

Universidad de San Carlos de Guatemala
Escuela de Trabajo Social
Instituto de Investigaciones “Ángela Ayala”



Análisis de la metodología de evaluación, desarrollada en la cohorte
2014-2018 del Modelo Educativo por Competencias Profesionales
Integradas con Enfoque Holístico de la Escuela de Trabajo Social:
Estudio Longitudinal

MSc. Daniel Alberto Herrera Letona
Investigador

Guatemala, noviembre 2018

Autoridades de la Universidad de San Carlos de Guatemala

MSc. Murphy Olimpo Paiz Recinos

Rector

Arq. Carlos Enrique Valladares Cerezo

Secretario

Autoridades de la Escuela de Trabajo Social

Licda. Alma Lilian Rodríguez Tello

Directora

Licda. Mirna Lisette Valle Peralta

Secretaria Administrativa

Consejo Directivo

Representantes Docentes:

MSc. Celita Mahely Chacón de Prera

MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro

Representante de los profesionales

Carol Julissa Velasco Escobar

Representantes Estudiantiles

Mónica Alejandra Gálvez Pérez

Instituto de Investigaciones "T.S. Ángela Ayala"

M.A. Ada Priscila del Cid García

Coordinadora

Jennifer Segura

Secretaria

Consejo Editorial

M.A. Ada Priscila del Cid García

MSc. Mercedes Victoria Magaña Castro

M.A. Edwin Gerardo Velásquez

MSc. Oscar Felipe Jaramillo Melgar

Diseño de Portada

M.A. Marco Antonio Rosales Arriaga

Artículo 11. Los Autores serán los responsables de las
Opiniones y criterios expresados en sus obras.
Reglamento del Consejo Editorial de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Universidad de San Carlos de Guatemala
Instituto de Investigaciones de la Escuela de Trabajo Social "T. S. Ángela Ayala"
Edificio S-1, 2do. Nivel, Ciudad Universitaria, zona 12. Ciudad de Guatemala.
Tel. PBX- 2418-8850 ext. 107 y 85463
Email: iietsguate@gmail.com

Se prohíbe la reproducción parcial o total del presente documento,
salvo autorización previa de la Coordinación del IIETS

Tabla de Contenido

Introducción	i
Capítulo 1. La Evaluación Educativa	1
1.1 Conceptos Básicos de la Evaluación Educativa	1
1.2 Tipos de Evaluación.....	5
1.2.1 Según su finalidad y función	5
1.2.2 Según su extensión.....	7
1.2.3 Según los agentes evaluadores:	8
1.2.4 Según el enfoque metodológico	9
1.3 Funciones de la Evaluación.....	11
1.4 Instrumentos de la Evaluación	12
Capítulo 2 Metodología de la evaluación por competencias	21
2.1 Formas de evaluación del modelo por competencias	21
2.2 Criterios de calidad de la evaluación por competencias	25
2.3 Cómo se debe evaluar por competencias.....	31
2.4. Instrumentos de la evaluación por competencias.....	34
Capítulo 3 La Evaluación en el modelo por competencias de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala	41
3.1. Características	41
3.2. Procesos de evaluación.....	44
3.3. Actores y opiniones.....	50
3.4. Criterios de evaluación.....	52
Capítulo 4 Resultados	55
4.1. Análisis de resultados.....	55
4.1.1. Cuestionario aplicado a Estudiantes	55
4.2. Cuestionario aplicado a Docentes.....	69
Conclusiones	76
Referencias	78

Introducción

El modelo educativo basado en competencias profesionales desarrolla una metodología diferente, tanto en el proceso de aprendizaje como en su forma de evaluación. Tomando en cuenta lo anterior, esta investigación se plantea conocer ¿Cuál es la metodología de evaluación del modelo educativo basado en competencias profesionales con enfoque holístico, que se aplica en la Escuela de Trabajo Social?

Como objetivo general se plantea el análisis del proceso metodológico de evaluación que se llevó a cabo en el modelo por competencias aplicado en la cohorte 2014-2018. También se propone identificar cuál es el modelo de evaluación que prefieren las(os) alumnas(os); identificar si las estrategias metodológicas aplicadas lograron medir efectivamente el conocimiento adquirido; así como Identificar cuál es el tipo de evaluación más practicado y el menos practicado.

Dentro de los contenidos más relevantes se puede citar: la evaluación educativa, sus conceptos básicos, sus tipos, funciones e instrumentos de la evaluación; seguidamente se encuentra la metodología de la evaluación por competencias, formas de evaluar por competencias, sus criterios de calidad y los instrumentos de la evaluación por competencias; luego se encuentra la evaluación en el modelo por competencias, pero ya específicamente de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, sus características, procesos, actores y criterios; por último se presentan las evidencias que presenta la evaluación por competencias de la Escuela de Trabajo Social y el análisis de resultados de la información de campo.

Entre los hallazgos relevantes en alumnado se puede destacar que más de la mitad no conoce las competencias que debe alcanzar en cada curso; consideran que algunas de las evaluaciones son poco apropiadas, la mayoría no conoce las diferentes formas de evaluación por competencias que hay. Por parte del sector docente se manifiesta que la evaluación por competencias se aplica parcialmente, y complementan que una parte del alumnado no responde adecuadamente a la evaluación por competencias.

El informe finaliza con una serie de conclusiones que vienen a sintetizar los planteamientos formulados desde los objetivos de la investigación, por lo que forman una parte relevante del presente informe.

Capítulo 1. La Evaluación Educativa

Hay que tener presente que los procesos educativos formales se distinguen por ser planificados, fundamentados teóricamente, lógicos y sistemáticos. De ello deriva que se distinguen varias etapas interrelacionadas unas con otras, con diferentes dimensiones de importancia cada una de ellas.

Una de estas etapas de los procesos educativos es la evaluación, entendida como la acción o conjunto de acciones que tienen como propósito medir los conocimientos, procedimientos y actitudes involucrados en todo proceso de aprendizaje. Se considera importante para los fines del presente estudio, iniciar con un esbozo de definiciones que propicien una clara visión de lo que es la evaluación en el campo de la educación.

1.1 Conceptos Básicos de la Evaluación Educativa

La evaluación es una herramienta sumamente importante que ofrece una gran variedad de información que, si se usa con sabiduría, puede ser una fuente valiosa que ayude a mejorar y alcanzar la excelencia en cualquier actividad de la vida. La Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos ha estado implementado el programa de estudios basado en competencias profesionales integradas con enfoque holístico desde el año 2010, y se requiere hacer un análisis de la metodología de evaluación desarrollada en la cohorte 2014-2018. La necesidad se debe a que esta metodología es relativamente nueva en el país y un tanto diferente.

El concepto de Evaluación tiene que ver con la acción y la consecuencia de evaluar, un verbo cuya etimología se remonta al francés *évaluer* y que permite indicar, valorar, establecer, apreciar o calcular la importancia de una determinada cosa o asunto. (Gardey, 2008 s/n).

“La palabra valor viene del latín *valere* que significa “ser fuerte” (...) La palabra latina *valerese* vincula con la raíz indoeuropea”. (etimologias.dechile.net/?valor, 2018)

Si se analiza detenidamente este concepto, puede notarse que va íntimamente relacionado con valorar, sacar cuentas y obtener un resultado que requiere fortaleza y coraje aceptar, pues mostrará que hay cambios que hacer con el fin de mejorar, debilidades que hay que fortalecer.

La evaluación se ha aplicado desde hace muchos años, desde que se realizaban investigaciones con el fin de evaluar individuos y programas. La finalidad de la evaluación era la de verificar el proceso de aprendizaje; pero solo hasta al final de la misma, con el interés de saber si los alumnos habían conseguido los objetivos propuestos. Posteriormente, en la Edad Media los exámenes cobran vigencia en las universidades con carácter más formal. En el Siglo XVIII debido al incremento de la demanda por educación y la apertura más amplia a su acceso, se hizo necesario comprobar los conocimientos, por lo que se utilizaron ya los exámenes escritos.

En los Estados Unidos, Horace Mann (1945), a través de test de rendimiento realizó evaluaciones en las escuelas de Boston. Los test daban información sobre los alumnos, pero no sobre los programas o currículos con los que se había enseñado. (López, 2010. p. 2)

Es ya en el Siglo XX que aparece el término “test” como reemplazo al examen. Este test es considerado entonces como un instrumento con características científicas con el cual podrían determinarse factores psicológicos de una persona, el nivel de inteligencia, las aptitudes, los intereses y el aprendizaje.

Otro aspecto muy importante es que hasta ese momento la evaluación era considerada como una sanción o castigo. De allí en adelante la evaluación se convirtió en un acto educativo.

No es sino hasta en los años sesenta que la evaluación se ha generalizado a otras especialidades que no son específicamente educativas, como a empresas, capacitaciones, proyectos, programas, experimentos, etc. A finales de la década de los ochenta, empieza a utilizarse el término indicador como hechos o expresiones concretas y cuantificables que nos sirven para medir.

La evaluación consiste en un proceso orientado hacia la observación de cambios de conductas y rendimientos para verificar los logros alcanzados en función de los objetivos planteados, con el fin de mejorar continuamente.

La evaluación es un proceso integral o integrador y sistemático a través del cual se recopila información de manera metódica y rigurosa para conocer, analizar y juzgar el valor de un objeto educativo determinado: los aprendizajes de los alumnos, el desempeño de los docentes, el grado de dominio del currículo y sus características; los programas educativos del orden estatal y federal, y la gestión de las instituciones, con base en lineamientos definidos que fundamentan la toma de

decisiones orientadas a ayudar, mejorar y ajustar la acción educativa. (Robles, 2016. p. 141)

Es importante señalar que la evaluación determinará tanto lo bueno como lo malo de la situación o programa que se esté realizando. Es por ello que se considera un proceso complejo porque detallará fríamente lo positivo y lo negativo y conllevará cambios para mejorar, la búsqueda de innovaciones y alternativas creativas. Es un proceso complejo porque abarca muchas variables objetivas y subjetivas y muchos intereses que pueden sentirse en riesgo o inseguros al verse de una manera objetiva y crítica. Pero también permitirá detectar áreas de oportunidad necesarias tanto para maestros como para alumnos y en general para todo el sistema educativo.

No se debe perder de vista que lo que se persigue es el enriquecimiento y mejora tanto de los aprendizajes para los alumnos, como de la práctica docente, por lo que al final todos ganan. Otro punto importante es la interrelación que se obtiene con estos procesos, pues participan, alumnos, padres de familia, maestros, tutores, autoridades de los centros educativos, evaluadores externos y autoridades educativas.

La evaluación es un factor inherente del proceso educativo, su objetivo es informar a lo largo del proceso, los avances y limitaciones del mismo y de los actores que en él intervienen, con la finalidad de ayudar en la formación continua y permanente del alumno. Se trata de observar en los distintos agentes de la educación, el desarrollo cualitativo y sino también la parte cuantitativa de las actitudes, capacidades y conocimientos, de todos los que intervienen en el mismo. (Figuerola, 2004. p. 19)

Conforme han ido avanzando los años, la innovación ha sido necesaria especialmente en la educación universitaria.

Se ha tratado de vincular los estudios a las necesidades laborales y sociales del entorno del estudiante/profesional, así como que la enseñanza sea centrada en el estudiante. En los procesos de evaluación, tanto el estudiante como el docente adquieren más protagonismo en su aprendizaje, se fomenta el trabajo en equipo y esto capta más su atención e interés, al sentirse partes del proceso.

Un reto muy importante de la evaluación de la calidad de la educación lo constituye la solución de problemas y búsqueda de alternativas. Es por ello que es muy importante que las personas y las organizaciones vean a la evaluación como parte fundamental de su propio desarrollo y crecimiento y no como una amenaza.

No hay que perder de vista que lo que la evaluación persigue es medir el desempeño y nunca al individuo.

La acción educativa de estudiantes y maestros está dirigida por la evaluación, pues es este el punto de partida.

“La evaluación, al prescribir realmente los objetivos de la educación, determina, en gran medida... lo que los alumnos aprenden y cómo lo aprenden, lo que los profesores enseñan y cómo lo enseñan, los contenidos y los métodos; en otras palabras, el producto y el proceso de la educación... querámoslo o no, de forma consciente o inconsciente, la actividad educativa de alumnos y profesores está en algún grado canalizada por la evaluación.” (De la Orden Hoz, 1999. p. 578)

Uno de los factores importantes de la evaluación es la medición, calificación, certificación o acreditación. La medición constituye también un proceso de obtener una expresión numérica de algo en forma tal que permita hacer comparaciones cuantitativas. La medición lleva implícito proporcionar un valor numérico a los conocimientos, destrezas, actitudes, comportamientos y habilidades de los estudiantes en un período definido. Por lo que se puede observar que la calificación es más restringida que el proceso de evaluación, el cual es más amplio. Se mide el aprendizaje mediante una calificación. El conjunto de calificaciones obtenidas constituyen las evidencias del aprendizaje.

La evaluación es un proceso que busca dar a conocer, de la manera más sistemática y objetiva posible, la eficacia y eficiencia e impacto de las actividades formativas de acuerdo a los objetivos planteados. Debe cumplir con ciertas características que vale la pena enumerar:

Integral. Porque debe cubrir todos los objetivos, aspectos de aprendizaje de la forma de actuar del alumno, del maestro y del sistema. Se considera que la información que se obtiene de cada uno de los componentes están relacionados con el desarrollo orgánico del sistema educativo.

Sistemática. Permite obtener, analizar e interpretar y formular juicios válidos de cada paso previamente establecido en el proceso de enseñanza- aprendizaje, de acuerdo a los objetivos previamente planteados. Estos objetivos son los criterios que siguen una secuencia lógica y marcan el paso de todo lo demás.

Continua y permanente. Para posibilitar reajustes inmediatos con el fin de mejorar y no esperar hasta el final cuando ya no es posible corregir o mejorar las cosas.

Flexible: Debido a que puede darse amplio margen de variación en cuanto a las características y condiciones personales de los individuos.

Participativa o colectiva. Implica amplia variedad de personas que participan en el proceso. (Padres, maestros, alumnos)

Formativa. Porque su objetivo consiste en perfeccionar y enriquecer los resultados de la acción educativa. Su valor radica en enriquecer a todos los usuarios del sistema y al sistema en sí.

Recurrente. Reincide a través de la retroalimentación, perfeccionándolo en el camino.

Decisoria. Facilita la emisión de juicios de valor y contribuye a la toma de decisiones para mejorar el proceso y los resultados. (Teixeira, 2009. p. 2)
La evaluación debe ser continua, acumulativa, integral y justa.

Es un proceso que implica recogida de información con una posterior interpretación en función del contraste con determinadas instancias de referencia o patrones de deseabilidad, para hacer posible la emisión de un juicio de valor que permita orientar la acción o la toma decisiones. (Martínez J. O., 2011. p 4)

1.2 Tipos de Evaluación

Hay una amplia variedad de tipos de evaluación, con diferentes propósitos. Se señalan los que se consideran más importantes:

1.2.1 Según su finalidad y función

De acuerdo a lo que persigue y el rol que desempeña dentro del proceso educativo la evaluación puede ser:

Evaluación Inicial o Diagnóstica

“La Evaluación Inicial o Diagnóstica se realiza para predecir un rendimiento o para determinar el nivel de aptitud previo al proceso educativo.” (Teixeira, 2009. p. 2)

Es útil para inspeccionar conocimientos anteriores del estudiante, identificar algunas habilidades, destrezas, intereses y motivaciones.

Es importante mencionar que este tipo de evaluación no es para calificar.

Este tipo de evaluación sirve cuando se quiere conocer cómo es el aprendizaje de un estudiante, cuál es el nivel para ubicarlo adecuadamente, cuáles son sus fortalezas y cuales las debilidades, en las cuales hay que trabajar para mejorarlas. En síntesis, son útiles para la formación, admisión y orientación de los alumnos.

Función Formativa

La evaluación formativa o durante el proceso de aprendizaje fue introducida en el año 1967 por M. Scriven para referirse a los procedimientos utilizados por los profesores, con la finalidad de adaptar sus procesos didácticos a los progresos y necesidades de aprendizaje observados en sus alumnos. (Ballester, 2008. p. 28)

Se realiza al final de cada trabajo de aprendizaje y busca informar de los logros obtenidos, y nivel de dificultades con el fin de buscar estrategias educativas de mayor éxito. Por tal motivo, ofrece continuamente información valiosa para un programa educativo. Observa y analiza el proceso para permitir mejoras y tomar decisiones.

Se mencionan criterios importantes a tomar en cuenta:

- Es un proceso multidireccional.
- Debe ser riguroso y relevante.
- Sistemático.
- Ética.
- Continua e integradora.

Función Sumativa

Es la que se aplica al concluir un cierto periodo de tiempo o al terminar algún tipo de unidad temática. Tiene la característica de ser medible, dado que se le asigna a cada alumno que ostenta este tipo de evaluación un número en una determinada escala, el cual

supuestamente refleja el aprendizaje que se ha adquirido; sin embargo, en la mayoría de los centros y sistemas educativos este número asignado no deja de ser subjetivo, ya que no se demuestra si en realidad el conocimiento aprendido puede vincularse con el ámbito social. (Teixeira, 2009. p. 2)

Se persigue calificar en función de un rendimiento determinado, ofrecer una constancia certificada sobre lo que se ha alcanzado. Debe ser medible, debido a que valora resultados. Sirve para determinar el logro de los objetivos programados. Es la que mide la cantidad de información retenida por el alumno, con el fin de aprobar o certificar su conocimiento, así como las competencias alcanzadas.

1.2.2 Según su extensión

De acuerdo a los objetivos y los contenidos que abarque, una evaluación puede ser:

Evaluación Global

Este tipo de evaluación se usa cuando se pretende saber qué tanto se conoce de un todo. Cuando se quieren abarcar todas las dimensiones de los alumnos, del centro educativo, del programa, etc.

“Se considera el objeto de la evaluación de un modo holístico, como una totalidad interactuante, en la que cualquier modificación en uno de sus componentes o dimensiones tiene consecuencias en el resto.” (Tabares, Tipos de Evaluación-Desarrollo Educativo, 2017. p. 2)

Este tipo de evaluación pretende comprender un todo, lo cual no siempre es posible, ni necesario. El modelo más conocido es el CIPP de Daniel Stufflebeam que quiere decir Contexto, Ingreso, Proceso, Producto, y cuyo enfoque era a la toma de decisiones.

Un ejemplo pueden ser las evaluaciones de ingreso a las Universidades, las cuales dan idea de la preparación del alumno, de sus fortalezas y debilidades.

Evaluación Parcial:

“Pretende el estudio o valoración de determinados componentes dimensiones de un centro, de un programa educativo, de rendimiento de alumnos, etc.” (Martínez J. O., 2011. p 4)

1.2.3 Según los agentes evaluadores:

Heteroevaluación

“Evalúa una actividad, objeto o producto. Los agentes evaluadores son distintos a las personas evaluadas.” (Martínez, Evaluación Educativa, 2011. p. 4)

Generalmente, ésta es una de las evaluaciones más utilizadas en el nivel educativo pues es la que realiza el docente en los alumnos. Se usa para descubrir debilidades que deben fortalecerse en los programas.

Coevaluación

“La coevaluación es un proceso mediante el cual los alumnos, se evalúan entre si los procesos o productos de alguna actividad del proceso enseñanza-aprendizaje”. (Campos, 2013. p. 34)

Esta evaluación puede realizarse individualmente o en grupo y se utiliza para valorar el rendimiento de sus compañeros, en función de los objetivos previstos, tiene por finalidad el perfeccionamiento de los resultados de la autoevaluación. Su carácter es formativo. Se utilizará para comprobar la participación en el trabajo grupal. Este tipo de evaluación es útil para promover la participación del grupo, ayudarlos a reflexionar, a escuchar y dar crítica que los ayude a mejorar. Genera un ambiente propicio para la integración y responsabilidad, compartir logros y sentirse más comprometidos.

Autoevaluación

Es el proceso mediante el cual cada estudiante valora su rendimiento en función de los objetivos previstos, determinan los factores que han influido en su actuación y analiza los resultados para la toma de decisiones correspondientes. También aplica a las instituciones para medir las actividades y los resultados alcanzados.

Cuando al final del día una persona hace un balance de lo que se planificó con lo que se logró, considerando los obstáculos y factores que no permitieron alcanzar el objetivo, se está haciendo una autoevaluación. Este análisis permitirá que el próximo día mejore el alcance de sus metas, mediante la toma de decisiones adecuadas. Este mismo proceso se desarrolla dentro del ámbito educativo y laboral. La autoevaluación es una herramienta muy efectiva para alcanzar el éxito.

Evaluación Unidireccional

Es el proceso a través del cual el docente o evaluador valora el rendimiento de cada uno de los participantes de acuerdo a los objetivos previstos, tomando en cuenta los factores que influyen en la actuación de los participantes. Como el mismo nombre lo indica, es orientada en una dirección la cual puede ser del catedrático a los estudiantes.

1.2.4 Según el enfoque metodológico:

Evaluación Cuantitativa

“Es una evaluación objetiva a través de la expresión numérica”. (Tabares, Desarrollo Educativo, 2017. p. 3).

Este tipo de evaluación se utiliza mucho en las ciencias exactas o puras, donde se requieren valores numéricos que permitan generalizar los resultados. Se utilizan para calificar conocimientos retenidos por los estudiantes. En el ámbito educativo se utilizan porque muchos instrumentos son a base de calificaciones que son la evidencia de si un alumno aprobó o no.

La educación tradicional los ha utilizado por mucho tiempo y continúan vigentes.

En este tipo de evaluación se mide el producto final e informa si un estudiante aprobó o no sin ningún criterio adicional ni amplitud de explicación o búsqueda de una mejora o alternativa diferente.

Evaluación Cuantitativa
Comprueba los resultados del aprendizaje en el ámbito de los contenidos.
Se realiza a través de pruebas estandarizadas, para evaluar el producto final.
Se convierte en una comprobación de aprendizaje y un medio de control
Se cuantifican los resultados y se expresan a través de números.
Los resultados conducen a clasificar a los estudiantes.
Los resultados obtenidos por los estudiantes se ajustan de acuerdo a las decisiones del maestro y maestra.

