

La evaluación por competencias: propuesta de un sistema de medida para el grado en Información y Documentación

[\[Versió catalana\]](#)

MARTA DE LA MANO GONZÁLEZ , MANUELA MORO CABERO
Departamento de Biblioteconomía y Documentación
Universidad de Salamanca
lmano@usal.es, moroca@usal.es

Opciones

[Imprimir](#) [Recomanar](#) [Citaçió](#) [Estadístiques](#) [<meta />](#)

Resumen [\[Abstract\]](#) [\[Resum\]](#)

En el entorno universitario actual, caracterizado por la implantación de un sistema educativo basado en los principios de Bolonia y centrado en el aprendizaje por competencias, el presente trabajo aborda uno de los aspectos más complejos del proceso formativo: el de la evaluación. Para ello, se realiza un análisis del concepto y los elementos que integran la competencia, así como de las diferentes etapas que conlleva su proceso de evaluación, cuyo fin último ya no es determinar el nivel de conocimientos que posee el estudiante sobre una materia concreta, sino valorar, esencialmente, en qué grado posee una determinada competencia. En este contexto, se presenta un instrumento diseñado para facilitar la valoración del logro de la competencia. Concretamente, se ha diseñado una matriz de valoración en la que se establecen, de un modo escalonado y jerárquico, diferentes grados en el dominio de la competencia por el estudiante y sus correspondientes equivalencias en el sistema de calificación utilizado en nuestro sistema universitario. Se aplica al caso concreto del título de grado en Información y Documentación, una de las titulaciones adaptadas al espacio europeo de educación superior que se empezaron a impartir en el curso académico 2008-2009.

1 Introducción

En el proceso general de diseño, implantación y evaluación de los nuevos planes de estudios, centrado en el aprendizaje de competencias al que nos ha abocado la implantación del espacio europeo de educación superior (EEES), se nos plantean múltiples interrogantes. Casi ineludiblemente, las primeras cuestiones a las que tratamos de dar respuesta se relacionan con *qué* competencias deben ser adquiridas en una determinada titulación y con *cómo* han de ser demostradas dichas competencias. Por esta razón, en las memorias de los nuevos títulos de grado y posgrado se definen con la mayor claridad posible las competencias, es decir, los conocimientos, las conductas y aptitudes que deben ser adquiridos o puestos en práctica en el ejercicio profesional para el que se capacita con la titulación. Sin embargo, no es frecuente que se incluyan propuestas que permitan evaluar el logro de los resultados obtenidos en la adquisición de estas competencias. Al analizar esta documentación, se constata la existencia de un importante vacío respecto a *cuánto* debe ser observable de la competencia o respecto al *dónde* ha de reflejarse dicha competencia demostrada. De este modo, elementos que contribuyen a una descripción completa de competencia tales como la manera de constatar el grado de desarrollo de la competencia adquirido por el estudiante y la fuente básica donde comprobar la evidencia de su logro, suelen quedar sin definir.

Por tanto, debemos tener en cuenta que en el éxito del actual proyecto educativo orientado a la mejora de la enseñanza superior confluyen dos factores:

- a. Por un lado, el conocimiento y dominio que el profesorado tenga sobre las competencias específicas y generales del título o títulos donde se desarrolla su ejercicio docente.
- b. Por otro, el modo en que el docente sepa valorar en el estudiante los resultados que ha obtenido del proceso de aprendizaje.

La relación entre ambos elementos es muy estrecha ya que, sin una comprensión clara del concepto de competencia y su alcance, no es posible realizar una adecuada valoración de su logro. Del mismo modo, de nada sirve orientar el aprendizaje hacia la adquisición y dominio de la competencia, si no se dispone de instrumentos de evaluación adecuados que ayuden al docente a analizar y valorar los resultados obtenidos por el estudiante.

Situados en este contexto, la finalidad del trabajo que aquí presentamos es la de proponer un sistema de medida que permita al profesorado evaluar el logro de las competencias por el estudiante. La exposición de los contenidos se estructura —al margen de la introducción y las conclusiones— en un primer apartado de carácter teórico que sirve de marco conceptual donde se define el término *competencia* y se detallan los elementos que la integran; un segundo apartado donde se analiza el proceso de evaluación por competencias, presentando sus principales etapas; y un último apartado de naturaleza aplicada, que consideramos la principal aportación de este trabajo, en el que se diseña una matriz de valoración para la evaluación de las competencias en una titulación concreta: el grado en Información y Documentación.

2 Marco conceptual: definición y elementos de la competencia

La norma UNE 66173 (2003, p. 4) entiende por competencia el conjunto de "atributos personales y (la) aptitud demostrada para aplicar conocimientos y habilidades". Se señala de modo expreso que es sinónimo de la "capacidad de resolver problemas en un determinado contexto". El análisis de esta normativa nos permite señalar las siguientes dimensiones que integran el concepto de competencia:

- Los *atributos personales o cualquier talante que pertenezca al ámbito del sujeto*, esto es, aquellos rasgos que posee una persona bien de nacimiento o adquiridos por formación y que definen *lo que la persona es* (frente a lo que hace) tales como: talento, motivación, comunicación, capacidades cognitivas, valores, inteligencia emocional u otros como conocimientos (saber) y habilidades (saber hacer), que aún no siendo típicamente rasgos son incluidos por la mayoría de los autores bajo esta categoría.
- Las *aptitudes demostradas* (hacer) conforman las conductas observables como respuesta a los estímulos en un entorno real. Se trata de primar *aquello que hace una persona* (frente a lo que es). Se trata de destrezas y habilidades aplicadas.
- La capacidad demostrada para resolver problemas *en cualquier contexto*; esa capacidad para asumir presencias e incertidumbres derivadas de cualquier entorno *en el tiempo* (competencias requeridas, disponibles y potenciales). Aspecto que a nuestro entender parece difícil de adquirir, gestionar y de aplicar.

