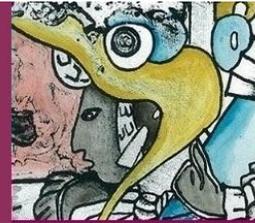




## EVALUACIÓN DEBATE 2014



### ESQUEMA DE EVALUACIÓN DE LA COMPETENCIA DE DESEMPEÑO ORGANIZACIONAL A PARTIR DEL PROYECTO INTEGRADOR

Angélica Crespo Cabúto  
María Teresa González Frías  
Maricel Rivera Iribarren  
[angelica.crespo@itson.edu.mx](mailto:angelica.crespo@itson.edu.mx)

#### RESUMEN

La evaluación de competencias en los últimos años ha sido un tema de debate debido a la complejidad que implica su diseño. Ante ello, el programa educativo de Licenciado en Ciencias de la Educación (LCE) del Instituto Tecnológico de Sonora, está seriamente comprometido a analizar diferentes alternativas para la evaluación de las competencias de los estudiantes en el último año de su formación. La presente investigación fue de tipo descriptiva y tuvo como objetivo diseñar un esquema de evaluación de la competencia del bloque de desempeño organizacional, con la finalidad de aportar al resto de las academias un esquema de evaluación objetivo y validado por la relevancia de los datos obtenidos. Los participantes fueron los estudiantes de uno de los tres grupos inscritos en el último semestre de la carrera, se utilizaron tres instrumentos para desarrollar el esquema de evaluación de la competencia de desempeño organizacional. A partir de los resultados se identifica que la mayoría de los estudiantes se ubican en un nivel resolutivo – autónomo en cuanto al desempeño de la competencia, en nivel resolutivo en conocimientos y con relación a las actitudes se puede identificar que la mayoría de los estudiantes está de acuerdo con las actitudes que requirió para el desarrollo del proyecto integrador, sin embargo, no están seguros en su totalidad de haberlas logrado.

**Palabras clave:** evaluación, evaluación de competencias, proyecto integrador.

#### PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La evaluación de competencias en los últimos años ha sido un tema de debate debido a la complejidad que implica su diseño, de acuerdo con Zavala y Arnau (2008) evaluar competencias debiera ser un ejercicio prospectivo para los profesores universitarios, dado que la competencia se define como la respuesta eficiente ante una situación real, concreta y en un lugar y momento determinado, por tanto es imposible evaluar ante tal circunstancia, debido a que el maestro no se encuentra presente en los momentos críticos donde el estudiante toma la decisión de actuar en la resolución de un problema de índole profesional.

El programa educativo de Licenciado en Ciencias de la Educación (LCE) del Instituto Tecnológico de Sonora, está seriamente comprometido a analizar diferentes alternativas para la evaluación de las



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



competencias de los estudiantes en el último año de su formación. La estrategia didáctica para el desarrollo a plenitud de las competencias del perfil ha sido el desarrollo de un proyecto integrador, entendido cómo: “Una práctica académica propuesta por el equipo de profesores del semestre y desarrollada por los estudiantes, con tres objetivos fundamentales; 1) aplicar el modelo curricular de forma articulada y organizada, 2) fortalecer la formación investigativa y 3) potencializar el aprendizaje y el desarrollo de competencias, (González, Crespo, Rivera, Sánchez y Calderón, 2013).

Los primeros resultados se obtuvieron en el ciclo 2011-2012, donde se evaluaron los proyectos integradores por un grupo de expertos en cada una de las cuatro competencias del perfil y se utilizaron como instrumentos las rúbricas de evaluación del desempeño, diseñadas para valorar el perfil de egreso. En este ejercicio los resultados referentes a la evaluación de la competencia del bloque de Desempeño Organizacional fueron los siguientes: El 7% de los estudiantes alcanzó un nivel receptivo – reproductivo; así mismo el 27% se ubicó en un nivel resolutivo; en el nivel autónomo se encontró un 53% y solo el 13% en nivel estratégico (González *et al.* 2013).

La competencia de este bloque establece que el estudiante al finalizar su programa educativo será capaz de: Gestionar procesos relacionados con la mejora del desempeño individual y organizacional, los resultados obtenidos mostraron los alcances de los alumnos por equipos, puesto que todos ellos trabajaron en el proyecto integrador, de tal situación surge la siguiente pregunta **¿cómo evaluar el desarrollo de la competencia del bloque de desempeño organizacional de forma individual?**

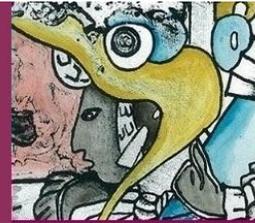
### JUSTIFICACIÓN

El proyecto integrador ha demostrado ser una estrategia didáctica de gran impacto en las organizaciones donde los estudiantes han desarrollado las intervenciones educativas, para los estudiantes también ha sido un espacio de reto profesional y están de acuerdo con dicha estrategia, sin embargo es preciso diseñar un esquema de evaluación que ofrezca datos irrefutables sobre las competencias que los estudiantes logran en lo individual.