(Bravo, 2012 p. 2)

Evaluación Cualitativa

La evaluación cualitativa se utiliza más en las ciencias sociales donde se requiere más las apreciaciones y la subjetividad o en las ciencias blandas. Se requiere mucho la observación, el contexto o ambiente donde se desarrolla y los detalles que le dan color, pues se pretende reconstruir lo que se está evaluando.

Se requiere dejar registro del proceso y de los resultados. Su enfoque es en cuanto a la calidad y al cómo.

Una característica muy importante para utilizar la evaluación cualitativa es que se suelen utilizar los cinco sentidos lo cual dificulta su interpretación y poder predecir con exactitud sus resultados. Dos personas que evalúan un mismo fenómeno pueden llegar a diferentes resultados por sus puntos de vista y apreciaciones. Sin embargo, el ser humano es muy importante para este tipo de investigación, por ello se utiliza mucho en evaluaciones e investigaciones sociales.

Este tipo de evaluación se utiliza para medir el avance del procedimiento enseñanza-aprendizaje así como las actitudes en la evolución del proceso.

A continuación se muestra una tabla comparativa que permitirá visualizar de mejor manera sus características y diferencias.

Evaluación Cualitativa
Reflexiona sobre el proceso de aprendizaje para comprender las potencialidades desarrolladas por los estudiantes.
Utiliza variedades de instrumentos y estrategias que permite valorizar el proceso de aprendizaje.
Es un proceso permanente, reflexivo, apoyado en evidencias de diversos tipos para optimizar los procesos de aprendizaje.
Valora de manera cualitativa y descriptiva, porque toma evidencias derivadas de la realidad mediante análisis reflexivos.
Facilitan la comprensión de los requerimientos individuales y colectivos.
Son producto de la interacción de los actores y permiten la reorientación del proceso de aprendizaje de los estudiantes.

(Bravo, 2012 p. 2)

Evaluación Cualitativa-Cuantitativa

Es una combinación entre la evaluación cuantitativa y la cualitativa. Debido a la mezcla de estos dos enfoques se puede evaluar de mejor forma considerando fortalecer las debilidades de una con otra. No obstante su mejor resultado, requiere que los evaluadores conozcan bien la metodología de cada una de ellas.

“Es formalmente definida como la búsqueda donde el investigador mezcla o combina métodos cuantitativos y cualitativos, filosóficamente es la “tercer ola”. Una característica clave de métodos mixtos es su pluralismo metodológico o eclecticismo.

Hay cinco propósitos principales para llevar a cabo este método mixto:

- a) La triangulación
 - b) La complementariedad
 - c) Iniciación
 - d) Desarrollo
 - e) De expansión
- (Pacheco, 2015 p.7)

1.3 Funciones de la Evaluación

Según varios autores, entre los cuales se pueden mencionar a Posner, 1998; Hernández, 1998; Díaz Barriga, 1999, cualquier tipo de evaluación que se realice en el ámbito educativo debe cumplir con funciones como las que se citan a continuación.

- Función de diagnóstico
- Función Instructiva.
- Función Educativa
- Función Auto-formadora

Según la investigadora Miriam González, Investigadora del Centro de Estudios para el Perfeccionamiento de la Educación Superior de la Universidad de la Habana señala la importancia de conocer las funciones de la evaluación educativa:

- 1 Funciones Sociales. Los títulos que proporcionan las instituciones educativas y que certifican el saber alcanzado.

- 2 Función de control. Se aplicaba en el ámbito educativo tradicional donde los profesores tenían el poder en cuanto a tomar decisiones, definir qué es importante, bueno o válido, conducta, contenidos, formas de comprobación, etc.
- 3 Funciones pedagógicas. Bajo esta categoría están las funciones constructivistas de la evaluación: orientadora, de diagnóstico, de pronóstico, creadora del ambiente escolar, de afianzamiento del aprendizaje, de recursos para la individualización, de retroalimentación, de motivación y de preparación de los estudiantes para la vida
- 4 Determinación de resultados de aprendizaje y calidad de éstos.
- 5 Proporcionar información para orientar y regular los procesos de enseñanza y aprendizaje.
- 6 Como vía de enseñanza y aprendizaje. La evaluación puede ser vista como un medio o recurso para la formación de los estudiantes y docentes. (González Pérez, 2000. p. 34)

La evaluación funciona para que los docentes y sus estudiantes conozcan la línea primordial de los conocimientos adquiridos para iniciar un nuevo aprendizaje.

También sirve para conocer el progreso obtenido tanto del alumno como del grupo, relacionado con los objetivos de enseñanza. Es útil para estimular y guiar el aprendizaje de los alumnos en aras de alcanzar un aumento en su rendimiento. Localizar dificultades y problemas de los alumnos es otra función importante. Si se quiere comparar el rendimiento de los alumnos de un centro educativo con otro, también pueden proveer la información. Es muy importante comparar los objetivos propuestos versus los alcanzados. Finalmente, se pueden apreciar la eficacia de las técnicas de evaluación utilizadas para hacer las modificaciones y ajustes necesarios. Es decir que la evaluación provee todas las herramientas necesarias para tomar decisiones acertadas.

1.4 Instrumentos de la Evaluación

Cuando se quiere evaluar el aprendizaje se necesitan utilizar técnicas e instrumentos que faciliten obtener la información, de acuerdo a los objetivos. Estos pueden ser cuantitativos y cualitativos.

Los instrumentos son los recursos o medios con que se cuentan y que sirven de evidencia de lo que se está evaluando. "Instrumento será el medio con el que el docente obtendrá la información al respecto". (Aspera. 2009. P. 2)

La determinación del tipo de instrumento que hay que aplicar para la recolección de pruebas depende de la naturaleza del resultado del aprendizaje.

La información recolectada será la base para emitir un juicio y presentar los resultados del proceso de aprendizaje. Es muy importante que los instrumentos escogidos permitan conocer aprendizajes importantes. Estos instrumentos proporcionarán las evidencias que pueden ser cualitativas y cuantitativas, que ayudan en la toma de decisiones sobre el rendimiento y la acreditación del alumnado.

Dentro de los instrumentos de la evaluación se mencionan: Informales, Semi-Formales y Formales.

“La técnica es el procedimiento mediante el cual se llevará a cabo la evaluación del aprendizaje.” (Aspera. 2009. p. 4)

Entre las técnicas, tenemos las siguientes:

- Interrogatorio (Cuestionario, entrevista, autoevaluación)
- Resolución de Problemas (Pruebas objetivas, pruebas de complementación y Canevá, de respuestas breves, de opción múltiple, de jerarquización, de ensayo o por temas, simuladores escritos,
- Solicitud de productos (Proyectos, monografías, ensayos, reportes)
- Instrumentos de Observación (Cuadro de participación, exposición oral, demostraciones, lista de verificación (De cotejo), registro anecdótico, escalas de evaluación.

Observación

Este es el primordial recurso de toda investigación y más abundante. Aparece en primer lugar porque es la base de la evaluación y de la realización de cualquier tipo de investigación. Si no se ha desarrollado la habilidad de la observación pueden dejarse pasar pormenores valiosos y restándole credibilidad a la misma, debido a que es por medio de la observación que se puede percibir las competencias conceptuales, procedimentales y actitudes del estudiante, y entonces no se podrá brindarle asesoría y orientación para garantizar el aprendizaje en la población estudiantil.

Es por medio de la observación que se puede conocer la conducta, comportamiento y hábitos que los alumnos expresan libremente.

Vale la pena enfatizar que para cada situación de aprendizaje se debe estructurar las observaciones partiendo del objetivo que se pretende alcanzar. Existen dos formas de observación: Sistemática y Asistemática. En la observación Sistemática, el observador define previamente los propósitos a observar. La Observación Asistemática consiste en que el observador registra la mayor cantidad de información posible de una situación de aprendizaje, sin focalizar algún aspecto en particular. (Villegas, 2015. p. 4)

Utiliza dos instrumentos: La Guía de Observación y el Registro Anecdótico. “La Guía de observación es un instrumento que se basa en una lista de indicadores que pueden redactarse como afirmaciones o preguntas, que orientan el trabajo de observación dentro del aula señalando los aspectos que son relevantes al observar.” (Martínez G. , 2016. p.3)

“El Registro Anecdótico es un informe que describe hechos, sucesos o situaciones concretas que se consideran importantes para el alumno o el grupo y da cuenta de sus comportamientos, actitudes, intereses o procedimientos.” (Martínez G. , 2016. p.3) Esta información se plasma en fichas y ofrecen excelente aportes para evaluar actitudes positivas o negativas.

Cada Técnica utiliza los instrumentos de acuerdo a sus objetivos. Por ello, a continuación se detallan algunos instrumentos que se utilizan con sus características, ventajas y desventajas.

Escala de Estimación

Este instrumento pretende identificar la frecuencia o intensidad de la conducta a observar o los niveles de aceptación frente a algún indicador, mediante una serie de escalas que pueden ser: De categorías, numérica o descriptiva.

Recomendaciones para la construcción de las escalas de estimación:

- Enunciar la competencia u objetivo a evaluar
- Especificar las instrucciones del llenado del instrumento
- Establecer la escala valorativa
- Describir la escala.
- (Aspera. 2009. p. 4)

Estas escalas enfocan su atención en un comportamiento o actitud específico para saber en qué grado esa actitud es propia del estudiante y en qué magnitud. Hay diversidad de

tipos de escalas como las que siguen: Descriptivas, Numéricas, Gráficas, Pictóricas las cuales pueden usarse una sola o combinadas.

Las valoraciones pueden ser: nunca, siempre; poco o mucho; nada, todo, etc. Escalas numéricas del 1 al 5 o de letras A, B, C, D, E. También está las escalas gráficas, las cuales son las más utilizadas por su facilidad de registro. Se debe explicar claramente la escala para que quien evalúa no se equivoque al calificar o llenar el cuestionario.

Dentro de las debilidades de este instrumento es que la subjetividad de quien desarrolla la evaluación pueda afectar o sesgar los resultados, así como el carisma e inteligencia del evaluado puede influir en el evaluador llevándolo a que se le evalúe bien en todo, aunque no sea así realmente. Es por ello que es necesario que las escalas sean muy precisas y que los evaluadores sean éticos y honestos al llenarlas.

Entrevista

Consiste en la comunicación verbal entre dos personas o entre una persona con un grupo y requiere de una previa planificación para definir el propósito de la misma y las preguntas que lo orientarán (guión de preguntas).

Existen dos variantes:

Entrevista estructurada: El entrevistador se concretará a formular al entrevistado las preguntas, respetando el orden con que previamente fue definido.

Entrevista No estructurada: El entrevistador cuenta con la posibilidad de modificar el orden de presentar las preguntas, pero no así la intención de éstas. (Gómez Silva, 2011. p. 2)

Esta es uno de los instrumentos más utilizados por la carrera de Trabajo Social. Pueden proporcionar mucha información si se consideran las respuestas y el lenguaje no verbal de los entrevistados. Sin embargo, requieren mucho tiempo elaborarlas y tabularlas sobre todo cuando son muchas personas. Los datos producidos se registran en un formato para dejar constancia de los detalles.

Conversaciones Informales

Este tipo de instrumento no es nuevo para nadie, pues se utiliza habitualmente en la relación con las demás personas. Por lo regular, se hacen acercamientos y se da un intercambio de ideas, opiniones, formas de pensar. Sin embargo, pueden proporcionar

mucha información valiosa que debe registrarse adecuadamente para utilizarse posteriormente.

Monografías

“Este instrumento debe contener una apreciación sobre un tema, fundamentada en información relacionada o proveniente de diversas fuentes.” (Murcia, 2012. p. 27)

Se utilizan mucho las monografías e investigaciones con el propósito de que el estudiante profundice en algún conocimiento específico y manifieste su punto de vista y lo sostenga con evidencia y rigor científico. Mejora las técnicas de la escritura, redacción, presentación, ortografía, utilización de normas APA, etc.

Se debe definir un producto basándose en los objetivos y contenidos planteados en el programa de la asignatura. Es necesario plantear indicaciones que propicien que el estudiante elabore sus propias conclusiones. Los elementos a considerar para su adecuada elaboración son: portada, tabla de contenido, introducción, desarrollo del trabajo, conclusiones y bibliografía.

Pruebas escritas, orales y prácticas

“Son un instrumento de evaluación que permiten recolectar evidencias acerca del aprendizaje de los estudiantes. Se clasifican de acuerdo a su naturaleza en escritas, orales y prácticas.” (Aspera. 2009. p. 16)

Por lo regular, estas pruebas apelan a la memoria del estudiante mediante preguntas que deben ser respondidas. Algunas sólo tienen una respuesta y otras permiten que el evaluado pueda extenderse. Es necesaria la creatividad del docente para crear las condiciones más favorables para que los estudiantes se sientan en confianza de responder como en una plática informal, pues el entorno y la forma de hacer las pruebas puede influir en el ánimo del estudiante y hacerle sentir inseguro y con temor, lo cual obstaculizará su rendimiento. Se pueden clasificar de la siguiente manera:

- Completación
- Verdadero y falso
- Pareo
- Respuesta Breve
- Selección
- Jerarquización

Las pruebas orales constituyen una forma alternativa de evaluar las competencias del estudiante en actividades relacionadas con la expresión oral, la lectura, comunicación verbal, vocabulario, fluidez, pronunciación, razonamiento y la organización del pensamiento. También se pueden evaluar los productos del aprendizaje que requieren discusiones entre los estudiantes y el docente, como por ejemplo: proyectos de investigación, exposiciones, informes, entre otros.

Las pruebas prácticas se emplean para evaluar el conocimiento de lo que el estudiante hace, además de lo que sabe, en ejecuciones orales, escritas o de desempeño de alguna actividad física que tenga que demostrar o procedimientos que tenga que realizar para resolver algún problema. Es útil para evaluar situaciones como prácticas de laboratorio, talleres, ejecuciones físicas y prácticas de campo, exposiciones, expresión escrita, lectura y escritura, entre otros. (Aspera, 2009. p. 26)

Portafolio

Es un instrumento que se utiliza para evidenciar las habilidades, esfuerzos, progresos y logros de los estudiantes. Permite valorar el proceso de desarrollo de aprendizajes y habilidades complejas durante un episodio de enseñanza.

Tiene diversas utilidades: evaluar los logros de aprendizaje de los alumnos, como herramientas de autoevaluación y como medio de evaluación externa de la labor docente. (Aspera. 2009, p. 9)

En un solo archivo, el alumno debe concentrar la diversidad de trabajos realizados, el conjunto de evaluaciones practicadas, así como la retroalimentación recibida del maestro. En algunas instituciones se requiere un diario que debe llevar el estudiante si es de forma individual, aunque también puede ser grupal. En este diario deberán registrarse lo aprendido y la aplicación en la vida práctica.

Mapas conceptuales

Son recursos gráficos que permiten representar jerárquicamente conceptos y proposiciones sobre un tema determinado y las conexiones que ha logrado establecer entre ese conocimiento y otros que posee. (González Bartolomé, 2018. p. 82)

Este instrumento es muy útil para organizar conceptos y sus relaciones pues muestra de una manera muy sintética causas y efectos en una secuencia lógica. Sirve muy bien

para comunicar ideas y para fijar el aprendizaje. Puede ser usado para trabajar en forma individual y grupal, pero se recomienda hacerlo en forma grupal por la riqueza que produce la discusión en torno a la construcción del mapa.

Para la valoración de los mapas, lo más recomendable es establecer una serie de criterios y escalas de puntuación en los que se determine qué es lo que se considera más importante a ser evaluado, en función de qué estrategia y con qué finalidad. (Aspera. 2009, p. 12)

Proyectos

Es un instrumento que tiene como finalidad profundizar en algún conocimiento específico, darle solución a una problemática planteada o buscar nuevos saberes. Los proyectos tienen un principio y un fin. Puede ser elaborado individualmente o en equipo. (Aspera. 2009, p. 14)

Un proyecto busca solucionar un problema o alternativas para contribuir a solucionarlo. Los estudiantes, mediante una intervención que tiene un principio y un fin, aportarán estrategias y acciones para hacerlo. Esta intervención deberá dejarse documentada y se requerirá de una línea base para demostrar sus resultados.

Para evaluar este procedimiento debe partirse de tres áreas de observación, con relación a:

- La formulación del proyecto
- El desarrollo del proyecto
- El desarrollo del proyecto de investigación
- La presentación de los resultados
- (Aspera, 2009, p. 14)

Listas de cotejo

Es un instrumento estructurado que registra la ausencia o presencia en determinado rasgo, conducta o secuencia de acciones. La lista de cotejo se caracteriza por ser dicotómica, es decir, que acepta solo dos alternativas: si, no; lo logra, no lo logra; presente, ausente; entre otros. (Aspera, 2009. p 4)

Es necesario elaborar una lista de actividades ordenada, paso a paso, que sirva de guía para elaborar este instrumentos. También debe explicitarse detalladamente los procedimientos, conocimientos y las actitudes que el alumno debe desarrollar.

Reportes

Es la presentación escrita de los resultados de alguna actividad que puede ser una investigación documental o de campo, una práctica de laboratorio o cualquier otra actividad que se haya llevado a cabo como parte del proceso de aprendizaje. Generalmente los reportes se clasifican en dos tipos:

Sumativos Su finalidad es informar de manera formal y detallada sobre los resultados de algún proyecto.

Formativos Se utilizan con la finalidad de retroalimentar periódicamente la planificación y aplicación de las actividades o procesos. (Aspera, 2009, p. 33)

Como todos los demás instrumentos de evaluación, es necesario determinar y definir con anterioridad los requisitos para la presentación, el contenido y la calidad que serán la base para su calificación.

Listas de verificación

El evaluador califica y selecciona un listado de oraciones que describan el desempeño del empleado. Son útiles para resumir los datos obtenidos a partir de observaciones y entrevistas; por lo regular, solo requieren respuestas dicotómicas, son económicos y versátiles, pueden ser elaborados con facilidad, utilizadas para describir a uno mismo, a alguien o algo más y ser adaptadas a la medición de una amplia gama de conductas, características personales, etc. (González, 2015, p. 3)

Tiene muchas ventajas como son: Promueve la planificación, asegura un enfoque consistente, actúa como plan de muestreo y controlador de tiempo, sirve como ayuda a memoria, puede usarse como base para futuras evaluaciones. Entre las desventajas resaltan: Se corre el riesgo de perder información, su enfoque puede ser muy estrecho para identificar áreas con problemas específicos, debe ser usado por alguien que lo conozca y minimiza las preguntas. (González, 2015, p. 14)

Este instrumento resulta muy valioso y bastante sencillo para llevar un buen control y asegurarse que se cumpla con todo lo establecido previamente. Sirven para estandarizar procesos y son un punto de partida para iniciar el control de lo que se necesite, ofreciendo la ventaja de que pueden irse enriqueciendo conforme se tenga más práctica en su uso, o el proceso se vuelva más complejo.

Para realizarlas es necesario tener sistematizado todo el proceso desde el inicio hasta el final, sobre todo los puntos críticos, para tener la certeza de que se siguieron las instrucciones cómo eran y se puso especial atención a los puntos críticos.

Resulta una magnífica ayuda para recordar detalles y recalcar la atención en puntos importantes de un proceso. Es una herramienta que suele utilizarse en diversidad de situaciones, aún para hacer el plan diario de actividades.

Rubricas

La rúbrica es un instrumento cuya principal finalidad es compartir los criterios de realización de las tareas de aprendizaje y de evaluación con los estudiantes y entre el profesorado. La rúbrica, como guía u hoja de ruta de las tareas, muestra las expectativas que alumnado y profesorado tienen y comparten sobre una actividad o varias actividades, organizadas en diferentes niveles de cumplimiento: desde el menos aceptable hasta la resolución ejemplar, desde lo considerado como insuficiente hasta lo excelente. (Barcelona, 2013, p. 8)

Es una herramienta muy utilizada para la evaluación por competencias y relaciona técnicas cuantitativas y cualitativas. Dentro de sus características se mencionan que optimizan la objetividad, minimizando la subjetividad de la persona que evalúa.

Pueden ser holísticas cuando no se paran las partes de una tarea, los criterios de evaluación se enumeran en general, sin diferenciación ni niveles y analíticas cuando evalúan cada parte de una actividad o de un conjunto. Las rúbricas Analíticas proponen diferentes grados de desempeño y una calificación que está relacionada con el porcentaje total de la actividad.

El autor Huejutla de Reyes Hidalgo incluye también este tipo de Rúbricas:

- Rúbricas Lineales
- Matriciales
- De Procesos
- De Productos
- De Heteroevaluación
- De autoevaluación
- De coevaluación
- (Hidalgo, 2013, p. 47)

Para concluir, es necesario recalcar que la selección y construcción de instrumentos de evaluación será acorde al tipo de evaluación que se quiera realizar. Sin embargo, requerirá el dominio de técnicas que aseguren su validez y confiabilidad. Por ello, la adopción de actitudes y técnicas apropiadas son requisitos indispensables para que la evaluación sea funcional, efectiva y confiable.

Capítulo 2 Metodología de la evaluación por competencias

La evaluación por competencias requiere de ciertas formas o estrategias de aplicación que se adapten a las formas de aprendizaje que pretende el modelo basado en competencias profesionales. Estas formas de aplicación son variadas y dependen en buena medida de factores como: la iniciativa del docente, la disponibilidad de horario, el número de estudiantes a evaluar, entre otros.

2.1 Formas de evaluación del modelo por competencias

La evaluación por competencias se ha convertido en una nueva oportunidad en general, sobre todo en las Ciencias Sociales, pero a la vez constituye un desafío, ya que puede ser una respuesta que contribuya a promover cambios en los programas debido a lo dinámico de la realidad social y a la diversidad de enfoques con los que se puede trabajar.

Este novedoso modelo de evaluación, como era de esperarse, debe de enfrentar y superar un gran reto como es el de vincular de una manera más estrecha la formación con las necesidades laborales. Esto genera cambios sustantivos al promover una enseñanza centrada en el estudiante, con aplicación inmediata, lo cual es positivo ya que fortalece que los conocimientos permanezcan en el estudiante de por vida. Sin embargo, como nueva metodología y en constante evolución, incide teniendo un impacto tanto en las metas de formación como en las metodologías y los sistemas de evaluación.