De igual modo, dichas dimensiones son expresadas por Rué (2007, p. 72) bajo los epígrafes de *ser* (actitudes), *saber* (conocimientos, enfoques, teorías) y *saber hacer*

(habilidades).

Es posible observar la competencia desde dos contextos que, aunque diferenciados, están orientados a encontrarse o aproximarse: el mercado laboral y la universidad. La diferencia básica entre el grado de dominio de la competencia que el egresado demuestra en el ejercicio profesional y el que el discente debe adquirir en el marco general de un plan de estudios es que, mientras que en el primer caso este dominio es y debe ser aplicado en una situación real, en el segundo caso se demuestra, en la mayoría de las ocasiones, mediante modelos simulados. La responsabilidad del docente no solamente recae sobre su parcelada tarea de enseñar unos conocimientos o desarrollar unas determinadas habilidades en el estudiante, sino que, también, ha de comprobar y valorar el grado de aprendizaje del discente para asegurar el éxito en este encuentro entre el contexto universitario y el medio profesional. Dicha verificación debe realizarse desde una perspectiva pluridimensional; esto es, debe ser participativa, reflexiva y crítica (Tobón, 2006a, p. 133).

Con este objetivo, el docente desarrolla su empeño formativo asumiendo que la competencia sobre la que debe formar ha de ser planificada y desarrollada coordinando los objetivos de aprendizaje que se pretenden alcanzar; los contenidos que se van a impartir; los métodos y técnicas que se deben utilizar; los recursos que se necesitan emplear; las evidencias que se van a recopilar; y los métodos e instrumentos de evaluación del logro que se van a aplicar. Además, debe situar todos estos elementos en una coordinada espacio temporal suficiente para que el estudiante pueda adquirir la capacidad de resolver problemas y vea potenciada su aptitud para aplicar conocimientos y habilidades. En definitiva, al plantear el proceso de enseñanza-aprendizaje por competencias debe dar respuesta a los siguientes interrogantes:

1. *¿Qué competencia?: ¿Qué es? ¿Qué entiendo por el contenido del enunciado de la competencia? ¿De qué se trata?*
2. *¿Cómo se demuestra la competencia?: ¿Qué conocimientos incluye? ¿Qué conductas? ¿Qué aptitudes se ponen en práctica? ¿En qué contextos?*
3. *¿Cuánto se hace de la competencia?: ¿Cuánto es observable? ¿Qué grado de desarrollo es el realizado o requerido en un momento dado de esa competencia?¹*
4. *¿Dónde se refleja dicha competencia demostrada? Esto es, ¿Dónde consulto el ejercicio de la competencia? ¿Dónde compruebo su logro? ¿Dónde se evidencia?*

El conjunto de estos interrogantes conforman el marco en el que se inscriben y definen los elementos de una competencia. Analizándolos con detalle, podemos observar que los dos primeros aluden a la definición y alcance de la competencia, mientras que los dos últimos nos aproximan al concepto de *resultado de competencia* y, por ende, a ese carácter inherente a la misma que es el de *demostrada*. Ahora trataremos las dos primeras cuestiones, abordando el análisis de resultados en el siguiente apartado dedicado a la evaluación de competencias.

Si analizamos el referencial de competencias² de una titulación o de una organización, podemos apreciar cómo cada una de las competencias se encuentra definida por un conjunto de *proposiciones* que "constituyen unidades teóricas y prácticas puestas en marcha de forma concreta y que son objeto de una descripción o de una manifestación en forma de saber y pericia" (Labruffe, 2008, p. 43). Las proposiciones se expresan con un verbo activo o sustantivado, dando inicio a la frase. Dichas proposiciones describen *unidades de competencia* expresadas en términos de conocimientos (*saber*), de técnicas (*saber hacer*), y de actitudes o atributos personales (*ser*), cuya evaluación se concibe en función del aprendizaje necesario para pasar del desconocimiento al conocimiento y adquisición de habilidades y destrezas. Por tanto, a cada una de estas unidades de competencia le corresponde un *nivel de competencia*. El número de unidades de competencia por nivel varía de una competencia a otra, incluso dentro de la misma

competencia de un nivel a otro. A este respecto, Labruffe (2008, p. 46-47) considera que serían siete los niveles adecuados hasta alcanzar el nivel de destreza entendido como nivel supremo. Estos son: *ignorante, conocedor, usuario, generalista, profesional, técnico, especialista* y *experto*. Sin embargo, otros autores establecen un número menor.

Así, Senlle (2007, p. 62 y 65-66), basándose en el nivel de conducta alcanzada y en el grado de conciencia de la competencia, propone cinco niveles, aunque considera suficientes cuatro de ellos para una escala de medida. En esta línea, el número de niveles establecidos en el *Libro blanco de grado en Información y Documentación* (2004) para desempeñar el ejercicio profesional como graduado o como posgraduado es de cuatro.

Los niveles de competencia y las unidades que describen cada uno de ellos conforman el *ámbito de competencia*, que debe entenderse como una entidad completa de conocimientos teóricos y prácticos asociados.

Para cada nivel de competencia, en el que se incluyen las unidades de competencia, tal y como ha sido señalado con anterioridad en términos de *saber* y de *saber hacer*, es posible establecer un *grado de dominio* con el objetivo de precisar si los conocimientos y las técnicas que abarca son dominados por el individuo, permitiendo observar un aprendizaje o un entrenamiento específico para llegar hasta la etapa siguiente. Labruffe (2008, p. 43-44) detalla una escala, especificando los siguientes grados de dominio:

- Grado 1: dominio o práctica débil o torpeza en enumerar conocimientos o realizar prácticas.
- Grado 2: conocimiento dudoso o ejercicio poco hábil o ágil.
- Grado 3: conocimientos y prácticas adquiridos se demuestran con comodidad y fluidez.
- Grado 4: dominio de conocimientos y prácticas o visualización precisa.