Dado que ya existe un proceso de evaluación establecido para la evaluación del proyecto integrador, que son las rúbricas de desempeño, es necesario modificar el proceso para generar un esquema más certero



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



para el reconocimiento de los niveles de desarrollo de las competencias, se iniciará por una competencia, para que posteriormente con base en los resultados pueda trasladarse a la evaluación de las demás competencias.

Disponer de un esquema de evaluación de competencias a partir del desarrollo de los proyectos integradores, para estudiantes y profesores del programa educativo de LCE, dará certeza a los aprendizajes, además será posible rediseñar tanto los planes de clase como los instrumentos de evaluación. Así mismo será posible seleccionar con mayor seguridad el escenario de la práctica profesional, puesto que se podrá observar con mayor claridad aquellos aspectos de los conocimientos, habilidades y actitudes que deben presentar los alumnos y deberán reforzarse desde el aula.

### OBJETIVO

Diseñar un esquema de evaluación de la competencia del bloque de desempeño organizacional que pueda ser trasladado a la evaluación de las demás competencias del perfil de egreso del programa educativo Licenciado en Ciencias de la Educación.

### FUNDAMENTACIÓN TEÓRICA

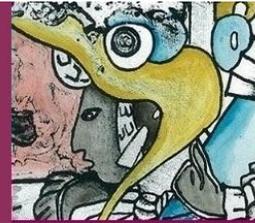
#### *Competencias*

El contexto actual demanda que el estudiante, vaya más allá de recolectar conocimientos, requiere que tenga la capacidad de proponer alternativas de solución a los problemas y a las necesidades que se le presentan. Ante ello García (2011), establece que es necesario que los nuevos modelos educativos desarrollen procesos cognitivo-conductuales como comportamientos socio afectivos (aprender a aprender, aprender a ser y convivir), habilidades cognoscitivas y socio afectivas (aprender a conocer), psicológicas, sensoriales y motoras (aprender a hacer).

Ante ello, este mismo autor señala que las competencias son la combinación de destrezas, conocimientos, aptitudes y actitudes, y a la inclusión de la disposición para aprender además del saber cómo; por lo que el desarrollo de éstas están asociadas a la adquisición de saberes, a partir de situaciones, espacios y actividades “concretas” que forman parte del quehacer del educando (García, 2011).



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



Por su parte, Aguerrondo (2009) afirma que hablar de competencias remite a la idea de aprendizaje significativo, las cuales implican la capacidad, expresada mediante los conocimientos, las habilidades y actitudes, requeridas para ejecutar una tarea en un entorno real o en otro contexto. Así mismo afirma que este término tiene múltiples acepciones, las cuales presentan cuatro características en común: la competencia toma en cuenta el contexto, es el resultado de un proceso de integración, están asociadas a criterios de ejecución y desempeño, implicando también la responsabilidad.

### *Evaluación de competencias*

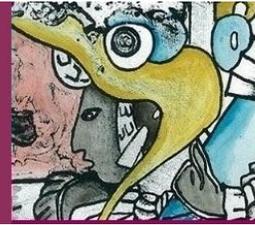
Tobón (s.f), establece que la evaluación de competencias es el proceso por medio del cual se determinan los logros y aspectos a mejorar en el desarrollo de éstas por parte de los estudiantes, identificando así el nivel de dominio alcanzado, para lo cual se consideran determinados aprendizajes y evidencias de desempeño esperados; lo cual permite valorar cómo es la actuación integral de la persona ante situaciones determinadas del contexto, articulando los saberes: ser, hacer y conocer.

En este sentido Cano (2008), afirma que la evaluación de competencias en educación superior es un elemento clave la cual debe de constituir una oportunidad de aprendizaje, es decir, debe considerarse como una dimensión formativa, la cual implica la utilización de diversos instrumentos e implicar diferentes agentes, que proporciona información sobre la progresión en el desarrollo de la competencias e identificar áreas de mejora; así mismo ésta debe de proporcionar elementos para identificar el nivel de competencia alcanzado.