Tratar de analizar el proceso de formación de una capacidad en una persona es una actividad complicada así como la forma en que cada individuo responde a las distintas situaciones que se le presenten, tanto en el ámbito profesional como en la vida, es diferente en cada caso y a nivel global.

Es importante partir de lo que significa la palabra Competencia. Para efectos de la presente investigación la Competencia consiste en una integración del saber, la destreza

y la disposición para llevar a cabo algo específico. Es decir, la capacidad de tomar la iniciativa y ejecutar una labor en forma metódica y eficiente.

La competencia es la combinación de habilidades, actitudes y conocimientos necesarios para desarrollar una tarea de manera eficaz.

Las competencias se demuestran en la acción y, por tanto, solo son evaluables si hay actividades de aplicación.

Las competencias son aprendidas y se desarrollan a partir de actividades que permiten integrar habilidades, actitudes y conocimientos aprendidos anteriormente y quizás de manera separada. (Gairín, 2009, p. 17)

Los diseños por competencias persiguen lograr que los estudiantes generen amplias capacidades, dentro de ellas la de desaprender, o dejar de hacer lo que han aprendido, para abrir su mente a aprender de nuevo con el fin de adaptarse a los constantes cambios y ser flexibles ante ellos. En el entorno actual lo único seguro es el cambio y la transformación, por lo que es necesario desarrollar esta habilidad de adaptarse al mismo en el menor tiempo posible y sin mayores inconvenientes. También requieren adaptabilidad, flexibilidad y cómo abordar la complejidad con calma, fríamente y en forma proactiva.

Proceso a través del que se verifica y valora la capacidad de una persona con relación al desempeño establecido, puede estar traducido en una norma. Se puede llevar a cabo mediante pruebas, exámenes prácticos, observación o examen de evidencias sobre el desempeño. Su propósito es formarse un concepto sobre su competencia, a partir de un patrón (normas o criterios, indicadores y evidencias), e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación, para alcanzar la competencia. (Ruiz, 2009, p. 4)

En este concepto se puede apreciar la importancia de las normas o procedimientos como referentes que ayudan a sistematizar los instrumentos en la medición u observación como fuente de evidencia que contribuyen a encontrar el desempeño alcanzado y la forma de mejorarlo.

(...) Un proceso sistemático de obtener información objetiva y útil en la que apoyar un juicio de valor sobre el diseño, la ejecución y los resultados de la formación con el fin de servir de base para la toma de decisiones pertinentes y para promover el conocimiento y comprensión de las razones de los éxitos y los fracasos de la formación. (Delgado, 2005. p. 38-39)

En el concepto anterior se menciona la importancia de la reflexión. Para ser competente, también es necesario parar y reflexionar previo a tomar decisiones. La estandarización no puede darse, porque cada caso es distinto debido a la diversidad del ser humano y a las situaciones. Es por ello que al incorporar la evaluación en todas las acciones de la vida, motiva a la reflexión para ver si se tomó la decisión adecuada o no y por qué.

Este razonamiento permitirá que la próxima vez se tomen mejores decisiones considerando las experiencias anteriores. Es por ello, que la autoevaluación es también necesaria y útil.

Para evaluar por competencia se requiere contar con evidencias sólidas en cuanto a eficiencia y eficacia que garanticen una evaluación efectiva, así mismo asegurarse de contar con los instrumentos válidos y confiables.

Se requiere en gran medida la buena actitud y disposición del catedrático universitario si asume este reto, no obstante los obstáculos, considerando que le ayudará a ser un mejor maestro y contribuirá al crecimiento del alumno y de la sociedad. También se necesita la expectativa del estudiante ante algo nuevo, motivándolos a sacar una mejor versión de sí mismos, a ser más autónomos y solucionadores de problemas.

Es importante construir solidaridad entre estudiantes y catedráticos para promover los procesos de autoevaluación y coevaluación entre ellos.

Según el Lic. Daniel Silva y Ricardo Domínguez, para llevar a cabo un proceso de evaluación efectivo es necesario que se dé la siguiente secuencia:

1. Determinación de los resultados del aprendizaje
2. Redacción de los instrumentos de evaluación
3. Elaboración de la clave del instrumento
4. Redacción de las normas y procedimiento de evaluación

Según Ricardo Domingo en su publicación, "La Evaluación por Competencias, el Gran Reto". Las etapas que se deben considerar en el proceso de evaluación son las siguientes:

1. Diagnóstico
2. Definición de los objetivos/resultados de aprendizaje

3. Determinación de indicadores o criterios de evaluación
4. Selección y diseño de la técnica de evaluación
5. Aplicación de la Técnica y Procesamiento de resultados
6. Emisión de juicios valorativos

Durante las últimas dos décadas ha habido muchos avances tanto en la educación así como en la evaluación. En Guatemala, en el año 2001, se empezó a hablar de la reestructuración curricular y se han estado haciendo las mejoras correspondientes.

La evaluación diagnóstica utiliza el hexágono de evaluación, el cual en cada uno de sus lados nos da una dirección o interrogantes que deben ser respondidas cuando se está diseñando la técnica de evaluación. La importancia de sus seis lados radica en que deben ser coherentes y darnos una línea metodológica.

- ¿Qué? Ayuda a detectar lo que queremos evaluar
- ¿Para qué? Le da sentido a la evaluación
- ¿Cómo? Pretende encontrar las técnicas adecuadas
- ¿Con qué? Ayuda a encontrar los instrumentos
- ¿Cuándo? Se refiere al momento en que se realizará
- ¿Quién? Se relaciona con las personas que harán la evaluación.

A continuación se presenta un ejemplo del hexágono:



(ASERTUM, 2011, p. 14):

2.2 Criterios de calidad de la evaluación por competencias

Es importante explicar qué se considera como criterio y qué se entiende por calidad para desarrollar la evaluación por competencia. Criterio es una condición o elemento medible que motiva la evaluación que se desea realizar. Por su parte, la calidad se refiere a una aspiración que continuamente se pretende alcanzar.

La calidad del sistema educativo es la cualidad que resulta de la integración de las dimensiones de pertinencia y relevancia, eficacia interna, eficacia externa, impacto, suficiencia, eficiencia y equidad. (Martínez, 2007, p. 30)

El concepto de calidad es relativo, porque el juicio depende de los referentes, y dinámico, porque la calidad nunca se alcanza totalmente. La calidad no es un estado, sino una tendencia: la auto-exigencia permanente y razonable de superación, que no se puede adquirir del exterior, sino que solo surge del interior mismo del sistema. (Martínez, 2007, p. 30)

La evaluación por competencias trata de medir el desempeño real en oposición al que debería tener un estudiante en un momento determinado, con pruebas variadas. Por lo tanto, hay que fijar objetivos y criterios con anterioridad para los estudiantes, mejor si se hacen en conjunto con ellos para que los conozcan y participen dando su punto de vista e ideas. Los criterios de desempeño miden el dominio de una competencia.

Podemos decir que un criterio de evaluación es un aspecto general de la calidad de la docencia a partir del cual tendremos la posibilidad de valorar algún fenómeno en concreto con datos empíricamente observables (indicadores). (L., 1993. p. 46)

Los criterios son el conjunto de atributos que debe presentar el resultado obtenido y el desempeño del evaluado. Pueden ser cuantitativos (tiempos, cantidades, proporciones) o cualitativos (calidades, grados). Podría decirse que estos criterios son las metas que se proponen evaluadores y evaluados frente al resultado deseado. Responden, en definitiva, a la pregunta qué se evalúa, que en el enfoque de competencias hace referencia a la articulación entre conocimientos, saber hacer, y competencias. (Ruiz Iglesias. 2009, p. 11)

Un criterio de desempeño se define como el estándar o la calidad de la ejecución de una competencia que es uniforme para todos. (Malagón y Montes, 2007, p. 12)

A su vez, los criterios de evaluación requieren indicadores para medir el desempeño. A través del indicador se puede observar desde fuera lo que está sucediendo en las personas y nos ayuda a valorar su desempeño en diferentes niveles y circunstancias.

Indicadores de Logro

“Los indicadores de logros son generales, se dirigen a toda la comunidad educativa de un curso.” (Noriega, 2016. p. 3)

“Son comportamientos manifiestos, evidencias representativas, señales, pistas, rasgos o conjuntos de rasgos observables en el desempeño.” (Salvador, 2017, p. 7)

Los puntos de referencia nos muestran de manera objetiva que lo que se pretendía alcanzar sucedió exitosamente, con cierto grado de aproximación o no se logró. Por lo tanto, los indicadores constituyen un referente, una marca. De allí la necesidad que los indicadores sean observables y medibles.

A la hora de formular indicadores hay condiciones que los mismos deben cumplir como la coherencia, que sean válidos, que se puedan comparar y que sean graduales, por lo que deben contemplarse esas evoluciones y enfatizarse. Esto implica que hay niveles, los cuales podrían ser los siguientes: En desarrollo, competente y experto.

Los indicadores son elementos construidos desde el análisis y descomposición de los criterios de evaluación mencionados con anterioridad. Se utilizan para verificar si se cumplen y en que magnitud los criterios de evaluación preestablecidos.

Por lo tanto, describirán las habilidades, conocimientos, actitudes, destrezas o hábitos establecidos en los objetivos o resultados de aprendizaje.

Indicadores de Desempeño

La educación basada en competencias tiene una relación muy estrecha con la evaluación del desempeño debido a que las competencias no pueden verse directa y claramente, tienen que establecerse técnicas de evaluación y observación para medir el nivel de avance.

Los indicadores de desempeño son las normas o estándares de evaluación que identifican o determinan la calidad que debe mostrar el estudiante que ha logrado una competencia o propósito de aprendizaje. (Malagón y Montes, 2007, p. 12), pág. 12)

Es necesario, por lo tanto, retomar los criterios de calidad de la evaluación por competencia, los cuáles deben establecerse y consensuarse desde el principio, debido a que regirán todo el proceso de evaluación. Diversidad de autores proponen una amplia gama de criterios, se expondrán a continuación los más relevantes.

A continuación se presenta un listado de los criterios de calidad en la evaluación por competencias citado por J. Valverde, F. I. Revuelta, M. R. Fernández, en su artículo: Modelos de evaluación por competencias a través de un sistema de gestión de aprendizaje:

Autenticidad

Las actividades de evaluación exigen que los estudiantes demuestren el tipo de competencias que necesitarán aplicar en su vida profesional. Una evaluación “auténtica” requiere que integren conocimientos, habilidades y actitudes del mismo modo en que los hacen los profesionales de la educación. La actividad de evaluación debería parecerse en el nivel de complejidad y responsabilidad de la situación profesional en un aula o centro escolar de la vida real. (Valverde Berrocoso. 2012, p. 54)

Es importante entender y estar convencido de la importancia de la evaluación como parte del proceso y de la vida en general. Al valorarla y considerarla parte vital de todo lo que se produce, se evita el rechazo y le evasión que muchos manifiesta por no manejarla, conocerla y encontrar la utilidad de la misma.

Si se cuenta con criterios auténticos y definidos desde el principio, ampliamente conocidos por los estudiantes se garantizará el éxito y la credibilidad de los resultados.

Complejidad cognitiva

La complejidad cognitiva no se puede tocar ni medir debido a que el mundo mental es invisible. Ningún conocimiento parte de la nada, sino de un conocimiento previo que se va integrando hasta volverse complejo.

La complejidad cognitiva trata de revisar y tratar de entender cómo el ser humano recibe la información, la procesa y la almacena en la memoria a fin de utilizarse posteriormente y aplicarla.

Los procesos de pensamiento y la acción que se evalúan en las tareas deberían reflejar la presencia y el grado de habilidades cognitivas exigidas. La evaluación

debe considerar el grado en el que las actividades de aprendizaje incorporan los procesos y estrategias que forman parte del indicador que a va a ser valorado. Se deben tener en cuenta los conocimientos previos y las estrategias implicadas en la resolución de la tarea. Para ellos se puede solicitar a los estudiantes que proporcionen de manera explícita las razones o fundamentos de sus respuestas o de la acción escogida. (Valverde. 2012. p. 54)

Es decir, que el estudiante posee un determinado conocimiento y al adquirir otro conocimiento lo incorpora y es parte del nuevo conocimiento. Hay situaciones donde no hay respuestas exactas y es necesario indagar la razón de la respuesta. Debe considerarse en algunos instrumentos de evaluación, dejar espacio para observaciones o comentarios que permitirán conocer más de ellos.

Imparcialidad

Como su nombre lo indica, que sea objetivo, recto y sin malas o dobles intenciones o interpretaciones. Está relacionado con el concepto de justicia donde no se deja influenciar por intereses, ideas preconcebidas, prejuicios, etc. sino por hechos, evidencias. Implica a su vez un equilibrio.

Significatividad

Deben ser importantes, trascendentales, valoradas como útiles para los estudiantes y la sociedad en general. Se refiere a que produzca un grado de impacto significativo, a generar un valor que sea cuantificable, a que se use.

Interpretación directa

Que sea fácil de entender, clara con palabras que la mayoría de personas puedan comprender. Este criterio es muy importante porque muchas publicaciones pierden interés cuando se utiliza un lenguaje difícil de entender, con mucha jerga que no es comprensible para la mayoría de personas.

Transparencia

La transparencia se refiere a la claridad, verdad y precisión de la evaluación. Cuando los criterios establecidos han sido ampliamente difundidos y los involucrados en el proceso de evaluación los conocen bien. Esto facilita la actividad de los estudiantes al conocer claramente lo que se espera de ellos.

Consecuencias educativas

Se deben conocer tanto los efectos positivos como negativos, esperados e inesperados. Se requiere que sean orientación y guía del aprendizaje. Por lo tanto, es muy importante conocer el problema, la causa y las consecuencias para contar con el panorama completo y conocer qué sucede si se interviene en alguna de sus partes.

Reproducibilidad de las decisiones

Que contengan los elementos suficientes que permitan su generalización para futuras actividades, que pueda reproducirse. Este es un elemento importantísimo en la ciencia. Si funciona la evaluación realizada, se espera que pueda replicarse o incluso que pueda mejorarse. La reproducibilidad se refiere a que una prueba pueda ser reproducida o hecho igual en otra oportunidad y en un lugar diferente.

Homogeneidad

Se espera que sea uniforme con elementos que tengan semejanza y coherencia. Este criterio se refiere también a la accesibilidad de la misma.

Las condiciones bajo las que la evaluación se lleva a cabo deben ser, tanto como sea posible, iguales para todos los estudiantes, con puntuaciones aplicadas de modo fiable y son una gran muestra de contenidos y situaciones que la competencia profesional necesite poner en juego. (Valverde Berrocoso, 2012, p. 57)

Esto quiere decir que exista igualdad de condiciones para todos y evitar favorecer o ayudar a ninguno. Las pruebas que se apliquen deberán ser iguales, uniformes.

Coste y eficacia

Todo tipo de actividades requieren costos y obtener un buen producto por la inversión realizada. Es importante tener un presupuesto que justifique los resultados y que el costo sea acorde a lo que se pretende realizar, utilizando racionalmente los recursos.

Los autores, Núñez, C. Rojas, V proponen, a su vez, estos criterios de calidad:

Objetividad

Ausencia de sesgos o deformaciones en la interpretación de las evidencias, en función de los resultados y/o procesos generados.

Se requiere responder a estas preguntas:

- Informar a los alumnos el contenido y propósito de la evaluación ¿Qué se va a evaluar?
- Dar a conocer a los alumnos los criterios de evaluación ¿Qué es necesario cumplir?
- Elaborar con anticipación las pautas de respuesta, utilizar pautas de corrección.

Confiabilidad:

Responde a la siguiente pregunta:

- ¿Es posible confiar en los resultados que se obtienen en la evaluación?

Para que se pueda contar con la confiabilidad, se sugiere lo siguiente:

- Aplicar al mismo sujeto variadas situaciones evaluativas orientadas hacia los mismos aprendizajes.
- Velar porque el ambiente de aplicación de las situaciones sea similar en cuanto a recursos, espacios y tiempo.

Validez

Es cuando un instrumento entrega información válida cuando recoge evidencias de lo que se propone medir.

Tipos de validez: De contenido, instruccional, semántica

Finalmente Magalys Ruiz Iglesias, propone estas cuatro características principales de los criterios de evaluación:

Pertinentes

Si se dice que se va a evaluar competencias esto es lo que debe evaluarse. No se debe limitar a evaluar contenidos pues esto les da falta de validez (recordemos que algo es válido cuando se da la correspondencia entre lo que dice que se va a evaluar y lo que realmente se evalúa).

Jerarquizados

Se debe tener en cuenta que hay criterios comprometidos con la esencia de la competencia en cuestión, y otros que son para lograr el perfeccionamiento de la misma.

Independientes

Si un criterio determina una reacción en cadena con los demás, nos quedaremos sin la verdadera información en torno a dónde están las dificultades reales.

Pocos

“Los criterios deben ser pocos pues una propuesta muy larga haría inviable su puesta en práctica como herramienta útil para orientar la planeación y la verificación de resultados.” (Ruiz, 2009, p. 4)

La palabra describe bien que los criterios deben ser pocos para que sea posible aplicarlos y como guía de orientación al supervisar.

Los tres autores han expuesto criterios que se complementan entre sí y que son válidos a considerar en la evaluación por competencias. Se reitera la necesidad de establecerlos desde el inicio, con amplia participación de los implicados y la auditoría de otras personas lo cual contribuirá a enriquecer los mismos.

2.3 Cómo se debe evaluar por competencias

Evaluar por competencias es complicado. Por años ha existido la tendencia por parte de la mayoría de los alumnos que se han enfocado más en aprobar cursos que en aprender para la vida. Se deberían evaluar, por consiguiente, todas las áreas esenciales que deben manejarse.

“La organización del aprendizaje por competencias pretende consolidar lo que se aprende dándole algún tipo de funcionalidad.” (Valverde Berrocoso, 2012. p. 57, pág. 57)

Qué mejor forma de darle funcionalidad a lo que se aprende que aplicándolo en la práctica cotidiana. Esto evita que el estudiante se enfoque en estudiar para ganar exámenes y para ser promovido. Es por ello que conforme se ha avanzado, se ha querido vincular las carreras universitarias a los ámbitos de trabajo disponibles en el mercado.

Para evaluar por competencias es fundamental considerar los cuatros pilares de la educación recomendados por la UNESCO, los cuales son:

- **Aprender a conocer:** concertar entre una cultura general suficientemente amplia y los conocimientos particulares de las diferentes disciplinas, en torno a problemas e interrogantes concretos. Esto requiere aprender a aprender, con el fin de aprovechar las posibilidades que ofrece la educación a lo largo de la vida.
- **Aprender a hacer:** adquirir no sólo una certificación profesional, sino más bien competencias que capaciten al individuo para hacer frente a gran número de situaciones previstas e imprevistas y a trabajar en equipo.
- **Aprender a vivir juntos:** realizar proyectos comunes y prepararse para asumir y resolver conflictos, respetando los valores del pluralismo, el entendimiento mutuo y la paz, a través de la comprensión del otro y de las formas de interdependencia.
- **Aprender a ser:** actuar con creciente capacidad de autonomía, de juicio y responsabilidad personal, para que florezca en mejor forma la propia personalidad. Con tal fin, no subestimar ninguna posibilidad de cada individuo en su proceso educativo: competencias intelectuales (memorizar, razonar, comprender, etc.), comunicativas, afectivas, estéticas, físicas, entre otras. (Valverde Berrocoso, 2012. p. 57)

Las evaluaciones diagnósticas ayudan mucho debido a que las personas poseen ciertas competencias en mayor grado que otras, debido a su capacidad innata, la experiencia laboral obtenida, el contexto de donde viene.

Por lo tanto, la información obtenida en dicha evaluación es necesaria complementar con procesos de autoevaluación, observación, toma de muestras de ejecuciones, etc.

(...) la evaluación en su función sumatoria como evaluación de competencias y la evaluación formativa como evaluación para el desarrollo de competencias son dos enfoques complementarios y necesarios de la evaluación de los aprendizajes, que

conducen a una concepción global de lo que tiene que ser la evaluación en la universidad como elemento de formación competencial. (Valverde Berrocoso, 2012. p. 57)

La mejor forma de evaluar competencia es poner al sujeto ante una tarea compleja, para ver cómo consigue comprenderla y conseguir resolverla movilizand o conocimientos. Los instrumentos de evaluación empleados no pueden limitarse a pruebas para ver el grado de dominio de contenidos u objetivos sino proponer unas situaciones complejas, pertenecientes a la familia de situaciones definidas por la competencia, que necesitará por parte del alumno, asimismo, una producción compleja para resolver la situación, puesto que necesita conocimiento, actitudes, pensamiento meta cognitivo y estratégico. (Bolívar, 2008, p. 184)

Desarrollar la capacidad de gestionar la información requiere poseer el criterio adecuado para buscar y aplicar la información que deseamos (competencia que interacciona muy directamente con la competencia digital). Esta es otra capacidad que debe desarrollar para filtrar la información. Existe exceso de información actualmente, pero se requiere saber buscar, saber leer rápidamente y evaluar si la información es útil o no, en síntesis ser un crítico.