Desde esta perspectiva integradora del concepto de competencia, el docente debe, no sólo describir, sino también medir el aprendizaje adquirido por el estudiante en un ámbito dado y en función de los distintos criterios del contexto que determina la actualización efectiva del saber (Labruffe, 2008, p. 42). A esta función de evaluación de la competencia dedicaremos el siguiente apartado.

3 La evaluación por competencias: la valoración del logro

La norma UNE 66173 (2003, p. 4) sobre gestión de competencia, ya citada, distingue significativamente en su glosario entre las expresiones *evaluación de competencias* y *valoración de competencias*, definiéndolas de tal forma que la primera engloba a la segunda, al concebir la evaluación como diferentes métodos de valoración de las competencias. A su vez, la norma define la *valoración de competencias* como la "operación que consiste en determinar el estado de las competencias y habilidades de un individuo". En esta misma línea, Tobón (2006a, p. 235) también destaca el concepto de evaluación de competencias como valoración para subrayar que "es ante todo un procedimiento para generar valor (reconocimiento) a lo que las personas aprenden". Según él "la valoración consiste en un proceso de retroalimentación mediante el cual los estudiantes, los docentes, las instituciones educativas y la sociedad obtienen información cualitativa y cuantitativa sobre el grado de adquisición, construcción y desarrollo de las competencias".

Esta identificación de la evaluación como la valoración del logro de la competencia adquirido por el estudiante implica, en la práctica, una reorientación del concepto y del proceso de

evaluación tradicionalmente utilizado en la educación superior, desde el momento en que su objetivo principal no puede limitarse a determinar lo que un individuo sabe sobre una determinada materia, sino que debe valorar en qué grado el estudiante posee y domina una determinada competencia.

La evaluación se halla, por tanto, en lo que Cano denomina (2008, p. 9) *encrucijada didáctica*, en cuanto que es efecto, pero a la vez causa de los aprendizajes: si la adquisición de competencias se ha convertido en el objetivo principal de la formación superior, la evaluación debe reorientarse para controlar que los resultados del proceso de enseñanza-aprendizaje aseguren la consecución de este objetivo; pero también constituye una oportunidad de generar y desarrollar nuevos contenidos formativos.

En este contexto, el cometido del docente como evaluador también se ve revolucionado. Ya no es suficiente con emitir una calificación final que refleje el nivel de conocimientos adquirido por el estudiante. Es necesario que se plantee la evaluación como un proceso que requiere conocer en qué grado el estudiante posee la competencia antes de iniciarse el proceso formativo (evaluación inicial o de diagnóstico); cómo avanza en la adquisición o en la mejora de esa competencia (evaluación de proceso o formativa); y, finalmente, en qué grado posee la competencia al final del proceso (evaluación final o de promoción), es decir, valorar cuál ha sido su logro.

La valoración del logro de la competencia por el estudiante aparece así como el eje cardinal que vertebra todo el proceso de evaluación, que debe ser replanteado desde esta nueva perspectiva. La esencia de este cambio no radica tanto en introducir nuevos elementos, aplicar metodologías diferentes, o utilizar instrumentos innovadores, sino en reorientar las herramientas, métodos y criterios de evaluación que tradicionalmente hemos venido utilizando, de tal modo que nos permitan alcanzar este objetivo: poder establecer en qué grado el estudiante posee la competencia o competencias que le habilitan para su ejercicio profesional.

En este contexto, el proceso de evaluación por competencias se plantearía de la siguiente forma:

- En primer lugar, y una vez definidas detalladamente las competencias de la titulación, deberíamos establecer los criterios de evaluación que nos van a permitir definir el logro de cada competencia. Las unidades de competencia, tal como han sido definidas en el apartado anterior, aparecen como los criterios de valoración por excelencia al definir con claridad y precisión los conocimientos y habilidades que integran la competencia de que se trate. Algunos autores como Rué (2007, p. 173) o el propio Tobón (2006b, p. 150-151) denominan estos criterios como *indicadores del logro* o *indicadores del desempeño*.³
- A continuación, habría que seleccionar y elaborar las estrategias de evaluación necesarias para obtener evidencias objetivas del logro. Es decir, se tendría que elegir el tipo de evaluación que se va a aplicar (autoevaluación, coevaluación o heteroevaluación),⁴ así como las técnicas e instrumentos de evaluación que se utilizarán para obtener información objetiva sobre el desarrollo y adquisición de la competencia por el estudiante (observación directa, simulación, estudios de caso, resolución de problemas, tests, etc.).
- Seleccionada la estrategia y elegidas las técnicas e instrumentos de evaluación, se procedería a su aplicación para la recogida de evidencias, tanto del conocimiento —*saber*— como del desempeño —*saber hacer*— y del comportamiento —*saber ser*— demostrados por el estudiante en relación con la competencia de que se trate (resultados de pruebas escritas, ejercicios realizados, presentaciones orales, grado de participación en el grupo, etc.).
- El siguiente paso sería analizar la información proporcionada por las evidencias con el fin de poder establecer el nivel de logro alcanzado por el estudiante en la

competencia para, a continuación, compararlo con los estándares de rendimiento previamente establecidos por los criterios de evaluación.

- A raíz del resultado de esta comparación, se procedería a valorar el logro del estudiante, es decir, a elaborar un juicio sobre el grado de competencia que ha alcanzado. Obviamente, no todos los individuos implicados van a conseguir el mismo grado de dominio o logro de la competencia. Por lo tanto, este ejercicio de valoración exige la elaboración previa de un instrumento de medida que permita establecer de un modo escalonado y jerárquico diferentes niveles en el logro de la competencia, desde la ausencia de la competencia (aún no competente), hasta el desarrollo máximo previsto de la misma (competente). Este instrumento sería lo que Tobón (2006b, p. 148-149) denomina *rúbrica* o *matriz de valoración*;⁵ en la norma UNE 66173 (2003, p. 15) se incluye un ejemplo de matriz de evaluación de competencias, y a su construcción dedicaremos el siguiente apartado de este estudio.
- Establecido el nivel de logro, se procedería a la calificación de la competencia, aplicando una escala discreta de calidad con opciones (matrícula de honor, sobresaliente, notable, etc.) o una escala numérica.
- Llegado este punto, se procedería a la retroalimentación, comunicando al alumno el resultado de su proceso de aprendizaje (el grado de dominio alcanzado en la competencia) e identificando, con su colaboración, los puntos fuertes demostrados, los puntos débiles detectados y las propuestas de mejora que se deben adoptar si no se ha conseguido el nivel suficiente de competencia.

