media entre los contenidos teóricos y prácticos.
 - Los criterios de evaluación vienen establecidos en los Reales Decretos de cada uno de los certificados de profesionalidad.
 - La evaluación por competencias es tanto cualitativa como cuantitativa.
8. Señala los tipos de evaluación según el agente evaluador.
9. Completa:
En la Ley Orgánica 5/2002 de las cualificaciones y formación profesional, se define la competencia como:
10. ¿Cuáles son las fases en el proceso de acreditación de las competencias profesionales?

5. Actividades prácticas y de investigación.

1. Buscar dos definiciones más sobre el concepto de evaluación. Señalar la referencia.
2. Reflexionar sobre el concepto de evaluación y elaborar su propia definición.
3. Actividad práctica.
Está participando en el diseño de un taller de empleo dirigido a personas mayores de 45 años de alfarería artesanal para la obtención de este certificado de profesionalidad. El certificado tiene un nivel de cualificación profesional 2, con una duración de 600 horas, entre las que se encuentra un módulo de prácticas de 80 horas. Planifique la evaluación respondiendo a estas preguntas:
¿Para qué evaluar?
¿Qué evaluar?
¿Cómo evaluar?
¿Cuándo evaluar?
¿Quiénes deben evaluar?
4. Realizar una tabla comparativa estableciendo las diferencias fundamentales entre medición y evaluación.
5. Poner un ejemplo de medición y otro de evaluación y explicar las características.
6. Actividad práctica.
Usted está participando en la realización de un curso de formación para el empleo, concretamente con el certificado de profesionalidad actividades de gestión administrativa.
Este curso tiene una duración de 880 horas presenciales, con prácticas profesionales (80 horas). ¿Cómo realizaría una evaluación de este curso con referencia criterial?
¿Cómo de manera normativa?
7. Investigar y buscar a través de internet acerca de la objetividad en la evaluación, la fiabilidad y la validez.
8. Escribir al menos dos definiciones de cada una y después redactar la suya propia, definiendo así las condiciones que determinan que una evaluación cumpla con sus características técnicas.
9. Imaginar un proyecto de carpintería para realizar junto a los alumnos. Indicar de qué forma recogería los datos, impresiones, etc., para efectuar las modalidades de evaluación en función del momento.
10. Señalar con qué instrumento realizaría una evaluación inicial de un grupo que está en primer curso y nunca antes ha dado los contenidos que se van a impartir. Indicar el tipo de preguntas que haría.
11. Señalar cuál cree que es el tipo de evaluación más utilizada en función del agente evaluador. Explicar por qué.
12. Realizar una tabla en la que se recojan según su opinión, las distintas ventajas e inconvenientes de los diferentes tipos de evaluación dependiendo del agente evaluador.
13. Buscar ejemplos de actas realizadas en la Formación Profesional.
14. Consultar qué normativa regula la evaluación por competencias. Reflexionar sobre los puntos fundamentales.
15. Reflexionar sobre el concepto de competencia y elaborar su propia definición.