En la evaluación basada en competencias, los profesores emiten juicios fundamentados en una variedad de evidencias que demuestran hasta dónde un estudiante satisface los requisitos exigidos por un estándar o conjunto de criterios. Para ello deben:

- Establecer los criterios de evaluación. Estos deben detallarse suficientemente (qué evaluar, logros e indicadores de logros, etc.) y ser familiares a los estudiantes para que ellos puedan juzgar hasta dónde dichos criterios han sido satisfechos.
- Decidir la evaluación con base a la comparación entre los logros esperados y las evidencias detectadas.
- Registrar los resultados
- Revisar los procedimientos usados en la evaluación. (Posadas Álvarez, 2006, p. 15)

Es importante recordar que la evaluación con enfoque en competencia, como parte de la educación, lo que pretende es asegurarse que el estudiante adquiera y desarrolle competencias, lo cual requiere la activa participación de los estudiantes, los docentes, los padres de familia, los centros educativos y todos los involucrados. Es importante que se

realice en ámbitos de incertidumbre, reales y con casos auténticos. Además, tener claridad que muchas competencias se alcanzarán hasta que el estudiante esté fuera de la universidad, en la vida real. Aún con toda su complejidad, esta puede ser una posibilidad real de cambio y lo que se pretende es lo siguiente:

“Que los alumnos aprendan mejor y estén más preparados para afrontar el futuro.”
(Cano, 2008, p. 14)

Es por ello que la evaluación por competencias constituye una nueva lógica que motiva la integración del conocimiento, la solución de problemas, el trabajo en equipo, la autoformación, etc. Y todo ello obviamente contribuye a la mejor preparación tanto de los estudiantes como de los catedráticos.

2.4. Instrumentos de la evaluación por competencias

Es importante recalcar en la necesidad de utilizar una diversidad de instrumentos que contribuyan a alcanzar los objetivos lo cual implica considerar también a diferentes agentes involucrados en el proceso. Como se dijo en el capítulo anterior, la observación es un elemento vital para la obtención de la información. El uso de buenas muestras de los trabajos de los alumnos, por otro lado, así como llevar los registros adecuados constituyen la otra parte.

“Trabajar por proyectos, simulaciones de casos, aprendizaje basado en problemas, aprendizaje cooperativo, introduciendo portafolios, wikis, blogs, prácticas de diversos tipos, mini congresos, simposios”. (Cano, 2008, p. 9)

Un elemento que es fundamental y debe trabajarse tanto en las instituciones educativas así como con maestros, padres de familia y estudiantes es insistir en la necesidad de que la evaluación haga más conscientes a los estudiantes de cuál es su nivel de competencias, de cómo resolver sus tareas y qué puntos fuertes deben potenciar y puntos débiles que deben corregir para enfrentarse a situaciones de aprendizaje futuros. Se habla entonces de un proceso de autorregulación.

Si nos preguntamos por las consecuencias que los diseños por competencia tienen sobre los procesos de enseñanza-aprendizaje y, especialmente, sobre los procesos de evaluación, podemos sintetizar estas implicaciones en la tabla siguiente:

El concepto de competencias implica	Consecuencias para la e-a y la evaluación	Posibles instrumentos
1. INTEGRAR conocimientos, habilidades y actitudes	Oportunidades de exhibir esta integración	Proyecto final Practicum
2. Realizar EJECUCIONES	Evaluar ejecuciones (performance-based assessment)	Tablas de observación (check-list, escalas,...)
3. Actuar de forma CONTEXTUAL	Evaluar el conocimiento de cuándo y cómo aplicar los conocimientos disponibles	Simulaciones
4. Entenderlo de forma DINAMICA (no "se es" o "no se es")	Evaluar el desarrollo	Rúbricas Evaluaciones a lo largo del tiempo (diagnóstica)
5. Actuar con AUTONOMIA, corresponsabilizándose del aprendizaje (LLL)	Evaluar la capacidad de autorreflexión	Portafolios Mecanismo autorregulación

Fuente: Ma. Elena Cano García, *La Evaluación por competencias en la educación superior*. (Cano García, 2008, p. 11)

Existen instrumentos individuales como los que se mencionan a continuación:

- Exposiciones orales
- Cuestionarios orales
- Entrevista guiada
- Observación de una actuación o un producto
- Lista de cotejo y escala de calificación

Entre los instrumentos colectivos pueden enumerarse los siguientes:

Pruebas de ensayos: redacciones, problemas, estudios de casos, comentarios de textos, cuestionarios, pruebas objetivas: de completación, pareamiento, alternativas, opción múltiple, ordenamiento, multiitem de base común.

Magalys Ruiz Iglesias propone la siguiente lista de técnicas e instrumentos para evaluar, la cual puede ayudar a distinguir propuestas de instrumentos de evaluación en las diferentes fases del proceso de aprendizaje.

Técnicas e instrumentos para evaluar el (hacer), a través de los test de actuación, de escalas de observación, estudio de casos, test manipulativos auditorías, diarios (portafolios, autoevaluación, etc.)

Técnicas e instrumentos para evaluar el cómo (mostrar cómo, a través de los test de realización (performance), escalas de observación sistemática, registros, demostración de hechos, simulaciones, evaluaciones de productos, etc.

Técnicas e instrumentos para evaluar el saber (cómo usar el conocimiento), mediante los test basados en el contexto de ensayo y pruebas, orales, de grupos de discusión, de escalas de valoración.

Técnicas e instrumentos para evaluar pruebas objetivas de conocimientos, orales o escritas, la evaluación vía informática, los test de diversos tipos (de ensayo y error, de elección múltiple, escalas, registros, etc.) del saber. (Ruiz, 2009, p. 18)

Los diversos instrumentos mencionados en el listado anterior ya fueron desarrollados en el primer capítulo. Se desarrollarán a continuación, otros instrumentos más enfocados a las evaluaciones sociales.

Debate/Grupo de discusión

Este instrumento se puede usar en grupos, cuando se cuenta con un gran número de alumnos. Se les asigna un tema o problema a cada grupo, el cual deben investigar primero. Luego deben exponerlo para al final dar oportunidad para poder discutir y argumentar. Todos tienen la oportunidad de participar y compartir sus ideas. No se trata de ganar el debate sino de aprender a discutir, argumentar, enriquecerse y apreciar ideas diferentes.

Se puede evaluar esta actividad mediante una ficha de evaluación sistemática donde se incluirían los siguientes indicadores:

- Respetar el tiempo de exposición
- Argumentar con ideas concretas
- Ser claros y conciso en las intervenciones
- No adueñarse de la palabra en las intervenciones
- Participación y aportes
- Saber escuchar

Seminario

Un seminario se realiza con el fin de hacer un análisis exhaustivo de algún tema en particular para dar a conocer una problemática, someterlo a discusión y de plantear alguna propuesta o varias de resolución o de contribuir a su mejor manejo.

“Técnica de enseñanza basada en el trabajo grupal y el intercambio de ideas, que persigue la reflexión, la discusión y el análisis en profundidad de un tema decidido previamente.” (Gairín, 2009. p. 62)

Este instrumento se utiliza mucho en Guatemala en la educación al nivel medio y universitario. También aplica para evaluar un seminario mediante una ficha de evaluación con indicadores preestablecidos, como en el caso anterior. Lo que se pretende es incentivar el uso de las técnicas de investigación, el trabajo en grupo, la integración, desarrollar el análisis crítico, etc.

Resolución de casos

Se refiere a situaciones reales de problemas donde los estudiantes pueden aplicar los conocimientos adquiridos. Es importante que sean casos reales relacionados con la preparación de los estudiantes, ser flexibles en cuanto a las soluciones con la apertura de conocer nuevas formas de ver y abordar la problemática.

Estrategia de enseñanza-aprendizaje que se basa en la presentación y la descripción de una situación real o ficticia, conocida tradicionalmente como caso. El estudiante, ya sea individualmente o en grupo, tiene que analizar la situación, identificar los problemas y decidir sobre las acciones que, según su criterio, se tendrían que aplicar para resolver el caso. (Gairín, 2009, p. 63)

En la vida profesional y personal continuamente se enfrentan situaciones donde se deben resolver casos y tomar decisiones, por lo tanto es de aplicación inmediata. Se requiere contar con suficiente información, identificar el problema, sus causas y consecuencias.

Proyectos

Al igual que los estudios de caso, se persigue contribuir a mejorar un problema real. Los proyectos pueden realizarse fuera del aula para hacerlo más real en un ambiente diferente. Esto propiciaría la interrelación con otras personas, de diferentes culturas para

poder hacer un buen trabajo de equipo. Un cuestionario asignando valor a cada una de las etapas para solucionarlo puede ser un buen instrumento de evaluación.

Para concluir, hay una amplia y diversa gama de instrumentos de evaluación por competencia muy valiosos y muchos en formación que están desarrollándose de acuerdo a las necesidades. Estos se utilizan como evidencia del aprendizaje y contribuyen grandemente para orientarlos aprendizajes. No obstante, hay algunos retos que deben superarse, como los que se señalan a continuación:

1. Evaluación de los maestros
2. Evaluación de los centros educativos
3. Complejidad en la interpretación de sus resultados
4. Cómo incorporar a la sociedad para auditar los programas educativos.

En la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala se tiene un nuevo plan de estudios vigente desde el año 2010, el cual es importante analizar porque ofrece las herramientas que ayudaran a poner en práctica los instrumentos de evaluación. Desde el año 2010, se implementó el Modelo por Competencias Profesionales, el cual permite que el estudiante se gradúe en cinco años y medio. El 24 de abril de 1996 se reestructuró el pensum de estudios, no obstante se hicieron varios intentos de reestructuración del proceso formativo desde el año 1978.

A continuación se presentan tres cuadros; en el primero se describen los ejes de investigación, en el segundo los principios metodológicos, y en el tercero el eje persona y sociedad, que ayudan a establecer el sistema de evaluación que podrá implementarse, y que a la vez pueden ofrecer los indicadores e instrumentos que ayudaran a evaluar su eficiencia y efectividad.

Eje de Investigación

Conocimientos Conceptuales	Conocimientos Procedimentales	Actitudes y Valores
<p>Método científico</p> <p>Generación del conocimiento</p> <p>Proceso de investigación</p> <p>Paradigmas de la investigación social</p> <p>Tipos y niveles de investigación</p> <p>Técnicas de investigación documental</p> <p>Técnicas de investigación de campo</p> <p>Técnicas de redacción de informes de investigación</p> <p>Estadística descriptiva e inferencial</p> <p>Elaboración de ensayos de sistematizaciones, diagnósticos, monografías y otros</p>	<p>A través de los diferentes módulos que comprenden la formación académica del estudiante, se hará énfasis en el desarrollo de las siguientes habilidades y destrezas necesarias para la investigación:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Habilidad para observar • Habilidad para entrevistar • Diseño y manejo de metodologías, técnicas e instrumentos • Manejo de técnicas participativas • Manejo de programas de cómputo • Habilidad para redactar informes • Habilidad para el registro documental 	<p>Eficiencia</p> <p>Objetividad</p> <p>Responsabilidad</p> <p>Ética</p> <p>Mística de trabajo</p> <p>Compromiso social</p> <p>Actitud crítica, propositiva y proactiva.</p> <p>Actitud reflexiva e innovadora</p> <p>Acuciosidad</p> <p>Tolerancia</p> <p>Disposición al trabajo en equipo</p> <p>Respeto</p>

Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Principios Metodológicos

<p>La distribución gradual de las competencias por grado</p> <p>La coordinación para la aplicación de técnicas documentales y de campo</p> <p>La organización de los docentes por semestre y/o año para coordinar, planificar y ejecutar actividades de investigación en forma conjunta.</p> <p>Construir una visión integradora de la investigación con las disciplinas que conforman cada semestre y/o año.</p> <p>La unificación de los criterios para la elaboración de informes.</p> <p>Presentación de resultados con originalidad y creatividad.</p> <p>El proceso de aprendizaje de la investigación es teórico-práctico y por aproximaciones sucesivas.</p>	<p>Los docentes-supervisores del Área de Trabajo Social organizan el proceso de investigación con base al eje de integración correspondiente a cada semestre.</p> <p>Coordinarán el proceso de integración teoría-práctica con los cursos coaligados en cada semestre en congruencia con el perfil de semestre y nivel de formación correspondiente. Se fortalece la teoría y práctica de sistematización de experiencias gradualmente.</p> <p>La construcción de técnicas e instrumentos de la comunicación en forma conjunta para ser aplicados a la investigación.</p> <p>La coordinación para la aplicación de software en el proceso de investigación.</p>
--	---

Fuente: Plan de Estudios 2010. Escuela de Trabajo Social USAC.

Eje Persona y Sociedad

Lo conceptual	Lo procedimental	Actitudes y Valores
Concepción de persona y sociedad	Habilidad para observar	Respeto a la dignidad de la persona
Teoría de Género	Habilidad para entrevistar	Objetividad
Multi e interculturalidad	Capacidad de negociación	Coherencia
Desarrollo Sostenible	Creatividad	Responsabilidad
Derechos Humanos	Manejo de técnicas participativas	Honestidad
Cultura de paz	Manejo de técnicas de investigación	Mística de trabajo
Ética	Manejo de programas de cómputo	Compromiso social
Manejo y gestión de riesgos	Habilidad para redactar informes	Actitud crítica y propositiva
Ciudadanía	Desarrollo del pensamiento estratégico	Reflexión
Democracia	Habilidad para trabajar con personas, familias, grupos y comunidades	Trabajo en equipo
Teoría del desarrollo		Respeto a la diversidad
Ambiente		Convivencia pacífica
Mediación, resolución y transformación de conflictos		Respeto a la naturaleza
		Respeto
		Tolerancia
		Solidaridad

Fuente: Plan de Estudios 2010. Escuela de Trabajo Social

El profesional de Trabajo Social será capaz de:

- Aplicar los conocimientos teóricos metodológicos que permitan el análisis de la realidad nacional.
- Aplicar los conocimientos de Trabajo Social que fundamenten el desempeño profesional con compromiso y responsabilidad.
- Diseñar, Ejecutar y Evaluar Investigaciones, para proponer soluciones a los problemas y necesidades que presenta la sociedad guatemalteca.
- Administrar entidades públicas y privadas de proyección y desarrollo social en forma efectiva.
- Diseñar, Ejecutar y Evaluar proyectos de desarrollo social en equipos multi e interdisciplinarios.
- Aplicar las teorías de género, interculturalidad y sostenibilidad en su formación y práctica profesional.
- Promover los derechos humanos y la cultura de paz.
- Comunicarse efectivamente en idioma materno y en un segundo idioma nacional y/o extranjero.
- Aplicar las tecnologías de la información y la comunicación.

(USAC, 2018, p. 6)

La evaluación por competencias se refiere a una nueva manera de integrar el conocimiento, de conectarlo y ya no de hacerlo por separado. Un aspecto importantísimo es el trabajo en equipo, pues se requiere hacerlo de manera interdisciplinaria, lo que implica trabajar entre iguales, compartir sus experiencias y compartir cómo les va, que les

funciona y que no. Aplicar los conocimientos resolviendo problemas es la mejor manera de que el conocimiento permanezca en la memoria de todos.

La evaluación es el motor del aprendizaje, por ello es tan importante cambiar la manera de evaluar, porque se suele retener más lo que presentó más dificultad que lo que no y menos aun lo que se memorizó. La autoevaluación es otro elemento primordial pues mediante ella se puede mejorar. Asimismo, la Co-evaluación es un elemento fundamental porque cuando se ven los errores de otros, puedo percibir los propios, eso sí con respeto y con el fin de enriquecer y ayudar al otro, no para destruirlo.

Capítulo 3 La Evaluación en el modelo por competencias de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala

Tomando en cuenta que el modelo educativo basado en competencias profesionales integradas se inicia en el año 2010 en la Escuela de Trabajo Social, se debe considerar que existen elementos, factores y circunstancias que inciden positiva o negativamente en la aplicación de este modelo.

De la misma forma el modelo educativo basado en competencias cuenta con diferentes momentos o etapas que requieren de ciertas condiciones para su desarrollo. Una de estas etapas es la evaluación que se practica dentro del modelo, la cual tiene sus características, actores y criterios que le impregnan matices muy propios del ámbito educativo de la Escuela de Trabajo Social.

En consecuencia se procederá a caracterizar cada uno de los procesos, factores y elementos que se consideran determinantes en los procesos de evaluación que se practican dentro de este novedoso modelo.

3.1. Características

La evaluación en el modelo por competencias profesionales integradas de la Escuela de trabajo Social se rige dentro de un marco de administración académica que tiene sus características propias.

“La administración académica se genera en el Consejo Directivo, puede ser a propuesta del cuerpo docente y avalado por su coordinación y por el Consejo Académico o bien por propia iniciativa. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

En la práctica se puede observar que la administración académica de la Escuela de Trabajo Social gira alrededor de tres instancias importantes: el Consejo Directivo, la Secretaría Académica y la Coordinación Docente, aunque también existen instancias como las Coordinaciones de Nivel. No obstante puede establecerse que en lo sustantivo y operativo del proceso, es el cuerpo docente el que juega un papel determinante en el proceso de aprendizaje que se desarrolla.

“Se continúa en la Dirección como órgano ejecutivo de los acuerdos del Consejo Directivo, trasladándolo a la Secretaría Académica quien a su vez lo traslada al Consejo Académico para su conocimiento y aval”. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

Este proceso de administración académica ha dejado de funcionar de esta manera, debido a que ya no existe el Consejo Académico por circunstancias de reestructuración técnica y administrativa que decidieron las autoridades de la Escuela de Trabajo Social. Pero en su defecto aparece una nueva figura que es el Órgano de Coordinación Académica, que está integrado por la Directora de la Escuela, la Secretaria Académica, Coordinaciones de Área y la Coordinación Docente.

El proceso continúa “Una vez conocido por el Consejo Académico, regresa al Consejo Directivo para la emisión del acuerdo respectivo que le da el respaldo legal e institucional”. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N) En esta etapa ya no participa el Consejo Académico, su lugar lo toma el Órgano de Coordinación Académica, quien traslada el resultado de sus deliberaciones al Consejo Directivo para su aprobación y efectos legales correspondientes.

Los procesos académicos no siempre se inician en el Consejo Directivo, “puede también generarse en la Secretaría Académica, quien traslada su propuesta al Consejo Académico, quien luego de conocerlo lo aprueba y emite resolución enviándola al Consejo Directivo para su aprobación” (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N). En este caso también el Órgano de Coordinación Académica toma el papel del Consejo Académico, deliberando sobre la propuesta de la Secretaría Académica y trasladándola al Consejo Directivo para su aprobación final.

Seguidamente, la propuesta ya aprobada continúa con el proceso “Ya aprobado regresa a la Secretaría Académica por medio de la Directora, para que los divulgue y los ejecute a través de los Coordinadores quienes lo trasladan al cuerpo docente, supervisores de práctica, extensionistas, planificadores e investigadores” (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N), se puede decir que este es el último paso antes de operacionalizar lo aprobado por Consejo Directivo.

Los Coordinadores quedan como responsables del monitoreo y evaluación de los procesos académicos aprobados a efecto de conocer su impacto y obtener información que permita tomar medidas correctivas con base a un monitoreo y evaluación sistemática, para el efecto se utilizarán instrumentos técnicos. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

Dentro de la descripción de todo este procedimiento de administración académica, es oportuno aclarar que en la actualidad no existe el Consejo académico, que fue sustituido por el Órgano de Coordinación Académica que en la actualidad es quien se reúne y delibera sobre aspectos académicos y administrativos para trasladarlo luego al Consejo Directivo de la Escuela de Trabajo Social que es el Órgano que da la aprobación final.

Se ha considerado necesario describir el proceso de la administración académica, debido a que es el mismo procedimiento que debe seguir cualquier situación relacionada con la metodología de la evaluación dentro del modelo educativo basado en competencias profesionales integradas que se desarrolla en la Escuela de Trabajo Social.

Para llegar a la caracterización de lo que es la evaluación por competencias en la Escuela de Trabajo Social, primero es necesario tomar en cuenta cómo se definen los procesos académicos dentro de este modelo educativo.

Es el conjunto de actividades académicas organizadas con coherencia horizontal y vertical, tendientes a desarrollar las competencias genéricas, básicas y específicas que permitan lograr el perfil de egreso en el futuro profesional en el marco del Modelo por Competencias con enfoque Holístico. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

Estas actividades académicas son planificadas y desarrolladas para lograr un objetivo en común, dentro del cual aparece referido el proceso de evaluación como uno de los procesos más importantes para llevar a cabo de forma técnica y ordenada el presente modelo educativo basado en competencias profesionales integradas. “Objetivo: Alcanzar el perfil de egreso del estudiante, por medio del desarrollo de los sub perfiles de las áreas, haciendo uso de la investigación, planificación, desarrollo de actividades académicas, evaluación y monitoreo de las actividades académicas”. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

Luego de tocar los aspectos de administración académica, su definición y objetivo, que tienen vinculación directa con la metodología de la evaluación por competencias descrita en el modelo educativo 2010 de la Escuela de Trabajo Social, es momento de entrar ya

específicamente a la caracterización de lo que es el proceso de evaluación dentro de este modelo educativo de enseñanza-aprendizaje.

Para tal efecto se debe iniciar desde el primer momento de la evaluación que es el de la planificación de la evaluación. Su definición se encuentra claramente establecida en el Proyecto del modelo 2010.

“Consiste en la organización de las actividades de evaluación integradas a los procesos de aprendizaje del estudiante, con el propósito de ser oportunos en su aplicación”. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

Como se puede inferir de la definición anterior, la planificación de la evaluación debe ser un conjunto de actividades sistemáticas y ordenadas de tal manera que sean de aplicación oportuna y cumplan con su cometido esencial que es la confirmación de los conocimientos y competencias alcanzadas por los(as) educandos(as).

Para tener una mejor visión del proceso de planificación de la evaluación en el acápite siguiente se presenta un cuadro que resume el procedimiento que se lleva a cabo para cumplir oficialmente con esta compleja tarea.