Así configurado, podemos concluir que el proceso de evaluación por competencias aparece, esencialmente, como un proceso de recogida, procesamiento y valoración de información orientado a determinar en qué medida el estudiante ha adquirido el conocimiento y dominio de una determinada competencia o conjunto de competencias.

4 Diseño de una matriz de valoración para el grado en Información y Documentación

Una vez analizado el concepto de competencia y su proceso de evaluación en el contexto educativo, nos vamos a centrar en uno de los aspectos que nos ha parecido más interesante, tanto por su carácter innovador como por su utilidad práctica: el diseño de una matriz de valoración, concebida como un sistema de medida del logro de la competencia.

A la hora de diseñar esta matriz de valoración nos hemos centrado en una de las titulaciones de grado adaptadas al EEES que se está impartiendo desde el curso académico 2008-2009: el grado en Información y Documentación. Concretamente, se trata de una de las cuatro titulaciones de grado que se han puesto en marcha en la Universidad de Salamanca y en el conjunto del sistema universitario castellanoleonés. Es en este contexto de innovación y de experimentación donde cabe situar esta propuesta, orientada al diseño de un instrumento metodológico que permita evaluar lo que se ha convertido en el objetivo final de nuestro empeño formativo, la adquisición de competencias por parte de los estudiantes.

Para el diseño de este instrumento hemos tomado como punto de partida el conjunto de competencias profesionales (referencial) que según el *Libro blanco de grado en Información y Documentación* (2004) deben adquirir los egresados de esta titulación. Se trata de un total de 23 competencias específicas y otras 23 competencias transversales, consensuadas por todas las facultades en las que se imparten las titulaciones del ámbito de la biblioteconomía y la documentación.

En cada una de las competencias específicas de la titulación, que serán las que centren

nuestro estudio, podemos encontrar los siguientes elementos, ya definidos en el apartado 2 del presente trabajo:

- Código y denominación de la competencia.

- Definición.

- **Ámbito de la competencia:** es decir, el conjunto de conocimientos y de prácticas concretas que abarca. Aparece jerarquizado en cuatro niveles, que se corresponden con los cuatro niveles pedagógicos:
 - Nivel 1: sensibilización

 - Nivel 2: conocimiento de las prácticas

 - Nivel 3: dominio de herramientas

 - Nivel 4: dominio metodológico

Los dos primeros niveles de aprendizaje concernirían al título de grado y los dos últimos, a las titulaciones de posgrado.

- **Unidad de competencia:** cada una de las proposiciones que describe un conocimiento teórico o habilidad práctica que debe poseer el estudiante. El número de unidades de competencia incluidos en cada nivel de cada competencia varía de un caso a otro.

Ejemplo:

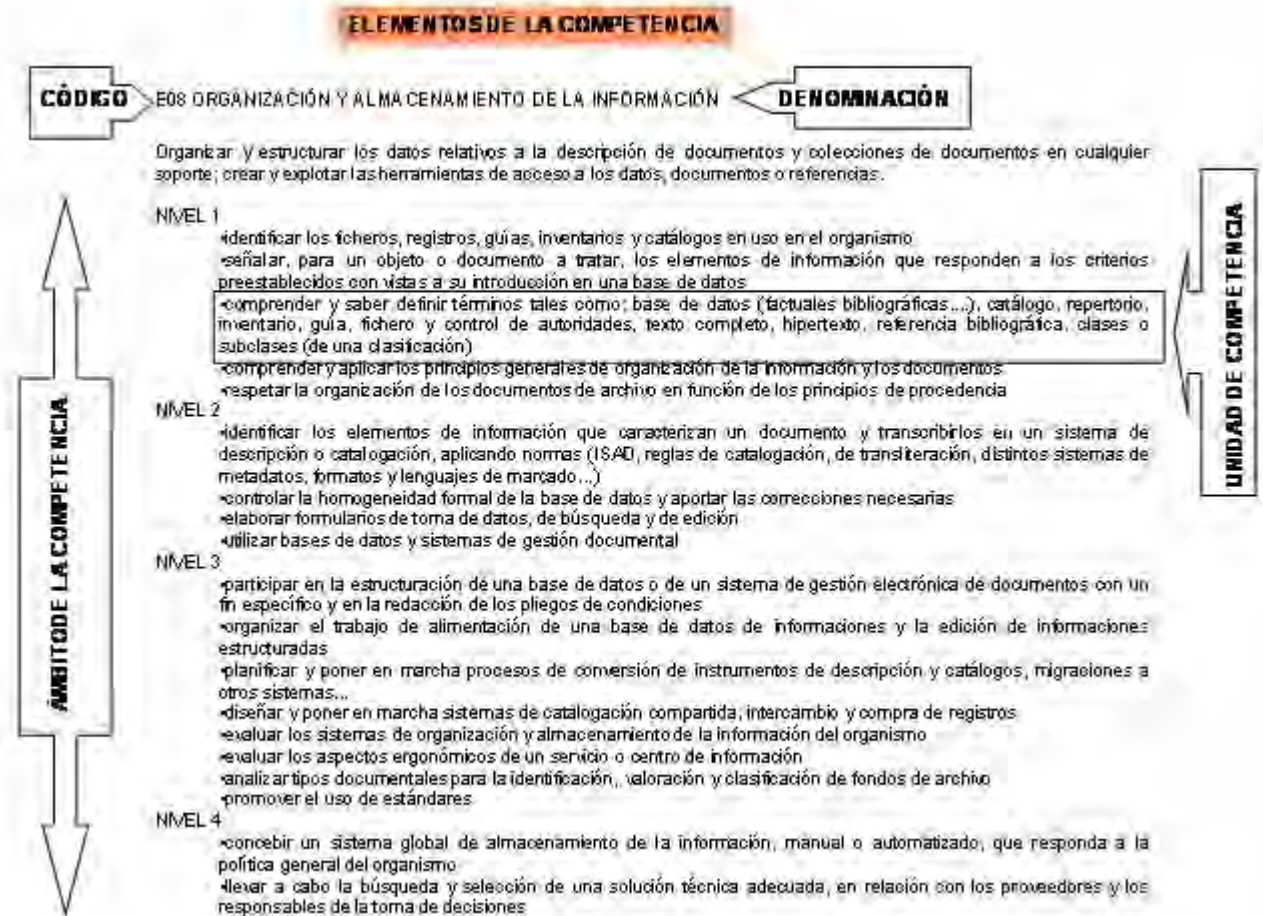


Figura 1. Elementos de una competencia específica del grado en Información y Documentación

En este contexto, las unidades de competencia correspondientes a los dos primeros niveles de cada competencia aparecen como los criterios de evaluación que definen objetivamente su logro y, por tanto, constituyen el eje cardinal del desarrollo del instrumento de medida que aquí presentamos.

Concretamente, el procedimiento que hemos seguido en la elaboración de la matriz ha sido el siguiente:

- Análisis de las competencias incluidas en el referencial de la titulación y de cada una de las unidades de competencia (proposiciones) que las definen, con el objetivo de identificar elementos comunes en su formulación: las acciones principales (conocer, definir, aplicar, etc.) y los objetos de esas acciones (normas, términos, metodologías, etc.).
- Elaboración de proposiciones generales a partir de esos elementos comunes, con el objetivo de crear modelos de unidades de competencia que puedan aplicarse al contexto concreto de cada una de las competencias específicas de la titulación.
- Clasificación de estas proposiciones generales, según su naturaleza, en dos grandes categorías:⁶
 - *Saber*: si definen acciones relacionadas con la adquisición de conocimientos.
 - *Saber hacer*: si definen acciones relacionadas con la aplicación de habilidades

prácticas o destrezas.

- Diseño de una escala propia para cada unidad de competencia, integrada por cuatro proposiciones que identifican cuatro grados diferentes de dominio de la competencia, establecidos a partir de los definidos por Labruffe y Senlle:
 - Grado 1: no se esfuerza por adquirir la competencia y no demuestra haberla adquirido o lo hace rara vez.
 - Grado 2: estudia, se forma y demuestra que aplica algunas veces la competencia.
 - Grado 3: ha aprendido la competencia y en su conducta se demuestra que la aplica.
 - Grado 4: tiene integrada la competencia en sus hábitos de conducta.
- Integración de estas escalas particulares de las unidades de competencia en una escala general, articulada en torno a los cuatro niveles del sistema de evaluación utilizado en el contexto universitario de nuestro país (con sus equivalencias en la escala de grados ECTS) y que corresponden a los grados de dominio de la competencia previamente establecidos:

Niveles de sistema de calificación español	Escala de grados ECTS	Grados de dominio de la competencia
Suspense	F / FX (<i>Fail</i>)	1
Aprobado	E (<i>Sufficient</i>) D (<i>Satisfactory</i>)	2
Notable	C (<i>Good</i>)	3
Sobresaliente / Matrícula de honor	B (<i>Very good</i>) A (<i>Excellent</i>)	4

Tabla 1. Equivalencias entre las escalas de calificación y los grados de dominio de la competencia

El resultado de este proceso es la matriz de valoración para la evaluación de las competencias del grado en Información y Documentación que presentamos a continuación, y que hemos concebido de tal forma que cumpla los siguientes requisitos: que su objetividad pueda ser verificada; que sea de sencilla comprensión tanto para los evaluadores de competencias (los docentes), como para aquellos que van a ser evaluados (los estudiantes); y que sea fácilmente aplicada.

La presentación de este instrumento va precedida del modelo de unidades de competencia elaborado, que representa la base necesaria para el diseño de la matriz.

Grado de dominio de la competencia: 1 Calificación: suspenso (0-4,9)	
Saber	Saber hacer
<p>Comprender los conceptos, principios básicos y fundamentos epistemológicos y deontológicos.</p> <p>Conocer y saber definir términos especializados.</p> <p>Reconocer normas, disposiciones, reglamentos procedimientos y criterios.</p> <p>Distinguir los diferentes tipos de organismos, redes, sistemas y unidades de información y conocer su funcionamiento.</p> <p>Identificar fuentes, recursos y materiales.</p> <p>Caracterizar funciones, procesos, actividades y tareas u operaciones.</p> <p>Diferenciar productos, servicios, instrumentos y categorías de usuarios.</p>	<p>Aplicar principios, normas, disposiciones, reglamentos, procedimientos y criterios.</p> <p>Utilizar métodos y técnicas adecuados.</p> <p>Elaborar planes, programas, proyectos, informes y formularios.</p> <p>Localizar y recoger datos, información de un entorno, proceso o de una fuente específica.</p> <p>Desarrollar funciones, procesos, actividades y operaciones básicas de un sistema, unidad o servicio.</p> <p>Manejar herramientas y equipos del ejercicio profesional.</p> <p>Organizar productos y servicios.</p> <p>Dar respuesta a las necesidades de los usuarios.</p> <p>Controlar el desarrollo de un determinado proceso y sus resultados.</p>