3.2. Procesos de evaluación

La metodología de la evaluación dentro del modelo educativo basado en competencias integradas con enfoque holístico que se aplica en la Escuela de Trabajo Social tiene por objetivo:

“Contar oportunamente con los criterios e instrumentos de evaluación, utilizando las actividades de aprendizaje como fuente de información para la evaluación, estableciendo la coherencia entre objetivos, metodología docente y evaluación, y por otro lado, realizar una evaluación del proceso de aprendizaje y no sólo de los resultados”. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

Para el cumplimiento de este objetivo la evaluación se realiza cumpliendo con un proceso que integra diferentes etapas:

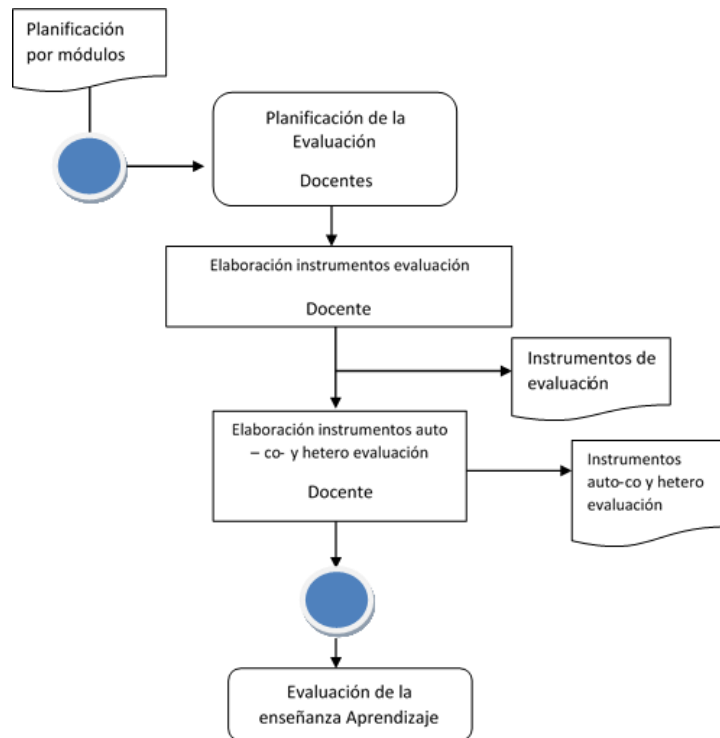
Planificación de la evaluación

PROCESO	PROCEDIMIENTO	RESPONSABLE	FECHAS
Planificación de la Evaluación	Con base en los subperfiles, la/el docente definirá el tipo de evaluación, instrumentos de acuerdo a las competencias correspondientes y periodicidad para retroalimentar el proceso de enseñanza aprendizaje.	docente	Paralelo a la elaboración del programa
Elaboración de instrumentos de evaluación	Con base a las competencias e indicadores de logro incorporados en el programa del módulo, el docente deberá elaborar instrumentos o matrices de evaluación de los productos definidos para ser utilizados por él y los estudiantes, de tal forma que puedan evidenciarse la autoevaluación, co-evaluación y heteroevaluación, así como la evaluación formativa y sumativa	docente	Al planificar cada el módulo
Elaboración de instrumentos para la auto, co y hetero	Para las actividades realizadas dentro de los tres tipos de evaluación, la/el docente debe elaborar sus instrumentos específicos de evaluación : -autoevaluación: cada estudiante reflexiona sobre su aprendizaje -co-evaluación: los compañeros se brindan retroalimentación entre sí acorde con determinadas pautas -heteroevaluación: es el docente quien da retroalimentación a los estudiantes	docente	Al planificar cada módulo
Registro de notas	El docente deberá registrar en una o varias matrices las evidencias de logro de la competencia que se propuso que las /los estudiantes deberían desarrollar, de tal forma que éstas le permitan emitir juicio de apto o no apto para la evaluación formativa y asignar un puntaje en la sumativa, así como los créditos asignados al curso. Entre las evidencias podemos mencionar algunas: -Producto: evidencia directa del resultado del trabajo de una persona. Puede ser el producto en sí o un registro de éste a través de algún medio (fotografía, video, audio, etc.) -Prueba: alguna evaluación donde se demuestren los conocimientos y/o habilidades de la persona relacionados con la competencia en cuestión. -Testimonio: una tercera persona da fe de que la persona posee cierta destreza, habilidad o conocimiento asociado con la competencia.	docente	Luego de cada evaluación realizada y las calendarizadas
Traslado oficial de notas	Luego de finalizadas las evaluaciones de procesos durante todo el semestre, la/el docente tendrá una nota que asignar al estudiante de acuerdo al normativo de Evaluación y el número de créditos asignados al curso, los cuales deberá anotar en el cuadro que le será entregado en Control Académico para su registro oficial, éste deberá firmarlo el docente con el visto bueno de su coordinador, llenará además los cuadros estadísticos que en Control Académico se le requieran.	docente – Coordinador/a	De acuerdo a fechas calendarizadas

Fuente: Proyecto de Desarrollo y Actualización Curricular. Código del Proyecto: 2.1.7. Año 2009.

De la lectura y comprensión del cuadro anterior se puede inferir que el actor principal de la planificación de la evaluación es el docente, quien debe estar atento a los diferentes factores que inciden para realizar una evaluación efectiva que cumpla con los estándares de calidad y pertinencia.

Por supuesto que no se puede dejar de notar la presencia que tienen las instancias de monitoreo y seguimiento como la Secretaría Académica y la Coordinación Docente que están a cargo de verificar vacíos o inconvenientes que se presentes dentro de este proceso, para que se tomen medidas correctivas que viabilicen el proceso de evaluación tomando en cuenta las características propias de la Unidad Académica. Ver Ruta de la planificación de la evaluación.



Fuente: Proyecto de Desarrollo y Actualización Curricular. Código del Proyecto: 2.1.7. Año 2009.

Luego del proceso de Planificación sigue la evaluación propiamente dicha del proceso de enseñanza-aprendizaje, que se encuentra definido dentro del Proyecto del modelo de la siguiente manera:

La evaluación de competencias y por competencias es un proceso de retroalimentación, determinación de idoneidad y certificación de los aprendizajes de los estudiantes de acuerdo con las competencias de referencia, mediante el análisis del desempeño de las personas en tareas y problemas pertinentes. Son las distintas formas de evaluación que se realizan durante el proceso de enseñanza aprendizaje, con funciones de formación profesional y acreditación para el campo laboral. La evaluación de los aprendizajes es un elemento fundamental de la planificación, por las importantes repercusiones que tiene tanto en el proceso como en los resultados. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

Dentro de esta definición se pueden destacar diferentes elementos que caracterizan la evaluación por competencias y que rigen la realización de cualquier tipo de actividad evaluativa para que sea congruente con las competencias de referencia dadas por el modelo y que se lleven a cabo con la seriedad y pertinencia que debe caracterizar a todo proceso de certificación de conocimientos.

El objetivo que se plantea este modelo es “Establecer la evaluación de competencias y por competencias como parte importante de la cultura institucional para evaluar los procesos de enseñanza – aprendizaje y tener criterios para la acreditación”. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

Este objetivo habla claramente de una cultura institucional para evaluar de una manera diferente a la tradicional, pero no menciona nada de un factor importante que señalan los(as) especialistas en el tema y es que la evaluación en sí misma también representa una forma de aprendizaje que debe aprovechar el (la) docente para que en el mismo momento de la evaluación los(as) alumnos(as) tengan la posibilidad de un momento de aprendizaje.

Proceso de evaluación del modelo por competencias			
Proceso	Procedimiento	Responsable	Fechas
1. Evaluación Diagnóstica	Se implementa al comienzo de todo módulo, para que el docente pueda identificar el perfil de ingreso del estudiante, y con base en ello, orientar las actividades de aprendizaje y las estrategias didácticas.	Profesor de curso	Primera semana de clases
2. Evaluación de competencias (formativa)	Implica la participación del estudiante, del grupo y del/la docente aplicando y transfiriendo competencias de una forma eficaz y realizando valoraciones en lo conceptual, procedimental y actitudinal que deberá registrar en los instrumentos elaborados para el efecto como escala de liker, listas de cotejo, entre otras	Docente del curso	En cada actividad programada.
3. Evaluación de competencias (sumativa)	Es un proceso permanente para el cual el docente debe elaborar indicadores de logro para evaluar saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales que le permita comprobar si una competencia ha sido alcanzada o no, así como los instrumentos coherentes con el tipo de evaluación, ésta evidencia de logro se plasmará en el número de créditos alcanzados por las y los estudiantes de acuerdo a lo que tenga asignado el curso.	Docente del curso	En cada actividad programada
4. Registro de Notas	El profesor ingresará las notas en el formato entregado por Control Académico, el cual deberá trasladar al coordinador/a de área quien luego de su revisión le pondrá su visto bueno y regresará al profesor quien en lo trasladará a Control Académico con copia para su archivo	Docente	Ocho días después de realizado el examen
5. Medidas correctivas	Producto de la evaluación a los procesos desarrollados, las/los docentes deben establecer las medidas correctivas para mejorar y/o fortalecer los procesos de las competencias no alcanzadas y elaborar las nuevas propuestas metodológicas e instrumentos necesarios para el logro de las mismas.	Docentes	Al finalizar cada proceso de evaluación y existan evidencias de competencias alcanzadas o no.
6. Evaluación del Docente	El coordinador/a y la/el docente deben propiciar la auto evaluación y la co evaluación de los procesos que desarrolla (planificación, metodología y evaluación) para establecer procesos de formación pertinentes. El estudiantado debe hacer su valoración sobre la docencia para plantear propuestas de mejora	Docente y coordinador/a del área	La penúltima semana de clases en cada semestre
7. Medidas correctivas	Producto de la evaluación a los procesos desarrollados por las/los docentes, conjuntamente con las/los coordinadoras/es deben establecer las medidas correctivas para mejorar y/o fortalecer los procesos de enseñanza y aprendizaje que fortalezcan su desempeño laboral	Coordinador/a, docentes y Programa de Formación Docente	La última semana de actividad laboral en cada semestre el coordinador/a deberá pasar el requerimiento de capacitación al Departamento de Planificación para que a través del PFD éstas se organicen.

Fuente: Proyecto de Desarrollo y Actualización Curricular. Código del Proyecto: 2.1.7. Año 2009.

Como se puede observar en el cuadro anterior, el proceso de evaluación de conocimientos dentro del modelo educativo basado en competencias profesionales integradas con enfoque holístico consta de siete momentos importantes, cada uno de ellos con procedimientos que se caracterizan por el propósito que tiene cada uno de ellos.

Con esta descripción de los momentos que comprende la evaluación por competencias en la Escuela de Trabajo Social, queda claramente establecido el proceso que deben seguir docentes y estudiantes, por lo que no debería de existir duda de cómo y cuándo realizar los diferentes momentos de medición de los conocimientos y competencias alcanzadas por las(os) alumnas(os).

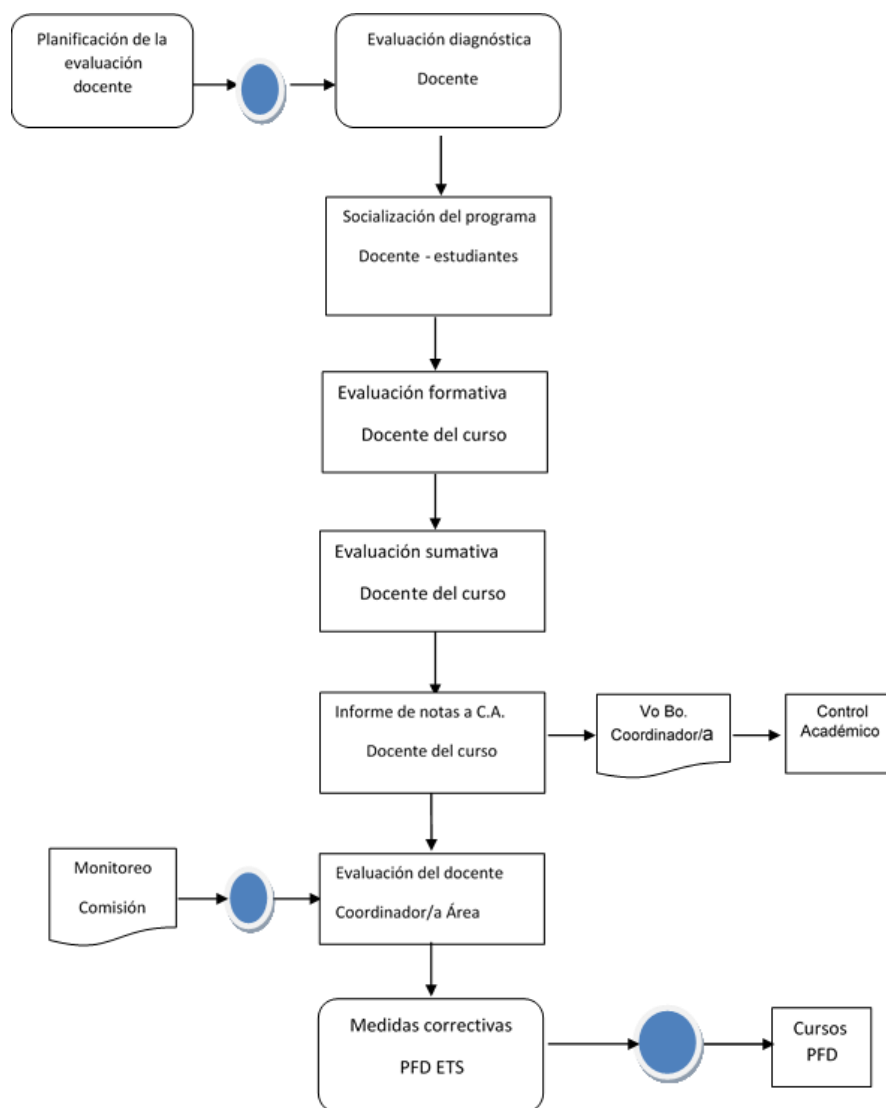
Llama la atención observar que en lo referente a la responsabilidad dentro del proceso de evaluación, ésta se le atribuye únicamente al docente. En este sentido se considera que el modelo, en lo referente al proceso de evaluación, debería de ser más inclusivo en el sentido de compartir responsabilidades entre docentes, alumnas(os) y autoridades, tomando en cuenta que el modelo por competencias en la Escuela de Trabajo Social tiene un enfoque holístico que se asume como integrador y pretende romper con el antiguo paradigma de la educación que le atribuía únicamente al docente la responsabilidad del proceso.

Otro aspecto digno de mencionar es que hay un procedimiento para establecer las medidas correctivas que corresponda, tal y como se establece en el numeral cinco del cuadro arriba presentado. Este es un paso que en algunos casos no se realiza en la práctica debido a diversos factores, entre ellos el factor tiempo que se reduce entre la prueba final de cada semestre, el tiempo que hay para entregar actas de calificaciones y la fecha en que inician los exámenes de recuperación.

Esto hace que el (la) docente no pueda detenerse a analizar los procesos desarrollados y establecer las medidas correctivas para mejorar y/o fortalecer los procesos de las competencias no alcanzadas y elaborar las nuevas propuestas metodológicas e instrumentos necesarios para el logro de las mismas, tal y como lo establece la matriz de procedimiento del mismo plan de estudios del modelo basado en competencias profesionales integradas con enfoque holístico.

El esquema que se plantea para la actividad de medidas correctivas dentro del proceso de la evaluación por competencias se grafica de la siguiente manera:

Proceso de evaluación de la enseñanza de los aprendizajes tomando medidas correctivas



Fuente: Proyecto de Desarrollo y Actualización Curricular. Código del Proyecto: 2.1.7. Año 2009.

3.3. Actores y opiniones

Los actores dentro del proceso que implica la metodología de la evaluación dentro del modelo educativo basado en competencias que se aplica en la Escuela de Trabajo social, están representados principalmente por las(os) estudiantes y las(os) docentes. Esto no quiere decir que no existan otros actores que vendrían a ser secundarios dentro de los

cuales se pueden mencionar a las autoridades de la Escuela de Trabajo Social y personal administrativo de apoyo.

Para efectos de la presente investigación se han tomado en cuenta únicamente los actores principales de la evaluación que son las(os) alumnas(os) y las(os) docentes, por considerar que son los que se encuentran directamente involucrados en el proceso.

En relación con el sector estudiantil¹, se puede decir que casi todas(os) tienen conciencia de que se encuentran dentro de un modelo educativo basado en competencias. No obstante la mayoría no conoce cuáles son las competencias que debe alcanzar en cada curso. La mayoría de los entrevistados estiman que las formas de evaluación que se practican son poco variadas y la gran mayoría piensa que las evaluaciones solo miden conocimientos y muy pocos casos miden actitudes y procedimientos.

En tal sentido la mayoría coincide al expresar que la docencia solo transmite conocimientos, dejándose de atender los aspectos de actitudes y procedimientos, que son elementos que deben ser tomados en cuenta en el proceso de aprendizaje basado en competencias.

En relación a la opinión que tienen las alumnas(os) del proceso de evaluación por competencias en general, casi la mitad de entrevistados expresa que es un proceso que puede ser considerado como regular y que debe mejorarse en aras de obtener los resultados que se esperan de este modelo educativo.

En términos generales, el sector estudiantil está consiente que la metodología de la evaluación debe sufrir cambios y cree que la mayor parte de la responsabilidad en este sentido radica en tener una visión clara de lo que se quiere alcanzar por parte de docentes y estudiantes.

En cuanto al sector docente se distinguen diversas opiniones entre las que se pueden mencionar algunas que por ser de opinión generalizada vale la pena destacar. Por ejemplo, casi la totalidad de los entrevistados coinciden en que la metodología de evaluación por competencias en la Escuela de Trabajo Social se cumple de una manera parcial.

Las(os) docentes identifican cuatro factores que influyen negativamente en el proceso de evaluación: el primero es el factor de sobre población estudiantil, en segundo lugar

¹Se toma como base una parte del cuestionario aplicado a las(os) alumnas(os) de la Cohorte 2014-2018.

refieren el bajo nivel académico de las(os) alumnas(os), en tercer lugar ubican la falta de recursos y en cuarto lugar señalan el desconocimiento del modelo por parte de las(os) alumnas(os).

Así mismo identifican cuatro factores que favorecen la evaluación por competencias: el primero es la creatividad docente, el segundo lo asocian a las capacitaciones recibidas, el tercero es el apoyo proporcionado por las autoridades de la Escuela de Trabajo Social y el cuarto son los recursos apropiados. Aunque en este último factor se refiere que el recurso es limitado.

Más de la mitad de las(os) docentes opina que las(os) alumnas(os) no están preparados para la evaluación por competencias, porque aún arrastran las secuelas de un modelo de evaluación tradicional.

Por último se hace referencia a la principal causa que obstaculiza el modelo por competencias es la gran cantidad de alumnos en cada aula y que el principal factor favorable es la creatividad docente que permite realizar de alguna manera una evaluación que cuente con los elementos de una metodología de evaluación basada en competencias profesionales con enfoque holístico.

3.4. Criterios de evaluación

La real academia española define criterio como la norma que se toma en cuenta para conocer la verdad. En realidad los criterios de evaluación se deben entender como el conjunto de reglas o pautas que se deben tomar en cuenta para desarrollar el proceso de evaluación, teniendo presente las características esenciales derivadas de los objetivos que se plantea, en este caso, el modelo educativo basado en competencias profesionales integradas.

En este orden de ideas, las reglas o pautas que presenta el pensum basado en competencias de la Escuela de Trabajo Social se encuentran claramente establecidas en la normativa universitaria vigente. Se debe tener presente para la determinación de estos criterios, de manera general, el Reglamento de Evaluación y Promoción del Estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala y, de manera específica, el Normativo General de Evaluación y Promoción del Estudiante de la Escuela de Trabajo Social.

En el Reglamento General de Evaluación y Promoción del Estudiante de la Universidad de San Carlos de Guatemala, la evaluación se define como: proceso técnico, integral, gradual, sistemático, continuo, flexible, participativo, permanente

y perfectible que permite, a través de diversos procedimientos e instrumentos, establecer el grado de eficiencia con que el sistema educativo universitario logra los objetivos de aprendizaje con relación a conocimientos, habilidades, destrezas, competencias, actitudes y valores, permitiendo la interpretación y valoración de los resultados obtenidos para la emisión de juicios de valor. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

Con la cita supra se puede entender que la evaluación por competencias debe cumplir con los criterios de ser técnica, integral, gradual, sistemática, continua, flexible, participativa, permanente y perfectible; además que se puede aplicar una diversidad de instrumentos y procedimientos para lograr sus objetivos para lo cual debe medir específicamente aspectos conceptuales, procedimentales y actitudinales.

La normativa también establece como uno de los primeros momentos de la evaluación por competencias, la evaluación diagnóstica que debe realizarse al momento de iniciar el proceso de aprendizaje.

“La evaluación diagnóstica es de carácter exploratoria y deberá realizarse durante la primera semana de clases, de tal forma que permita introducir en la programación actividades de acuerdo a las necesidades, intereses y problemas detectados en el mismo”. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

La evaluación diagnóstica, según se explica en el documento analizado, también es momento propicio para dar a conocer el programa del curso y abrir el espacio a comentarios y sugerencias de las(os) alumnas(os), con lo que se podrá dejar claro la forma en que se hará el proceso y estimular el nivel de compromiso del alumnado.

Otro criterio importante de la evaluación por competencias en la Escuela de Trabajo social es la evaluación formativa que es la que se lleva a cabo dentro del mismo proceso de aprendizaje de competencias. El mismo se puede describir como el conjunto de acciones que permiten que la/el estudiante alcance el mayor porcentaje de retroalimentación en relación a sus logros desarrollando competencias conforme van avanzando los módulos, así como los aspectos que debe mejorar, aunado a recomendaciones, del docente, de cómo debe realizarlo.

De acuerdo con el modelo, para realizar una buena evaluación de lo aprendido y observar si se alcanzaron los indicadores de logro que se establecieron previamente se debe:

- Construir sus instrumentos de evaluación que registren las evidencias del logro o desarrollo de las competencias.
- Deberá existir un registro permanente del avance de los procesos de competencias conceptuales, procedimentales y actitudinales.
- Tomar decisiones durante el desarrollo del aprendizaje para mejorar el entorno de aprendizaje y la motivación, aumentando la utilidad de la evaluación así como su dimensión ética.
- El profesor debe ofrecer al estudiante información previa sobre el sistema de evaluación (técnicas, criterios, momento)
- Al final de cada proceso evaluativo el docente informa al estudiante el resultado de sus evaluaciones.
- El docente debe promover la reflexión en el estudiantado para que reconozcan elementos que ayudan a su aprendizaje y aspectos que lo dificultan.
- Los/las docentes deben propiciar en el alumnado que deben aprender a ser profesionales competentes capaces de evaluar su propia práctica para analizarla y mejorarla en un marco democrático y ético.
- Los/las docentes deben incentivar la coevaluación, ya que permite que el estudiantado aprenda a presentar valoraciones al trabajo y no a la persona, y aprendiendo a recibir apreciaciones y críticas constructivas de los demás; como elementos para mejorar su desempeño profesional, supone un avance en la colaboración y el trabajo en equipo.
- De acuerdo al Normativo General de Evaluación y Promoción del/la estudiante de la Escuela de Trabajo Social, la evaluación sumativa está constituida por el conjunto de evaluaciones periódicas que se realizan en el proceso de aprendizaje del estudiante durante el desarrollo del módulo, curso o prácticas, cuya sumatoria de calificaciones o créditos constituyen la nota final; para el caso de las competencias, éstas deberán convertirse en el número de créditos asignados al curso, para ello, las/los docentes deberán estimarlos de acuerdo a la definición de crédito que la Universidad de San Carlos de Guatemala aprobó en el anexo No.1 del acta 22-95 del Consejo Superior Universitario: unidad de medida de la carga académica, de tal forma que: Un crédito es igual a 1 hora de trabajo teórico o 2 horas de trabajo práctico, por semana, durante un semestre. (Escuela de Trabajo Social, 2009. S/N)

No debe perderse de vista el enfoque holístico, puesto que el mismo implica un criterio de inclusión de todos las(os) actores involucrados. De esta forma existirá armonía entre

quienes intervienen en el proceso de aprendizaje y se motivara el desarrollo de una evaluación más eficaz.

Capítulo 4 Resultados

En el presente capítulo se presentan los resultados obtenidos en los cuestionarios que fueron aplicados a las(os) estudiantes de la cohorte 2014-2018 y a los docentes que imparten docencia dentro del modelo por competencias, con el propósito de conocer sus apreciaciones acerca de la metodología de evaluación que se está desarrollando en la Escuela de Trabajo Social.

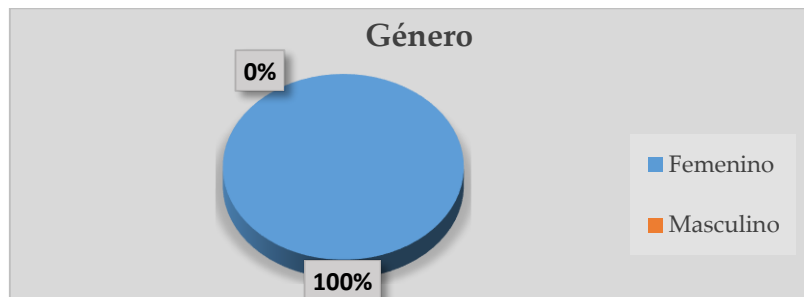
Las muestras incluyen a 42 alumnas(os) de la cohorte analizada y 12 docentes que imparten cursos dentro del modelo por competencias en los diferentes semestres de la carrera de Trabajo Social.

4.1. Análisis de resultados

4.1.1. Cuestionario aplicado a Estudiantes

Parte I: Datos generales

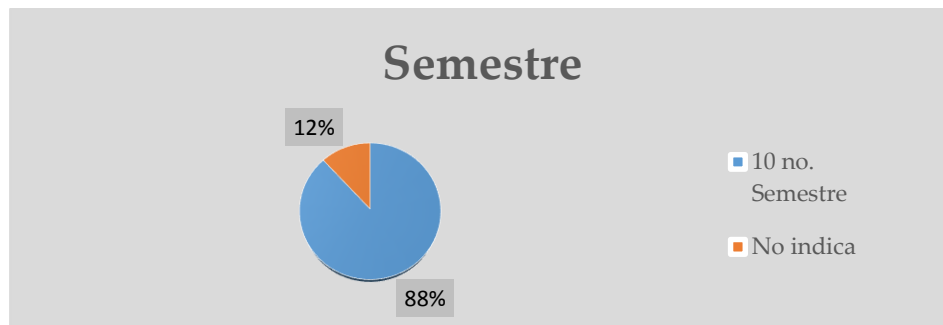
Figura 1



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Se observa en la gráfica que el 100% de la población encuestada es de género femenino. De acuerdo con este dato se puede deducir que hay un mayor interés en el sector femenino por estudiar la disciplina de Trabajo Social. Esto puede ser por la carga de sensibilidad social que implica la carrera y el compromiso humanista que se ha evidenciado desde el inicio de la Escuela de Trabajo Social, particularidad ésta que hace resaltar el compromiso social de la labor realizada por la unidad académica.

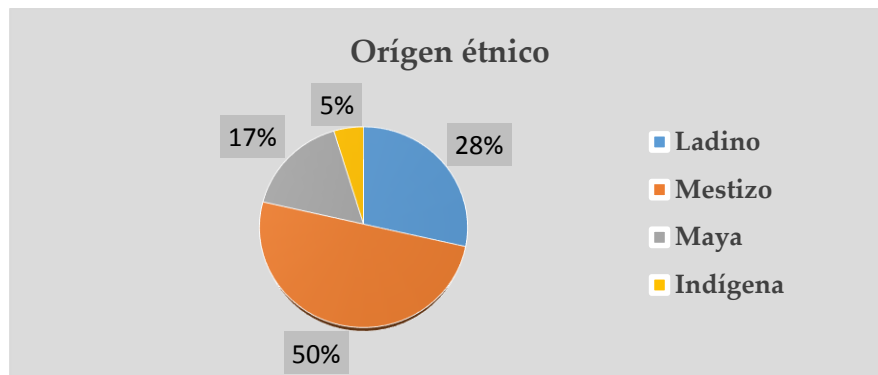
Figura 2



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Las encuestadas representan a un 88 % que cursa actualmente el 10º semestre (EPS) de la carrera de Trabajo Social cohorte 2014-2018. El 12% restante no participó en el cuestionario. El hecho de encontrarse al final de sus estudios de licenciatura, les brinda la posibilidad de contar con una visión completa de su proceso de aprendizaje y de la metodología de evaluación utilizada dentro de este proceso.

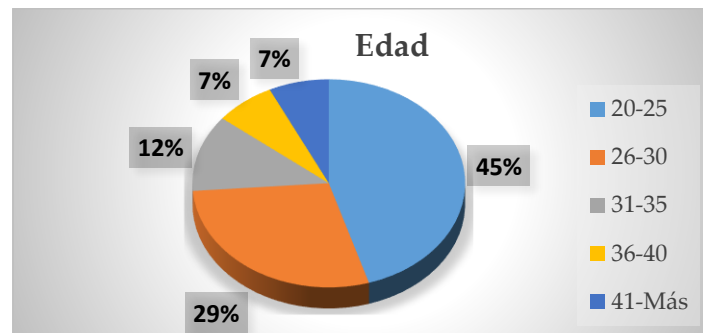
Figura 3



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018

De las 42 personas encuestadas principalmente un 50% son mestizas, 28% ladinas, 17 % Mayas e Indígenas con un 5%. Esto evidencia un resultado positivo, pues ofrece un claro indicador de que, los factores de discriminación, limitación de oportunidades y falta de apertura hacia la población indígena (mayoritaria en Guatemala), han ido cediendo terreno, dando lugar la apertura para una mayor participación de este segmento de la población en el tema de participación en la educación superior, fundamental para el proceso del desarrollo integral de una nación como la guatemalteca.

Figura 4



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

De las encuestadas el 45% pertenece a edades de 20-25 años, seguido de un 29% con edades entre 26-30 años; el restante es mayor a este rango. Este es un resultado que claramente evidencia que el segmento predominante en cuanto a la población estudiantil de la Escuela de Trabajo Social es joven, seguido del segmento de adultos jóvenes, satisfactorio indicador de que estos segmentos están cobrando conciencia y siendo motivados para ser actores coadyuvantes para superar la problemática social en el país.

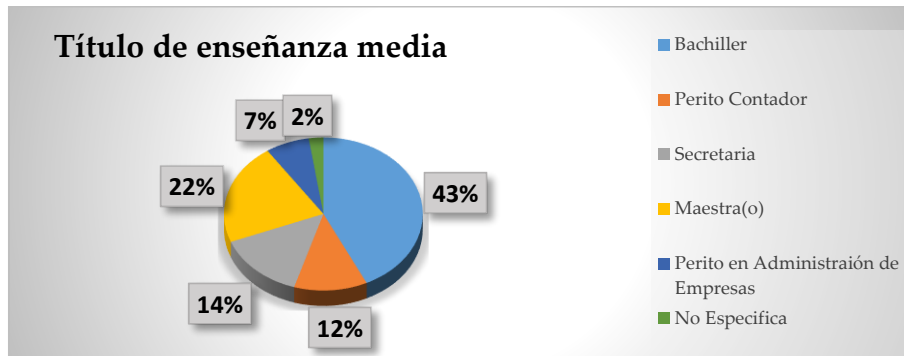
Figura 5



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

El resultado de esta gráfica permite inferir que un alto porcentaje de la población estudiantil encuestada, ya sea por razones económicas, sociales o familiares, priorizan su desarrollo académico, sobre el vínculo matrimonial y las responsabilidades que el mismo conlleva. Esto les permite contar con la disponibilidad de tiempo necesaria para prepararse de la mejor forma posible, para obtener resultados satisfactorios en los diferentes tipos de evaluación por competencias, actualmente implementados en la Escuela de Trabajo Social.

Figura 6

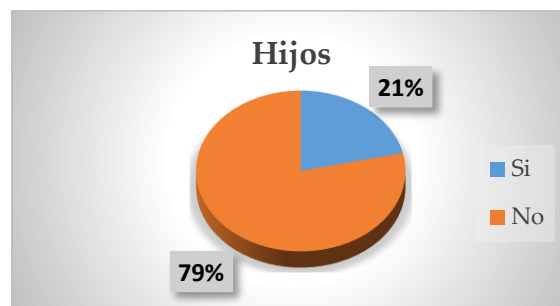


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Este resultado permite observar que en el sistema educativo nacional continua la tendencia de las carreras de educación media tradicionales, que han saturado totalmente la escasa oferta laboral, neutralizando totalmente la poca demanda de sus servicios. Sería un aporte muy importante que el Ministerio de Educación convocara a una mesa nacional de trabajo, involucrando a los sectores exportadores, turísticos, hoteleros, lingüísticos, así como al ente rector de la educación superior en Guatemala, a efecto de proponer e implementar nuevas carreras con programas modernos cuyos contenidos respondan a las necesidades de innovación educativa país.

Aspectos Familiares

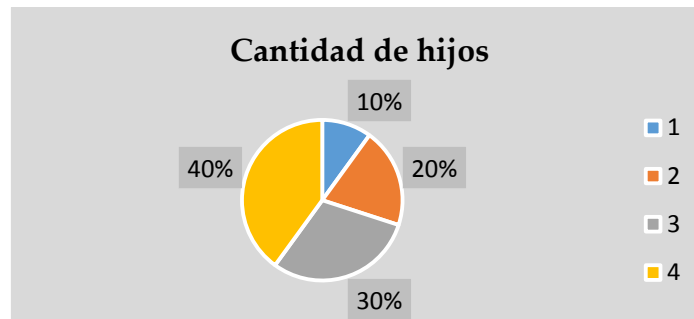
Figura 1



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Este resultado permite inferir que, un alto porcentaje de las encuestadas aún no tienen las complejas responsabilidades de la maternidad, lo que les permite un mejor y mayor aprovechamiento del tiempo que dedicarían al cumplimiento de dichas responsabilidades, para el mejoramiento substancial de su preparación académica, el cual es requerido por el demandante modelo de evaluación por competencias implementado en la Escuela de Trabajo Social.

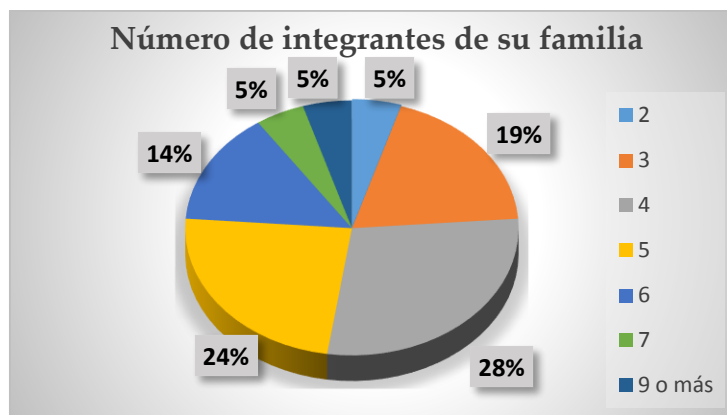
Figura 2



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

La gráfica permite inferir que las estudiantes con dos a más hijos, tomaron la decisión de continuar su formación académica después de haber concebido hijos, lo cual no sólo es válido sino que le imprime el valor agregado del esfuerzo y sacrificio que implica la atención del hogar con ese nivel de responsabilidades y el desempeño estudiantil que es requerido por la Escuela de Trabajo Social.

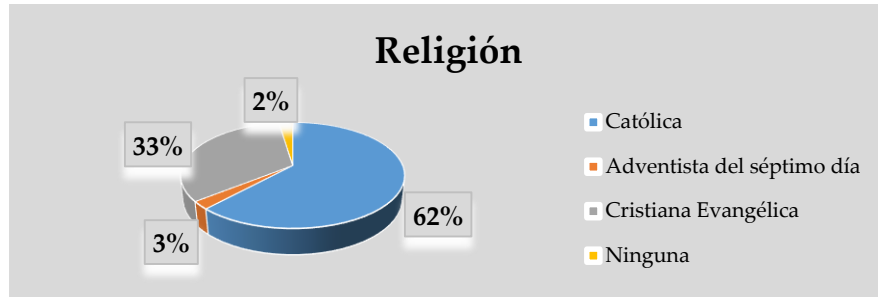
Figura 3



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Lo anterior pone de manifiesto el comportamiento tradicional de la conformación familiar dentro de la realidad nacional. Esto significa que a mayor número de integrantes, mayor carga económica y de responsabilidades compartidas, factores que se constituyen en una barrera más para el buen desarrollo y rendimiento de las estudiantes.

Figura 4

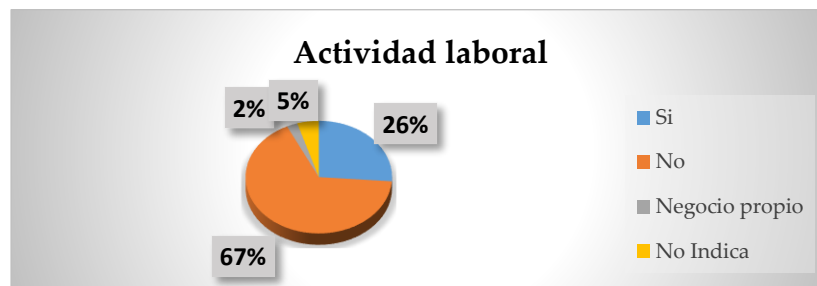


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

La mayoría de las encuestadas profesa una religión, por lo que deben contar con algún nivel de práctica de principios y valores éticos. Esta situación resulta bastante significativa para someterse a procesos de evaluación por competencias y cumplir con los estándares de ética y honestidad requeridos para tal efecto.

Aspectos Económicos

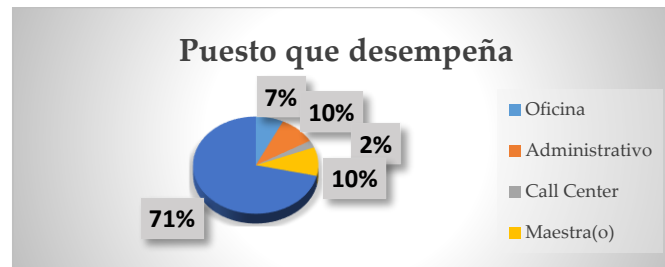
Figura 1



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Este es un resultado que, aunque a nivel micro estadístico, refleja bastante bien la realidad nacional. El abrumador desequilibrio entre la oferta y demanda laboral, obligan a un alto porcentaje de guatemaltecas(os) a subemplearse o a dedicarse a labores de trabajo informal. Aunque el factor económico es determinante para la realización de la mayoría de actividades humanas, no ha sido impedimento para esta población estudiantil que ha logrado culminar sus estudios superiores en la Escuela de Trabajo Social.

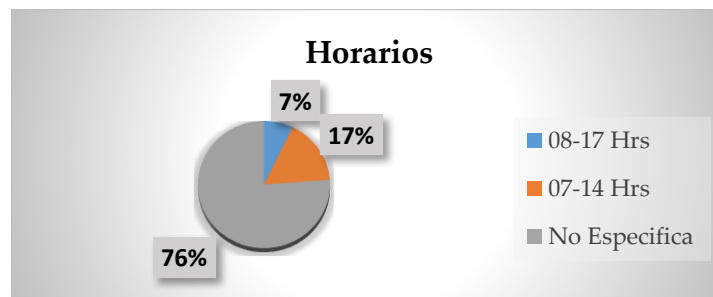
Figura 2



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

La gran depresión (1929-1940) puso en boga el estereotipado término *desempleado*, el cual se fue extendiendo y abarcando al de *subempleado*, para referirse a las personas que se quedaron sin empleo y que tuvieron que dedicarse por su cuenta, a labores consideradas como vergonzosas y/o menos dignas. Esa podría ser la razón por la que muchas personas, incluyendo a la población estudiantil encuestada, prefieren guardar el anonimato de la actividad laboral a la que se dedican, otra razón podría ser la falta de certeza en su ingreso económico, que les provoca inseguridad personal.

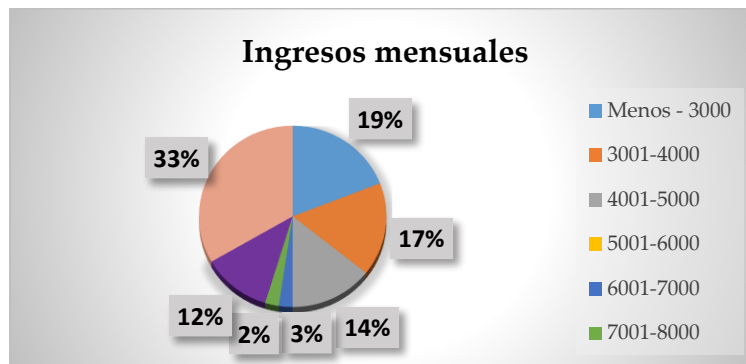
Figura 3



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Este resultado es congruente con el de gráficos anteriores relacionados a la actividad laboral y económica de las encuestadas, esta variabilidad de horarios es un factor a favor de las estudiantes pues les permite una mejor opción de adaptabilidad con los horarios de clases presenciales de la Escuela de trabajo Social, hecho que directamente debiera reflejarse en el desempeño académico de las mismas, y por ende en los resultados obtenidos en los diferentes tipos de evaluación por competencias, pues se infiere que a mayor disponibilidad de tiempo, mejor aprovechamiento académico y rendimiento evaluativo.

Figura 4



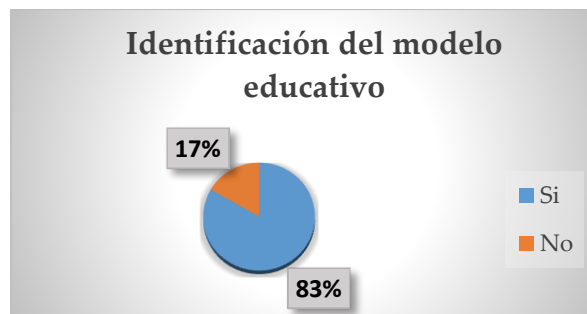
Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Si el estereotipo de los calificativos desempleado o subempleado, continúa arraigado hasta nuestros días, el relativo al de los ingresos económicos personales, lo está aún más, esa podría ser la razón por la que el mayor porcentaje de encuestadas no detallara sus ingresos familiares, o simplemente por razones de seguridad personal y familiar. Los resultados de este gráfico muestran la cruda realidad económica de un alto porcentaje de la población estudiantil de la Escuela de Trabajo Social, misma que sin lugar a dudas es un factor más a superar para el logro de un mejor rendimiento académico.

Parte II

1. ¿Identifica el modelo educativo que se está aplicando en la carrera de Trabajo Social?

Figura 1



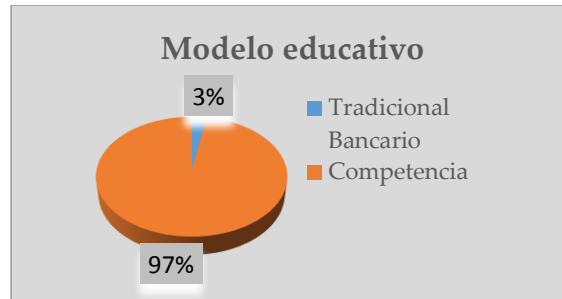
Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

El que un alto porcentaje de la población encuestada pueda identificar el modelo educativo utilizado en su formación académica, es de suma importancia ya que esto quiere decir que el trabajo docente realizado ha sido exitoso, al lograr que el estudiante comprenda la utilidad, importancia e impacto trascendental que en su formación

académica tendrá la aplicación del modelo educativo basado en competencias profesionales integradas con enfoque holístico, que actualmente es aplicado en la Escuela de Trabajo Social.

¿Cuál es?

Figura 2



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

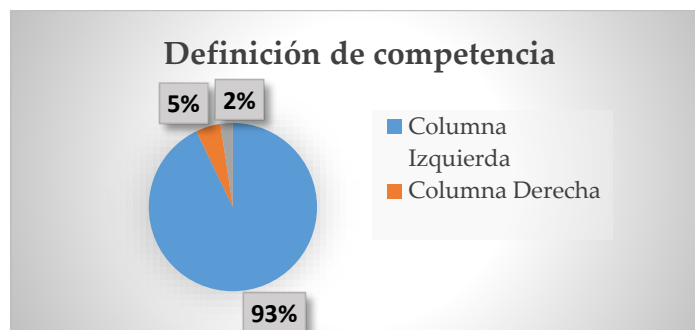
El resultado de este gráfico ofrece un claro indicador del esfuerzo docente por dar a conocer e implementar el Modelo Educativo por competencias, de tal manera que es un amplio porcentaje de las encuestadas que ya identifican un modelo diferente al Modelo Educativo Tradicional Bancario.