Tabla 2. Modelo de unidades de competencia

MODELO DE MATRIZ DE VALORACIÓN PARA LA EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS	
Grado de dominio de la competencia: 1 Calificación: suspenso (0-4,9)	
Saber	Saber hacer
<p>No comprende o tiene importantes dificultades para entender los conceptos, principios básicos y, fundamentos epistemológicos y deontológicos.</p> <p>No conoce ni sabe definir la mayoría de los términos especializados.</p> <p>No reconoce normas, disposiciones, reglamentos procedimientos y criterios.</p> <p>Distingue con dificultad los diferentes tipos de organismos, redes, sistemas y unidades de información y no conoce su funcionamiento.</p> <p>Identifica con dificultad, fuentes, recursos y materiales.</p>	<p>No aplica principios, normas, disposiciones, reglamentos, procedimientos ni criterios.</p> <p>No utiliza métodos ni técnicas adecuados.</p> <p>No elabora planes, programas, proyectos, informes ni formularios.</p> <p>Localiza y recoge con dificultad datos, información de un entorno, proceso o de una fuente específica.</p> <p>Desarrolla con dificultad, funciones, procesos, actividades y operaciones básicas de un sistema, unidad o servicio.</p> <p>Maneja con dificultad herramientas y equipos del ejercicio profesional.</p>

<p>Caracteriza pobremente funciones, procesos, actividades y tareas u operaciones.</p> <p>No diferencia o diferencia con dificultad productos, servicios, instrumentos y categorías de usuarios.</p>	<p>No organiza productos ni servicios.</p> <p>No da respuesta a las necesidades de los usuarios.</p> <p>No controla el desarrollo o los resultados obtenidos de un determinado proceso.</p>
<p>Grado de dominio de la competencia: 2 Calificación: aprobado (5-6,9)</p>	
<p>Saber</p>	<p>Saber hacer</p>
<p>Comprende elementalmente los conceptos, principios y fundamentos epistemológicos y deontológicos.</p> <p>Conoce terminología especializada aunque no siempre sabe definirla.</p> <p>Conoce algunas normas, disposiciones, reglamentos, procedimientos y criterios.</p> <p>Distingue los principales tipos de organismos, redes, sistemas y unidades de información pero sólo tiene nociones básicas sobre su funcionamiento.</p> <p>Identifica las principales fuentes, recursos y materiales y establece algunas de sus características.</p> <p>Caracteriza algunas funciones, procesos, actividades y tareas u operaciones.</p> <p>Diferencia los principales tipos de productos, servicios y categorías de usuarios.</p> <p>Es consciente de algunas de sus deficiencias formativas.</p>	<p>Aplica en ocasiones principios, normas, disposiciones, reglamentos, procedimientos y criterios adoptados.</p> <p>Utiliza los métodos y técnicas de carácter básico.</p> <p>Elabora planes, programas, proyectos, informes y formularios, aunque comete algunos errores.</p> <p>Localiza y recoge datos, o información de un entorno, proceso o de una fuente especializada pero tiene dificultad para interpretarlos.</p> <p>Desarrolla las principales funciones, procesos, actividades y operaciones de un sistema, unidad o servicio.</p> <p>Maneja a nivel de usuario herramientas y equipos del ejercicio profesional.</p> <p>Organiza de un modo elemental productos y servicios.</p> <p>Da respuesta a demandas básicas de los usuarios.</p> <p>Controla los aspectos generales del desarrollo o de los resultados obtenidos en un determinado proceso.</p>
<p>Grado de dominio de la competencia: 3 Calificación: notable (7-8,9)</p>	
<p>Saber</p>	<p>Saber hacer</p>
<p>Comprende y aplica correctamente en la mayoría de los contextos, conceptos, principios y fundamentos.</p> <p>Utiliza con fluidez la terminología especializada y generalmente sabe definirla.</p> <p>Conoce la mayoría de las normas, disposiciones, reglamentos, procedimientos</p>	<p>Aplica en la mayoría de los casos los principios, normas, disposiciones, reglamentos, procedimientos y criterios adoptados.</p> <p>Utiliza métodos y técnicas especializados.</p> <p>Elabora planes, programas, proyectos, informes y formularios, y rara vez comete errores.</p>

<p>y criterios.</p> <p>Distingue con claridad y agilidad organismos, redes, sistemas y unidades de información aunque tiene alguna dificultad para comprender sus funciones.</p> <p>Caracteriza adecuadamente todo tipo de fuentes, recursos y materiales.</p> <p>Habitualmente caracteriza las funciones, procesos, actividades y tareas u operaciones.</p> <p>Diferencia la mayoría de los tipos de productos y de servicios y categoría de usuarios pero tiene dificultad para caracterizarlos.</p>	<p>Interpreta los datos y la información recogida de un entorno, de un proceso o de una fuente específicos.</p> <p>Desarrolla funciones, procesos, actividades y operaciones complejas de un sistema, unidad o servicio pero no las organiza.</p> <p>Maneja herramientas y equipos del ejercicio profesional a nivel técnico.</p> <p>Organiza de un modo elemental productos y servicios.</p> <p>Da respuesta a demandas especializadas de los usuarios.</p> <p>Controla con precisión el desarrollo de un proceso y los resultados obtenidos, y aporta algunas correcciones.</p>
<p>Grado de dominio de la competencia: 4 Calificación: sobresaliente (9-10)</p>	
<p>Saber</p>	<p>Saber hacer</p>
<p>Relaciona y sistematiza conceptos, principios y fundamentos.</p> <p>Domina con precisión el vocabulario científico y es capaz de definirlo con sus propios términos.</p> <p>Analiza normas, disposiciones, reglamentos procedimientos y criterios.</p> <p>Comprende adecuadamente el funcionamiento de los organismos, redes, sistemas y unidades de información.</p> <p>Selecciona las fuentes, recursos y materiales en función de las necesidades.</p> <p>Visualiza con precisión el desarrollo de funciones, procesos, actividades y tareas u operaciones.</p> <p>Caracteriza los distintos tipos de productos y de servicios de forma adecuada para cada categoría de usuarios.</p>	<p>Aplica habitualmente principios, normas, disposiciones, reglamentos, procedimientos y criterios adoptados.</p> <p>Utiliza métodos y técnicas de carácter avanzado.</p> <p>Elabora con agilidad y precisión planes, programas, proyectos, informes y formularios.</p> <p>Toma decisiones a partir de la interpretación de los datos e informaciones recogidos de un entorno, de un proceso o de una fuente específicos.</p> <p>Organiza funciones, procesos, actividades y operaciones de un sistema, unidad o servicio.</p> <p>Maneja herramientas y equipos avanzados.</p> <p>Organiza productos y servicios.</p> <p>Se adelanta a las demandas de los usuarios.</p> <p>Controla con precisión el desarrollo de un proceso y los resultados obtenidos, y aporta correcciones y mejoras.</p>