2) Marque con una “x” la definición de competencia que más se relaciona con el modelo de estudios de la Escuela de Trabajo Social.

Columna izquierda	Columna derecha
Procesos complejos integrales que las personas ponen en acción, actuación y creación para resolver problemas y realizar actividades de la vida cotidiana y del contexto laboral profesional, aportando a la construcción y transformación de la realidad.	Oposición o rivalidad entre dos o más personas que aspiran a obtener la misma cosa.

Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Figura 3



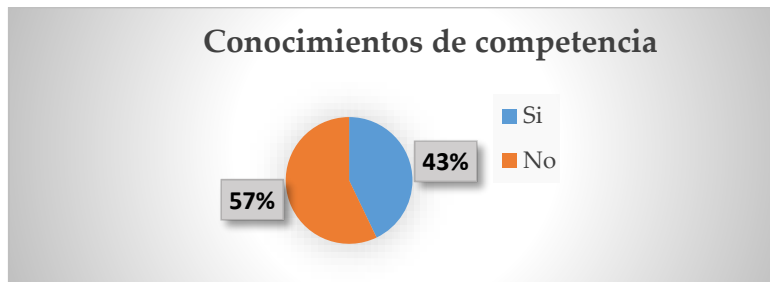
Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Siendo mayoritariamente elegida la definición por competencia de la columna izquierda, se puede inferir que un alto segmento de la población encuestada reconoce lo que es una competencia, lo que debe significar un aspecto positivo en la obtención de las competencias que se pretende alcanzar y que son resultado inherentes de este modelo educativo.

El cinco por ciento de la población encuestada que eligió la definición de la columna derecha, simplemente manifiestan un total desconocimiento sobre el tema y probablemente optaron por esa elección porque fue la que mejor entendieron, o porque esa es su percepción del modelo educativo por competencias, habiéndose enfocado seguramente en el significado etimológico del término competencia. El dos por ciento restantes por su parte, fue más honesto al respecto, ya fuera por desconocimiento o por falta de interés en cuanto al tema. Lo importante de subrayar es que un alto porcentaje de la población estudiantil encuestada sí reconoce lo que es una competencia.

3) ¿Conoce claramente las competencias que debe de alcanzar en cada curso?

Figura 4

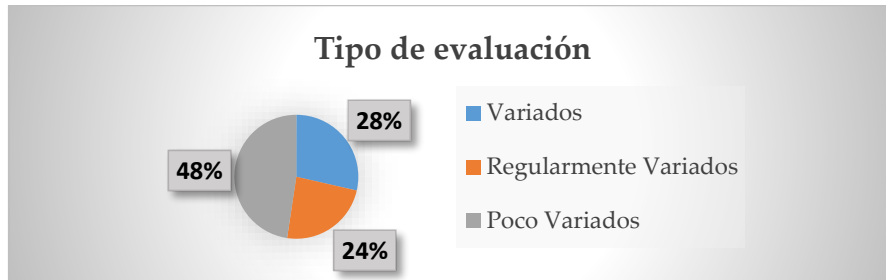


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Este resultado claramente indica que un poco más de la mitad de las estudiantes encuestadas no conoce las competencias que debe alcanzar, lo cual es un factor que las pone en alto riesgo de fracaso académico, toda vez que el Modelo Educativo por Competencias define con claridad las competencias que se demandan del estudiante.

4) Los tipos de evaluaciones que a usted le han practicado para determinar el alcance de las competencias de cada curso son:

Figura 5

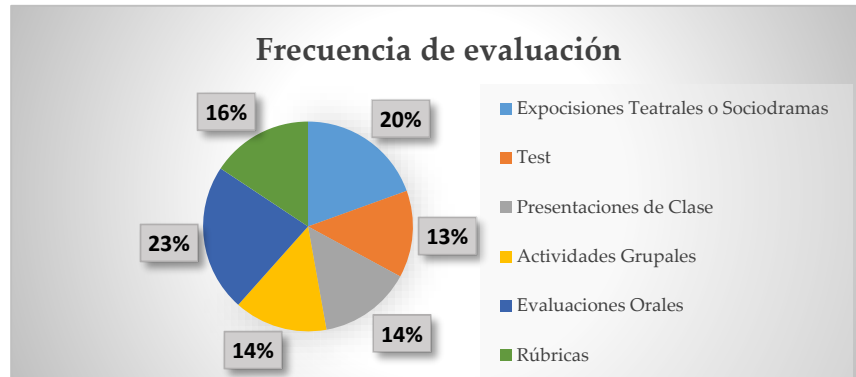


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Este resultado parece poco congruente si se compara con el resultado de la siguiente pregunta (5) en la que se puede observar porcentajes bastante equilibrados para una serie de por lo menos seis tipos diferentes de evaluación, claro indicador de que el personal docente (aunque no en general), utiliza la estrategia de variabilidad en cuanto al tipo de evaluaciones que practica.

5) Enumere del 1 a 5, según la frecuencia de los tipos de evaluaciones que le han practicado dentro de su formación académica en la escuela de trabajo social (1=más frecuente y 5= menos frecuente)

Figura 6

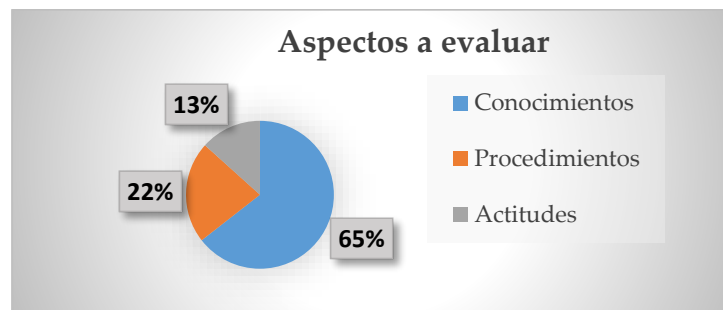


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Siendo que el modelo educativo basado en competencias profesionales integradas (auto-preparación del estudiante bajo la guía y moderación del docente) rompe totalmente con el modelo educativo tradicional (participación pasiva del estudiante), este resultado está directamente relacionado con los tipos de evaluación, seis en total, y evidencia que en la Escuela de Trabajo Social si se evalúa con frecuencia y haciendo uso de los seis diferentes tipos de evaluación.

6) Marque los aspectos que considera que son tomados en cuenta en la evaluación

Figura 7

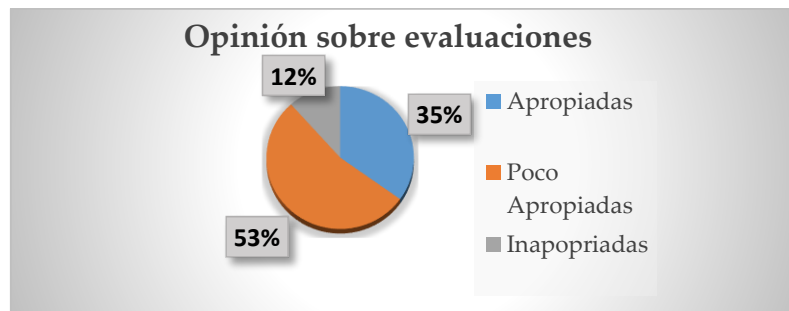


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Según la gráfica la percepción de las encuestadas es que, se continúa privilegiando la evaluación de conocimientos como en el modelo educativo tradicional, cuando la propuesta del modelo educativo por competencias es mantener un equilibrio entre lo cognoscitivo, procedimental y actitudinal.

7) Considera que las evaluaciones que le han practicado en los diferentes cursos de la carrera de Trabajo Social son:

Figura 8

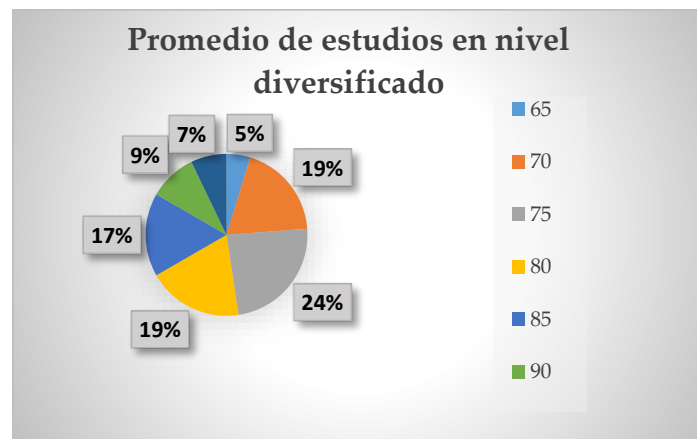


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

El resultado de esta gráfica es bastante congruente con el del gráfico anterior, pues la percepción que tiene la población encuestada es que se está aplicando en un mayor porcentaje el tipo de evaluación propio del modelo educativo tradicional, y no los diferentes tipos de evaluación propios del modelo educativo por competencias (exposiciones teatrales o socio-dramas, test, presentaciones de clase, actividades grupales, evaluaciones orales, rúbricas).

8) ¿Cuál fue su promedio de estudios en el nivel de diversificado? (aproximadamente)

Figura 9

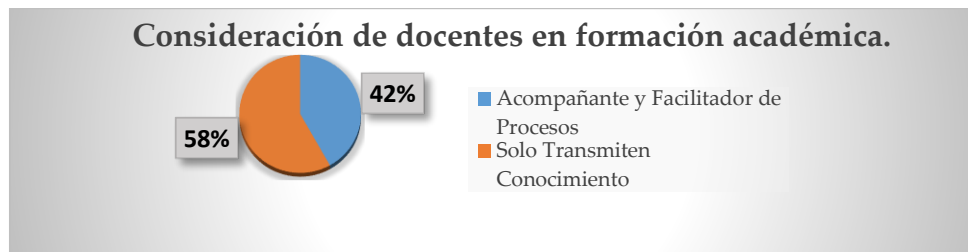


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Las calificaciones numéricas son típicas en el tipo de evaluación del modelo educativo tradicional, obviamente estos resultados no son equiparables en el modelo educativo basado en competencias profesionales pues las exigencias de este último difieren en relación al modelo educativo tradicional. Esto podría provocar cierta desmotivación en aquellos estudiantes acostumbrados a observar el resultado de su rendimiento académico en términos cuantitativos.

9) ¿Cómo considera que han sido los (as) docentes en su formación académica?

Figura 10

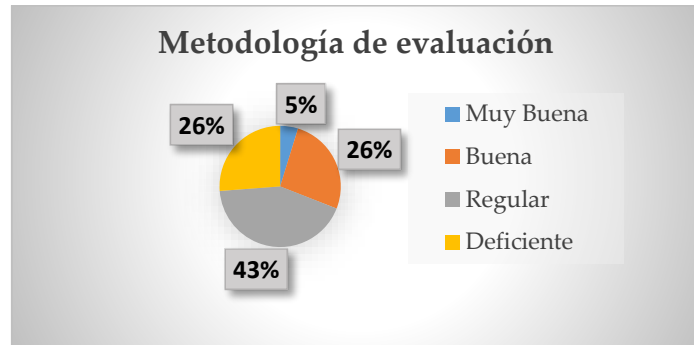


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Este resultado muestra que, un 42% de la población encuestada opina que el docente está realizando la función adecuada dentro del modelo educativo por competencias, aun cuando ya se ha señalado que existen condiciones limitantes difíciles de superar. Mientras un 58% tiene la percepción de que el docente se limita a continuar con la práctica propia del modelo educativo tradicional, con el cual probablemente se sienta más cómodo por ser el modelo en el que ha venido siendo formado desde el nivel primario.

10) En general: ¿Cómo considera la metodología de evaluación utilizada en el modelo educativo por competencias de la Escuela de Trabajo Social?

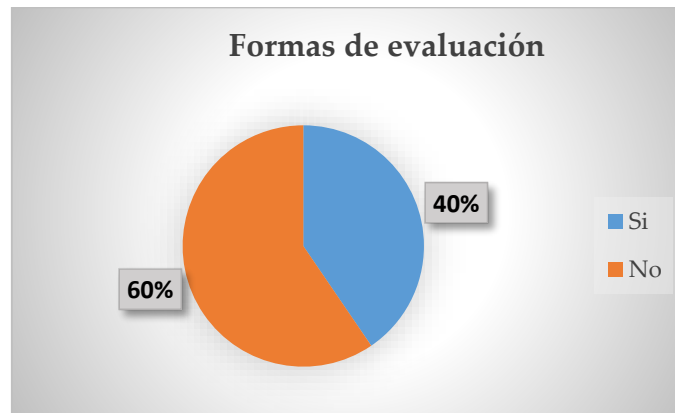
Figura 11



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

11) Conoce las diferentes formas de evaluación que se pueden utilizar en el modelo educativo por competencias.

Figura 12

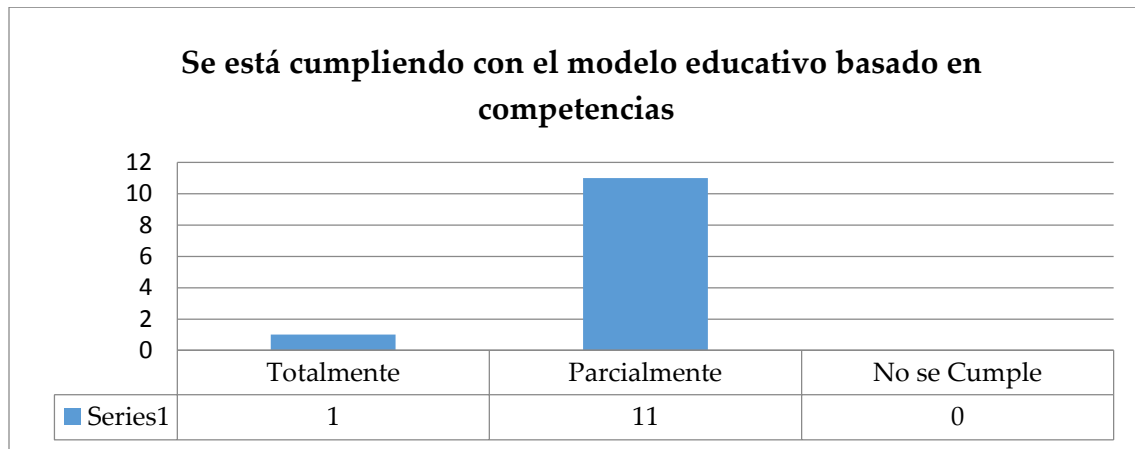


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Según el resultado de esta gráfica un 60% de las estudiantes encuestadas manifiesta desconocimiento y un 40% posee conocimiento acerca de las diferentes formas de evaluación (exposiciones teatrales o socio-dramas, test, presentaciones de clase, actividades grupales, evaluaciones orales, rúbricas), del modelo educativo por competencias que se viene practicando durante los últimos 8 años en la Escuela de Trabajo Social. Esto conlleva un alto riesgo de fracaso para el estudiante, pues el modelo de evaluación por competencias requiere del estudiante que conozca no solo las competencias que serán evaluadas, sino también las diferentes formas de evaluación por competencias, dicho conocimiento le permitirá prepararse de mejor forma para obtener un resultado de evaluación satisfactorio.

4.2. Cuestionario aplicado a Docentes

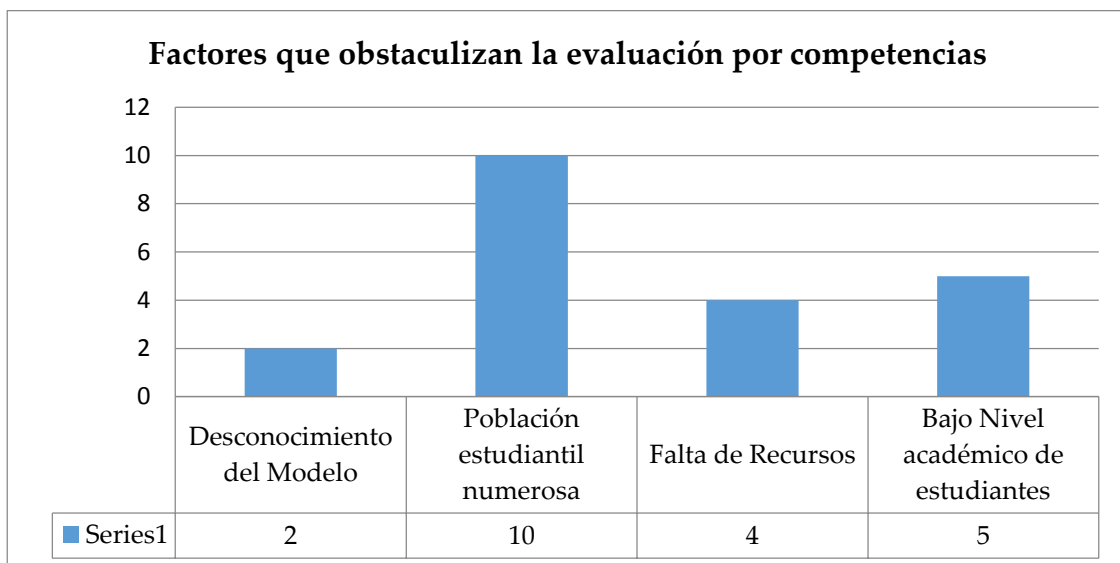
Figura 13



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Los resultados de este gráfico indican que hay un 8% de docentes que consideran estar cumpliendo con lo establecido en el modelo educativo por competencias, lo que de ser así, es un indicador positivo pues implica que han encontrado la forma de superar las limitantes que se analizan en la siguiente gráfica. En cuanto al 92 % considera cumplir de forma parcial con el modelo educativo, lo que conduce a pensar que, aunque sea de manera parcial, se está aplicando el modelo educativo basado en competencias profesionales.

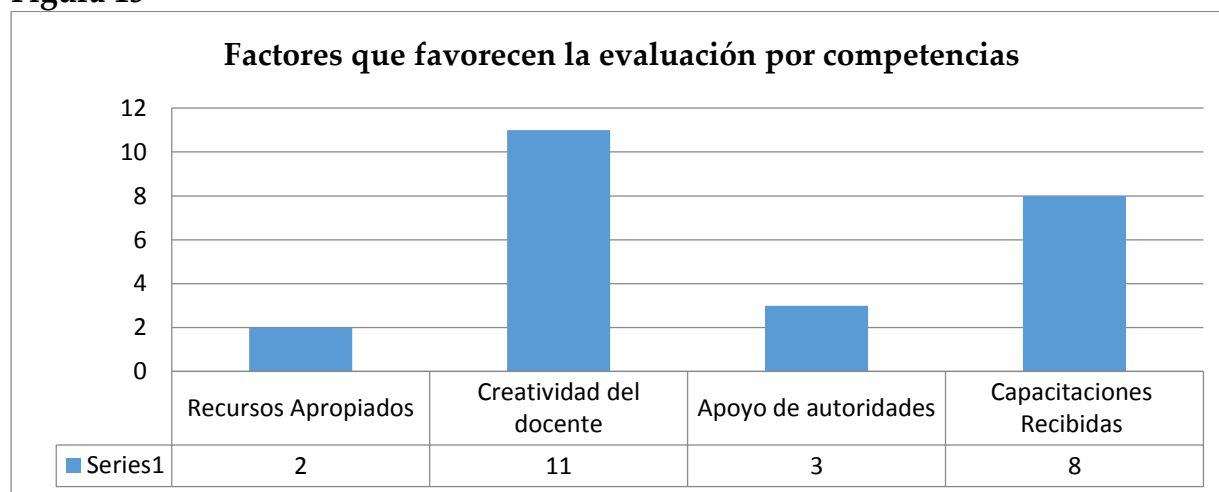
Figura 14



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Los cuatro factores analizados en esta gráfica denominados como obstaculizantes, permiten destacar a dos de ellos: la sobrepoblación estudiantil, fenómeno que por las características socio-económicas del sistema es difícil de superar en el corto plazo. Luego está el bajo nivel académico de los estudiantes, debido a sus características educativas tradicionales. En cuanto a los otros dos factores, falta de recursos económicos y desconocimiento del modelo, son menos complicados de solucionar a través de medidas técnicas y administrativas al interior de la Escuela de Trabajo Social. Es necesario no perder de vista que el modelo educativo basado en competencias, es nuevo y solo tiene 8 años de haberse empezado a implementar en esta unidad académica, por lo tanto aún le queda mucho camino por recorrer y poder superar las barreras que se van presentando en su desarrollo.

Figura 15



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Estos resultados permiten observar en principio dos factores que favorecen la evaluación por competencias, primero la creatividad del docente y segundo las capacitaciones recibidas, pero estos dos factores son afines entre sí, pues siendo la evaluación por competencias un proceso que propone y marca un cambio en relación a la forma de evaluación del modelo educativo tradicional, muy poco se podría alcanzar sin la participación plena y decidida de la creatividad docente, sobre todo cuando se ha evidenciado con absoluta claridad que el modelo educativo por competencias enfrenta difíciles obstáculos por superar, por ejemplo: la forma de medir solo conocimientos basada en parámetros numéricos (que la hace rígida, cerrada y monótona) que persiste a nivel general en la Universidad de San Carlos de Guatemala.

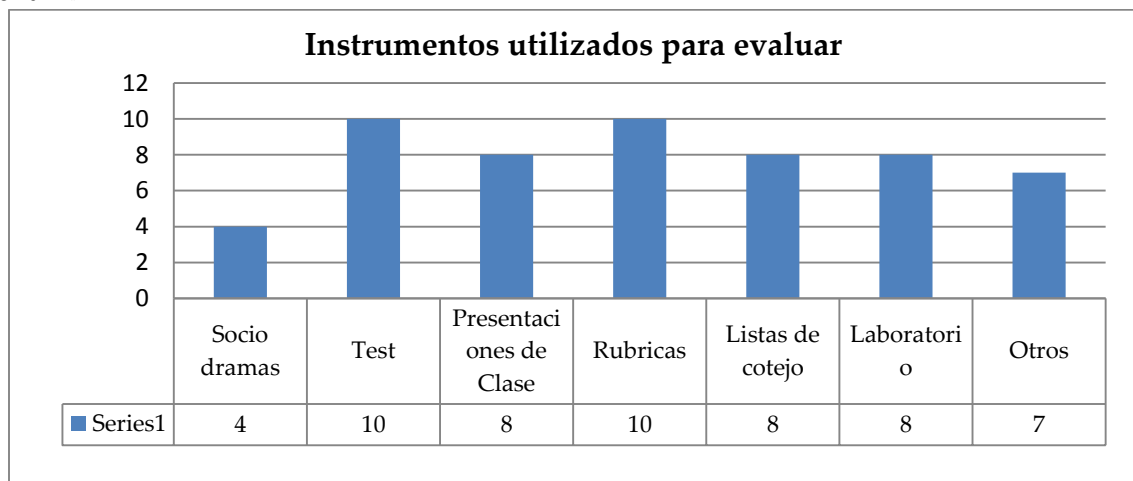
Figura 16



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Los resultados de este gráfico son bastante congruentes con los resultados de la gráfica 11 de la encuesta dirigida a las estudiantes. Si un 60% desconoce las diferentes formas de evaluación que se pueden usar en el modelo educativo por competencias, obviamente no están preparadas para ser evaluadas por el sistema propio de este modelo. Definitivamente la Escuela de Trabajo Social debe seguir trabajando arduamente en el proceso de transición del modelo educativo tradicional al modelo por competencias y su inherente sistema de valuación.

Figura 17

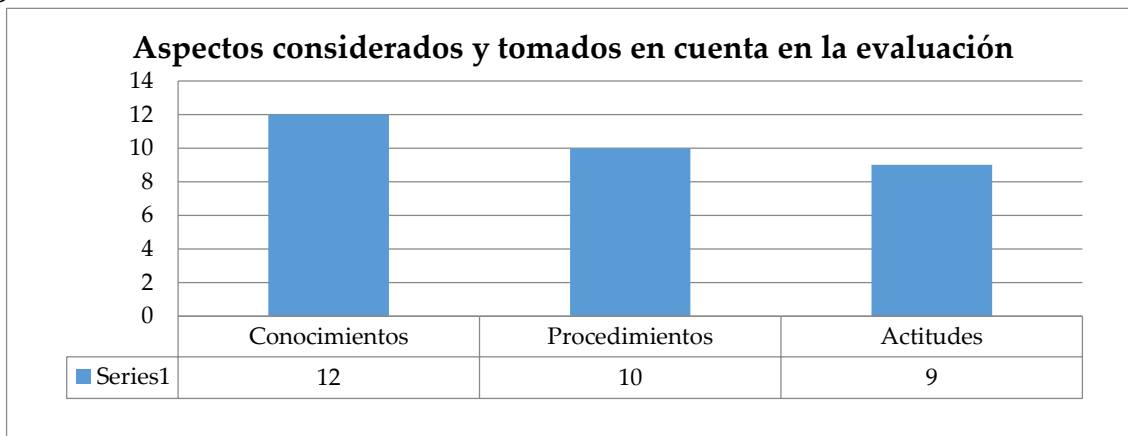


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Dentro de los instrumentos utilizados para las evaluaciones se aprecia semejanza entre los Test tradicionales y metodología transversal por medio de las rúbricas, seguido por las presentaciones de clase, listas de cotejo y laboratorios.

Resulta interesante el análisis de los resultados de este gráfico, pues claramente se observa que el sistema tradicional de evaluación (test), ya es bastante equiparado por instrumentos propios del sistema de evaluación del modelo educativo por competencias, tales como: presentaciones de clase, rúbricas, listas de cotejo y laboratorios, entre las más cercanas. Estos son indicadores positivos, porque evidencian el abandono paulatino del sistema de evaluación tradicional y la necesaria migración hacia el proceso de evaluación más dinámico e innovador del modelo educativo por competencias.

Figura 18



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Esta gráfica evidencia que de acuerdo a la opinión de las(os) docentes encuestadas(os) sigue predominando (aunque no por mucho) el sistema tradicional con su particularidad de enfoque en la medición cuantitativa de conocimientos, pero la cercanía de los resultados porcentuales entre sí de estos tres aspectos, es un claro indicador de que el método tradicional disminuye su fuerza, dando lugar al equilibrio evaluativo de los tres aspectos (conocimientos, procedimientos y actitudes) que propone el sistema de evaluación por competencias.

Figura 19



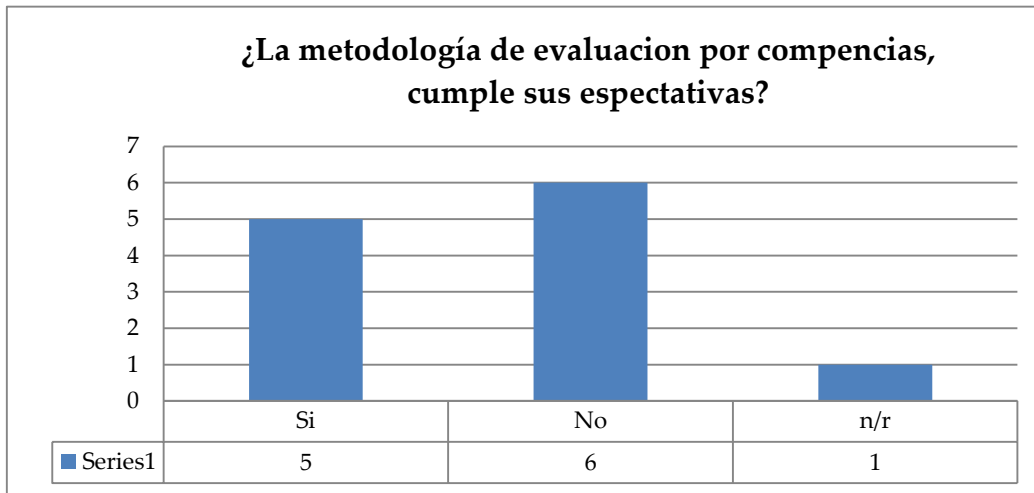
Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

La gráfica refleja que solamente el 42% de los alumnos responden satisfactoriamente la evaluación por competencias, mientras que el 58% de los alumnos no responde adecuadamente.

De acuerdo con la opinión docente un 42% de alumnos ha logrado sobreponerse a la inseguridad y temor que provoca el migrar de un sistema de evaluación tradicional (pasivo), al sistema de evaluación por competencias, totalmente diferente en el que se requiere de una participación activa e innovadora.

El otro 58% no han logrado integrarse a ese proceso de cambio por razones que pueden ir desde: el desconocimiento del sistema, temor e inseguridad, deficiente preparación académica, o simplemente no quieren salir de la zona de confort que el sistema de evaluación tradicional les ha proporcionado durante toda su formación académica.

Figura 20

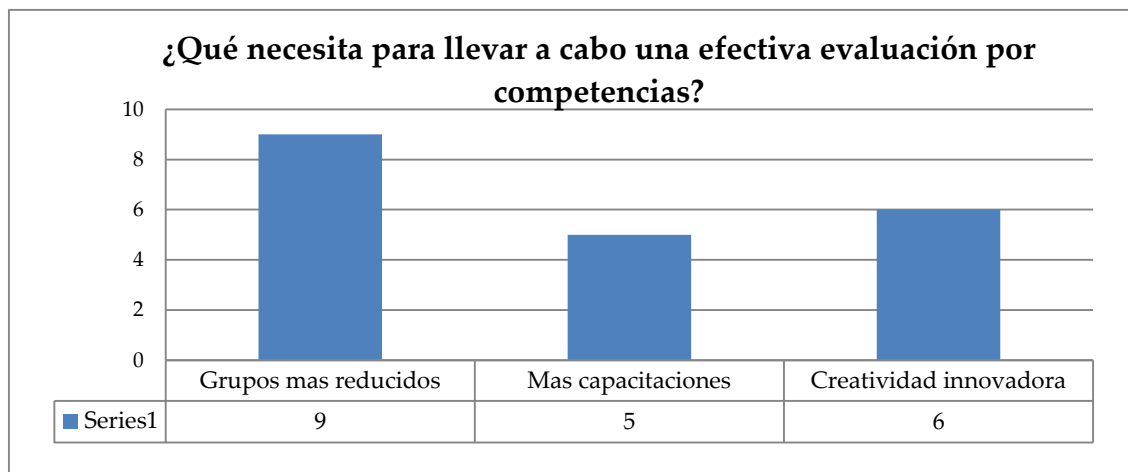


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Según los criterios para evaluación por competencias solamente el 41% cumple sus expectativas, 50% considera que no se cumplen sus expectativas y 9% no responde.

Siendo el modelo educativo por competencias y su inherente y particular metodología de evaluación, un sistema de muy reciente aplicación (ocho años) en la Escuela de Trabajo Social, ha logrado avanzar contra una serie de barreras, impedimentos y limitaciones. Solo en la medida en que los docentes saquen el mejor provecho de las capacitaciones y pongan esos conocimientos adquiridos en práctica con sus alumnos, haciendo uso de toda su creatividad y habilidad innovadora, se obtendrá una mejor respuesta de los mismos, lo cual coadyuvará en buena medida a mejorar el cumplimiento de las expectativas docentes (es decir que dando es como se recibe).

Figura 21

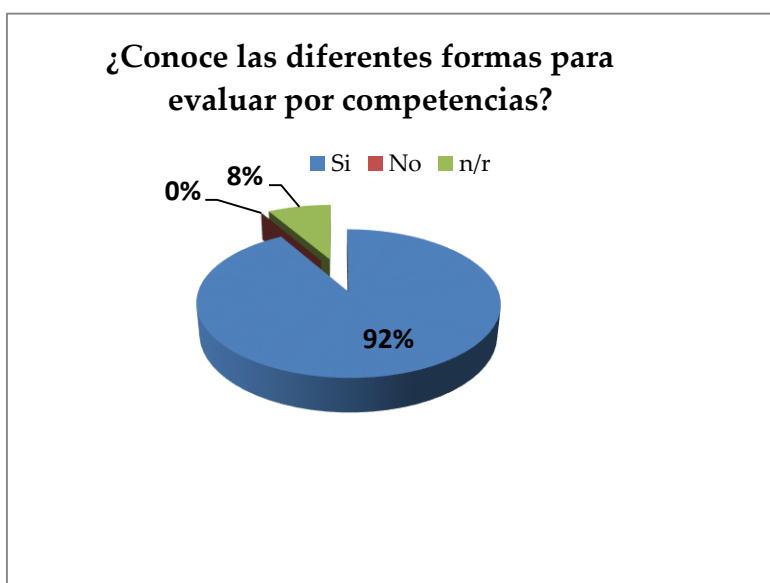


Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

La muestra poblacional indica que para llevar a cabo una efectiva evaluación por competencias, es necesario contar con grupos más reducidos de estudiantes, la determinante creatividad de los docentes y constantes capacitaciones.

Este gráfico nos muestra tres resultados, dos de los cuales (grupos más reducidos y más capacitaciones) están totalmente fuera del alcance docente, en cuanto a la toma de decisiones para poder solucionarlos, quedando solamente dentro de su ámbito de acción el de la creatividad innovadora, y es precisamente este único recurso a su alcance el que puede ayudarle a buscar las alternativas que le permitan encontrar paliativos para los otros dos factores en cuyas soluciones no tiene injerencia directa. De hecho con la misma sobrepoblación estudiantil, y la misma cantidad de capacitaciones, un buen porcentaje de docentes han logrado marcar la diferencia y avanzar tenazmente en la aplicación del método educativo por competencias, en la Escuela de Trabajo Social.

Figura 22



Fuente: Escuela de Trabajo Social de la Universidad San Carlos de Guatemala, 2018.

Los resultados de esta gráfica presentan un factor positivo ya que es un bajo porcentaje del cuerpo docente que debería continuar siendo capacitado específicamente en el tema de las diversas formas de evaluar por competencias.

Este es un factor muy importante que atenuara la compleja tarea docente en cuanto a la aplicación del modelo educativo basado en competencias profesionales con enfoque holístico que se desarrolla en la Escuela de Trabajo Social.

Conclusiones

- Se debe reconocer que los procesos de evaluación son espacios necesarios e imprescindibles en todo programa educativo. La falta de estos procesos provocaría un vacío que no permitiría observar el nivel, grado o porcentaje de éxito en el proceso de aprendizaje o el avance de las(os) alumnas(os). Es por eso que se deben ir explorando nuevos procesos de evaluación, como en este caso la evaluación por competencias, que debe formularse como un proceso sistemático, lógico y comprensible para quienes participan en él.
- La evaluación educativa tradicional mide especialmente el nivel de conocimientos basándose en datos duros, por lo tanto se presenta más rígida, cerrada y monótona. Por su parte la evaluación educativa basada en competencias que no comprende solo conocimientos, sino procedimientos y actitudes, es más flexible, amplia, variada y permite ciertos de creatividad tanto de las(os) docentes como de las(os) alumnas(os)
- La metodología de evaluación del modelo basado en competencias profesionales integradas de la Escuela de Trabajo Social de la Universidad de San Carlos de Guatemala, es un proceso que lleva ocho años de ponerse en práctica y por lo tanto es un camino bastante corto el que lleva recorrido. Esto permite entender que se dé el ensayo y error por parte de los actores directos del proceso. No obstante su desarrollo manifiesta rasgos de cambio en relación a la evaluación tradicional. Muchas(os) docentes llevan a cabo actividades de evaluación que no solo pretenden medir conocimientos, sino actitudes y procedimientos de las(os) alumnas(os).
- La mayoría de alumnas(os) no conoce las diferentes formas de evaluación del modelo basado en competencias, por lo tanto no están en capacidad de manifestarse a favor o en contra de determinada modalidad. Lo que se observa es cierta dispersión en cuanto al conocimiento de lo que es la metodología de evaluación dentro del modelo por competencias por parte de las(os) alumnas(os), lo que causa cierto nivel de inseguridad al enfrentarse a estas formas de evaluación.
- El modelo de evaluación del rendimiento estudiantil de la Universidad de San Carlos es netamente cuantitativo, o sea basado en datos numéricos donde el mínimo de aprobación es sesenta y uno (61) y el máximo es cien (100). Esta situación no permite observar si las formas de evaluación por competencias llenan

su cometido en cuanto al rendimiento académico de las(os) alumnas(os) para la aprobación o desaprobarción de las diferentes materias que cursan.

- Dentro de la metodología de evaluación del modelo basado en competencias profesionales integradas existen diversas formas y actividades de evaluación que se pueden practicar. Las formas más utilizadas en la Escuela de Trabajo Social son: el sociodrama, la rúbrica, presentaciones de clase, trabajos de grupo y el test.
- La evaluación basada en competencias profesionales integradas con enfoque holístico sí se lleva a cabo en la Escuela de Trabajo Social. Aunque cuenta con varias limitaciones que no permiten que se desarrolle al cien por ciento, se puede observar que en la mayoría de los casos se desarrolla en forma parcial, tomando en cuenta que la Universidad exige que se presenten datos numéricos para la aprobación o reprobación de los diferentes cursos.

Referencias

- ASERTUM, C. d. (2011). Evaluación basada en Competencias. Recuperado el 31 de 08 de 2018, de https://ealtec2.files.wordpress.com/2011/08/lec_6-cazares_y_cuevas.pdf
- Aspera, Sofía. (2009). Técnicas e Instrumentos de Evaluación. Recuperado de <http://www.slideshare.net/saspera/tecnicas-e-instrumentos-de-evaluacion-presentatio>
- Ballester, M. J. (2008). Evaluación como Ayuda al Aprendizaje. Barcelona, España: Servicios Gráficos Octaedro.
- Barcelona, U. d. (2013). Rúbricas para la Evaluación de Competencias. Barcelona, España. Servicios Gráficos Octaedro.
- Bolívar, A. (2008). Ciudadanía y Competencias básicas. . Sevilla: Fundación ECOEM.
- Bravo, G. I. (2012). *Opción timbio.blogspot.com*. Obtenido de <http://opciontimbio.blogspot.com/2012/05/definiciones-evaluacion-cualitativa.html>
- Campos, A. (2013). ISSUU Fresh Publications. Recuperado el 22 de 07 de 2018, de <https://issuu.com/andreacamposl/docs/55410967-modulo-diseño-y-evaluación-de-los-aprendi>.
- Cano García, M. E. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, págs. 1-16.
- De la Orden Hoz, A. (1999). Evaluación y Calidad Educativa. *Revista de Investigación Educativa*, 577-579.
- Delgado, A. (2005). Competencia y diseño de la evaluación continua y final en el espacio europeo de educación superior. Barcelona, España: Ministerio de Educación y Ciencia.

- Delors, J. (1996). *La Educación encierra un tesoro*. Madrid: Santillana-Ediciones UNESCO.
- Escuela de Trabajo Social, U. (2009). *Propuesta de Administración Académica para el currículo 2010*. Guatemala, Guatemala, Guatemala.
- Figueroa, Carlos. (2004) *Sistemas de Evaluación Académica*, Primera Edición, El Salvador, Editorial Universitaria.
- Gairín Sallán, C. A. (2009). *Guía para la Evaluación de Competencias en el área de Ciencias Sociales*. Barcelona, España: Ágata Segura Castellá.
- Gardey, J. P. (2008). *Definición DE*. Obtenido de <https://definicion.de/evaluacion/>
- González Bartolomé, M. (2018). *Evaluación del proceso de enseñanza-aprendizaje en formación para el empleo*. España: Editorial Tutor Formación.
- González Pérez, Miriam. (2000). *Evaluación del Aprendizaje en la Enseñanza Universitaria*. *Revista Pedagogía Universitaria*. Universidad de la Habana, Cuba.
- González, I. (2015). *Lista de Verificación*. Obtenido de Prezi: <https://prezi.com/iuk8o5u1y-f-/lista-de-verificacion/>
- Hidalgo, H. d. (2013). *Manual de Técnicas, Objetivos e Instrumentos de Evaluación*. México: Universidad Tecnológica de la Huesteca Hidalguense.
- L., O. J. (1993). *Criterios e Indicadores de Calidad en Evaluación Institucional: Precisiones Conceptuales y Selección de Indicadores en el ámbito universitario*. España: *Revista Interuniversitaria de Formación del Profesorado*.
- López Bautista, D. (2010). *Evaluación del Rendimiento Escolar*. Obtenido de <https://www.scribd.com/document/336272545/Evolucion-Historica-de-La-Evaluacion-Educativa>
- Malagón y Montes, M. G. (2007) (s.f.). *La Evaluación por competencias.*, (págs. 1-35).
- Martínez Rizo, F. y. (2007). *Avances y desafíos en la evaluación educativa*. Madrid, España: Fundación Santillana.
- Martínez, J. O. (2011). *La Evaluación Educativa, Concepto, Funciones y Tipos*. Obtenido de

https://www.uv.mx/personal/jomartinez/files/2011/08/LA_EVALUACION_EDUCATIVA.pdf

- Murcia, David. (2012) Manual de Técnicas de Evaluación Académica. Manual con Fines Educativos. Publicado el 15 de noviembre de 2012.
- Noriega, A. D. (2016). Blog del Diseño de la Instrucción. Recuperado el 08 de 08 de 2018, de <https://2-learn.net/director/cual-es-el-papel-que-juegan-los-indicadores-de-logro-en-la-evaluacion-por-competencias/>
- Pacheco, N. (2015). *La Investigación Cualitativa, Cuantitativa y Mixta*. Obtenido de https://prezi.com/b_vljbbxfb7-/la-investigacion-cualitativa-cuantitativa-y-mixta/
- Posadas Álvarez, R. (2006) (s.f.). Formación Superior basada en Competencias, Interdisciplinariedad y trabajo autónomo del estudiante. *Revista Iberoamericana de Educación*, 34.
- Robles Torres, H. G. (2016). La evaluación, un proceso para la mejora continúa de nuestra práctica docente. Chihuahua, México: Escuela Normal Superior Profesor José E. Medrano.
- Ruiz Iglesias, M. (2009) (s.f.). La Evaluación basada en Competencias., (págs. 1-22). Monterrey, México.
- Salvador, U. E. (2017). Construcción de Competencias e Indicadores de Logro. El Salvador.
- Universidad de Barcelona (2013). Rúbricas para la Evaluación de Competencias. Cuadernos de Docencia Universitaria. ICE y Ediciones OCTAEDRO, S. L.
- Tabares, Paco. (2017). Tipos de Evaluación. <http://www.desarrolloeducativo.com.mx/tipos-de-evaluacion/>
- Tabares, P. (2017). *Desarrollo Educativo*. Recuperado el 17 de 07 de 2018, de <http://www.desarrolloeducativo.com.mx/tipos-de-evaluacion/>:
<http://www.desarrolloeducativo.com.mx/tipos-de-evaluacion/>
- Tabares, P. (2017). *Desarrollo Educativo*. Recuperado el 17 de 07 de 2018, de <http://www.desarrolloeducativo.com.mx/tipos-de-evaluacion/>:
<http://www.desarrolloeducativo.com.mx/tipos-de-evaluacion/>

- Teixeira, J. 807 (2009). Evaluación Educativa VI. Recuperado el 31 de 07 de 2018, e <http://evaluacioneducativa6.blogspot.com/2009/10/evaluación-es-un-proceso-queprocura.html>
- USAC. (2018). Licenciatura en Trabajo Social. Guatemala, Guatemala. Obtenido de <https://www.usac.edu.gt/catalogo/trabajosoc.pdf>
- Valverde Berrocoso, J. F. (2012). Modelos de evaluación por competencias a través de un sistema de gestión de aprendizaje. Experiencias en la formación inicial del Profesorado. Revista Ibero-Americana de Educación No. 60, 51-62.
- Villardón, L. (2006). Evaluación del aprendizaje para promover el desarrollo de competencias. Recuperado el 10 de 08 de 2018, de Educatio Siglo XXI No. 24: <http://www.um.es./ojs/index.php/education/index>
- Villegas, E. T. (2015). *SlideShare*. Recuperado el 22 de 07 de 2018, de SlideShare: es.slideshare.net/EliudVillegas/tcnicas-de-observacin-escala-de-actitudes