Tabla 3. Matriz de valoración de competencias

A continuación, presentamos un ejemplo de aplicación de la escala a una competencia concreta del grado en Información y Documentación (*Libro blanco de grado en Información y Documentación*, 2004, p. 162). Se trata de la competencia E8, sobre la organización y el almacenamiento de la información, muy representativa del perfil de la titulación.

COMPETENCIA: organización y almacenamiento de la información	
Grado de dominio de la competencia: 1 Calificación: suspenso (0-4,9)	
Saber	Saber hacer
<p>No comprende o tiene importantes dificultades para entender los principios generales de organización de la información y los documentos.</p> <p>No conoce ni sabe definir términos tales como <i>base de datos</i> (factuales, bibliográficas, etc.), <i>catálogo</i>, <i>repertorio</i>, <i>inventario</i>, <i>guía</i>, <i>fichero</i> y <i>control de autoridades</i>, <i>texto completo</i>, <i>hipertexto</i>, <i>referencia bibliográfica</i>, <i>clase</i> o <i>subclase</i> (de una clasificación).</p> <p>No reconoce ni respeta la organización de los documentos de archivo en función de los principios de procedencia.</p> <p>No identifica los elementos de información de un documento que, según criterios previamente establecidos, deben introducirse en una base de datos.</p> <p>No identifica ficheros, registros, guías inventarios y catálogos en uso en el organismo.</p>	<p>No aplica los principios generales de organización de la información y los documentos.</p> <p>Localiza los elementos de información que caracterizan un documento, pero no sabe transcribirlos, aplicando las normas correspondientes (ISAD, reglas de catalogación, de transliteración, distintos sistemas de metadatos, formatos y lenguajes de marcado, etc.).</p> <p>No controla la homogeneidad formal de la base de datos ni aporta las correcciones necesarias.</p> <p>No elabora formularios de toma de datos, de búsqueda y de edición.</p> <p>No utiliza bases de datos y sistemas de gestión documental.</p>
Grado de dominio de la competencia: 2 Calificación: aprobado (5-6,9)	
Saber	Saber hacer
<p>Comprende elementalmente los principios generales de organización de la información y los documentos.</p> <p>Conoce, aunque no siempre sabe definir, términos tales como <i>base de datos</i> (factuales, bibliográficas, etc.), <i>catálogo</i>, <i>repertorio</i>, <i>inventario</i>, <i>guía</i>, <i>fichero</i> y <i>control de autoridades</i>, <i>texto completo</i>, <i>hipertexto</i>, <i>referencia bibliográfica</i>, <i>clase</i> o <i>subclase</i> (de una clasificación).</p> <p>Conoce y respeta en algunos casos la organización de los documentos de archivo en función de los principios de procedencia.</p> <p>Identifica con dificultad los elementos de información de un documento que, según</p>	<p>Aplica en ocasiones los principios generales de organización de la información y los documentos.</p> <p>Localiza los elementos de información que caracterizan un documento, pero tiene dificultad para transcribirlos, aplicando las normas correspondientes (ISAD, reglas de catalogación, de transliteración, distintos sistemas de metadatos, formatos y lenguajes de marcado, etc.).</p> <p>Controla en sus aspectos generales la homogeneidad formal de la base de datos, pero tiene dificultad para aportar correcciones.</p> <p>Elabora formularios de toma de datos, de</p>

<p>criterios previamente establecidos, deben introducirse en una base de datos.</p> <p>Identifica con dificultad los principales ficheros, registros, guías inventarios y catálogos en uso en el organismo.</p>	<p>búsqueda y de edición, aunque comete algunos errores.</p> <p>Utiliza bases de datos y sistemas de gestión documental de carácter básico.</p>
<p>Grado de dominio de la competencia: 3 Calificación: notable (7-8,9)</p>	
<p>Saber</p>	<p>Saber hacer</p>
<p>Comprende correctamente los principios generales de organización de la información y los documentos.</p> <p>Utiliza con fluidez términos tales como <i>base de datos</i> (factuales, bibliográficas, etc.), <i>catálogo</i>, <i>repertorio</i>, <i>inventario</i>, <i>guía</i>, <i>fichero</i> y <i>control de autoridades</i>, <i>texto completo</i>, <i>hipertexto</i>, <i>referencia bibliográfica</i>, <i>clase</i> o <i>subclase</i> (de una clasificación), y generalmente sabe definirlos.</p> <p>Conoce y respeta en la mayoría de los casos la organización de los documentos de archivo en función de los principios de procedencia.</p> <p>Identifica con algún error los elementos básicos de información de un documento que, según criterios previamente establecidos, deben introducirse en una base de datos.</p> <p>Habitualmente caracteriza las funciones, procesos, actividades y tareas u operaciones.</p> <p>Identifica la mayoría de ficheros, registros, guías inventarios y catálogos en uso en el organismo, pero tiene dificultad para caracterizarlos.</p>	<p>Aplica en la mayoría de los casos los principios generales de organización de la información y los documentos.</p> <p>Transcribe los elementos de información que caracterizan un documento, aplicando las normas correspondientes (ISAD, reglas de catalogación, de transliteración, distintos sistemas de metadatos, formatos y lenguajes de marcado, etc.), aunque ocasionalmente comete errores.</p> <p>Controla con precisión la homogeneidad formal de la base de datos y aporta algunas correcciones.</p> <p>Elabora formularios de toma de datos, de búsqueda y de edición, y rara vez comete errores.</p> <p>Utiliza bases de datos y sistemas de gestión documental de carácter especializado.</p>
<p>Grado de dominio de la competencia: 4 Calificación: sobresaliente (9-10)</p>	
<p>Saber</p>	<p>Saber hacer</p>
<p>Relaciona y sistematiza los principios generales de organización de la información y los documentos.</p> <p>Domina con precisión el uso de términos tales como <i>base de datos</i> (factuales, bibliográficas, etc.), <i>catálogo</i>, <i>repertorio</i>, <i>inventario</i>, <i>guía</i>, <i>fichero</i> y <i>control de autoridades</i>, <i>texto completo</i>, <i>hipertexto</i>, <i>referencia bibliográfica</i>, <i>clase</i> o <i>subclase</i> (de una clasificación) y es capaz de definirlos con sus propias palabras.</p>	<p>Aplica habitualmente los principios generales de organización de la información y los documentos.</p> <p>Transcribe con agilidad y precisión los elementos de información que caracterizan un documento, aplicando las normas correspondientes (ISAD, reglas de catalogación, de transliteración, distintos sistemas de metadatos, formatos y lenguajes de marcado, etc.).</p> <p>Controla con precisión la homogeneidad</p>

<p>Analiza la organización de los documentos de archivo en función de los principios de procedencia y saber relacionar éstos con otras teorías.</p> <p>Identifica con precisión los elementos básicos de información de un documento que, según criterios previamente establecidos, deben introducirse en una base de datos.</p> <p>Caracteriza los ficheros, registros, guías inventarios y catálogos en uso en el organismo.</p>	<p>formal de la base de datos y aporta correcciones y mejoras.</p> <p>Elabora con agilidad y precisión formularios de toma de datos, de búsqueda y de edición.</p> <p>Utiliza bases de datos y sistemas de gestión documental de carácter avanzado.</p>
--	---

Tabla 4. Ejemplo de aplicación de matriz de valoración

5 Conclusió

El profesorado necesita instrumentos que faciliten la evaluación de los resultados obtenidos por el estudiante en el logro de las competencias. Además de los criterios de evaluación, definidos por el propio enunciado y detalle de la competencia, se necesitan escalas de medida que objetiven y jerarquicen los resultados del aprendizaje; indicadores que permitan comparar en el estudiante el logro real obtenido de la competencia con el nivel de conocimiento y dominio de la misma previamente establecido; y métodos y técnicas de evaluación que faciliten la obtención de los datos y las informaciones necesarias — evidencias— para poder calcular los indicadores.

Esperamos con este trabajo haber contribuido en alguna medida a facilitar uno de los cometidos más interesantes pero también más complejos del ejercicio docente: el de la evaluación.

Bibliografía

Cano, Elena (2008). "La evaluación por competencias en la educación superior". *Profesorado: revista de currículum y formación del profesorado*, vol. 12, núm. 3. <<http://www.ugr.es/~recfpro/Rev123.html>>. [Consulta: 08/04/2009].

Labruffe, Alain (2008). *La gestión de competencias: planteamientos básicos, prácticas y cuadros de mando*. Madrid: AENOR.

Libro blanco de grado en Información y Documentación (2004). Madrid: Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. <http://www.aneca.es/media/150424/libroblanco_jun05_documentacion.pdf#10>. [Consulta: 08/04/2009].

Rué, Joan (2007). *Enseñar en la universidad: el EEES como reto para la educación superior*. Madrid: Narcea.

Senlle, Andrés (2007). *Gestión estratégica de recursos humanos para la calidad y la excelencia*. Madrid: AENOR.

Tobón, Sergio (2006a). *Formación basada en competencias*. Bogotá: Ecoe.

Tobón, Sergio et al. (2006b). *Competencias, calidad y educación superior*. Bogotá: Cooperativa Editorial Magisterio.

UNE 66173. *Los recursos humanos en un sistema de gestión de la calidad: gestión de las*

Notas

¹ El conocimiento del grado de adquisici3n de la competencia no puede basarse en los extremos de *se observa la competencia* o *no se observa*, tal y como expresa Tob3n (2006, p. 136); coincidimos con este autor en que el reconocimiento de varios grados es fundamental en un proceso formativo.

² Seg3n la definici3n de la norma UNE 66173 (2003, p. 6) es el "documento que establece el conjunto de competencias 3tiles para la organizaci3n, en el presente y en el futuro, considerando los niveles de complejidad creciente dentro de cada una de ellas".

³ En este sentido, Tob3n (2006, p. 60) afirma que "las competencias se basan en indicadores de desempe1o y estos corresponden a los indicadores de logro (criterios de desempe1o y evidencias requeridas)".

⁴ Esta clasificaci3n de los tipos de evaluaci3n seg3n qui3n la realiza, el propio estudiante (autoevaluaci3n), otros estudiantes (coevaluaci3n) o el docente (heteroevaluaci3n), ha sido elaborado por Tob3n. En el contexto de este trabajo nos interesa este 3ltimo concepto en cuanto que se trata de la "valoraci3n que hace una persona de las competencias de otra, teniendo en cuenta los logros y los aspectos por mejorar de acuerdo con unos par3metros previamente acordados" (Tob3n, 2006, p. 239).

⁵ Definen la *r3brica* como "una matriz de valoraci3n que se emplea con el fin de determinar el grado en el cual una persona tiene una determinada competencia o parte de 3sta, mediante el an3lisis de evidencias a partir de indicadores de desempe1o y sus correspondientes niveles de logro".

⁶ Al tratarse de competencias espec3ficas de la titulaci3n, las proposiciones que definen sus unidades de competencia recogen aspectos relacionados s3lo con estas dos dimensiones de la competencia: el *saber* y el *saber hacer*. La tercera dimensi3n, *el ser* (las actitudes), aparece desarrollada en las competencias transversales.