Para efectos de esta investigación se retoma la propuesta de Tobón (2010), quien establece para con el objetivo de que las competencias cuenten con una estandarización y así poder determinar el nivel de logro de la misma, Tobón (2010), plantea cuatro niveles de dominio, a partir de lo que se busca plantear, siendo estos: receptivo-reproductivo, el cual implica la comprensión general de la información y aprendizaje de algunos conocimientos, pero sin manejo de procedimientos ni de actividad de la competencia, es el nivel de menor complejidad. El nivel resolutivo, se caracteriza por poseer algunos conocimientos básicos, se resuelven problemas sencillos del contexto teniendo elementos técnicos de los procesos implicados. El tercer nivel, es el autónomo en donde se busca la autonomía en el desempeño, es decir, la persona no requiere de supervisión ni asesoría, es capaz de gestionar proyectos y recursos, argumentar de manera



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



científica, resolver problemas de diferentes índole con los elementos necesarios y actúa en criterios propios. Por último, se tiene el nivel estratégico, en donde el sujeto es capaz de planear estrategias de cambio en la realidad, se tiene creatividad e innovación y presenta altos niveles de impacto en la realidad.

### *Proyecto integrador*

González et al (2013), establecen que los proyectos integradores formalizan la convergencia de las acciones docentes, las competencias a desarrollar y las potencialidades de los estudiantes en torno a la solución de un problema, para lo cual se planifican los escenarios futuros para el despliegue de competencias adquiridas por el estudiante a través de una propuesta de actuación.

## **METODOLOGÍA**

Se desarrolló un tipo de investigación descriptiva con la finalidad de describir el proceso desarrollado para llevar a cabo la evaluación integral de la competencia del bloque de desempeño individual.

### *Sujetos*

Se tomó como muestra un grupo de octavo semestre integrado por 22 estudiantes de nivel licenciatura de una institución de educación superior.

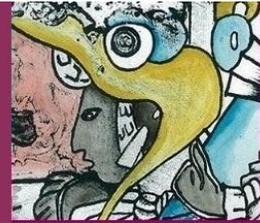
### *Instrumento*

Examen de conocimientos. Tuvo como objetivo identificar el nivel de conocimientos sobre los principales elementos que debe dominar un experto el desempeño organizacional. Estuvo integrado por tres apartados; el primer constaba de siete ítems de relación de columnas referidos a los modelos de desempeño organizacional. El segundo apartado de opción múltiple, tuvo cinco ítems sobre las fases de la metodología del desempeño organizacional; por último cuatro ítems de falso – verdadero sobre los elementos del desempeño organizacional.

Rúbrica de proyecto integrador. Tuvo como objetivo, identificar el nivel de logro de los estudiantes en cuanto a las cinco competencias de desempeño organizacional a partir del desarrollo del proyecto integrador, siendo éstas: a) Diagnostica necesidades en una organización para resolver problemas de desempeño acorde a los objetivos estratégicos, b) Diseña intervenciones educativas para mejorar el desempeño en una organización a partir metodologías de mejora del desempeño; c) Implementa



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



intervenciones educativas que permitan disminuir las brechas en el desempeño de una organización a partir metodologías de mejora del desempeño; d) Evalúa las intervenciones educativas para disminuir las brechas organizacionales a partir del resultado de la implementación de la intervención o de la propuesta de mejora; y e) Diseña propuestas de administración del cambio que permitan la mejora de la cultura organizacional a través de metodologías de cambio. Así mismo los posibles niveles a alcanzar, siendo estos: receptivo, resolutivo, autónomo y estratégico.

Autoevaluación. El objetivo fue que los estudiantes identificarán las actitudes desarrolladas durante el desarrollo del proyecto integrador para el logro de la competencia de desempeño organizacional. Este instrumento fue una rúbrica que integró de un total de nueve ítems. La escala de valoración utilizada en la rúbrica para que los estudiantes dieran respuesta fue: a) totalmente en desacuerdo, b) en desacuerdo, c) de acuerdo, y d) totalmente de acuerdo.

### *Procedimiento*

Definir el modelo de evaluación. Se llevó a cabo un análisis de los elementos necesarios para identificar el nivel de logro de la competencia de desempeño organizacional, a partir de ello se estableció un modelo pertinente para la evaluación integral de la competencia.

Elaboración de instrumentos. A partir del modelo se diseñaron tres instrumentos para evaluar de forma integral la competencia, el primero de ellos fue una prueba objetiva, la cual contenía los elementos del desempeño organizacional. Como segundo instrumento se diseñó una rúbrica de evaluación de las competencias del experto en desempeño organizacional; y por último la rúbrica de autoevaluación de las actitudes que los estudiantes desarrollaron a partir del proyecto integrador.

Aplicación y análisis de resultados. Los instrumentos se aplicaron en diferentes momentos durante el curso, con la finalidad de verificar el avance y desarrollo de la competencia. Así mismo se realizó una base de datos, con la finalidad de identificar los resultados obtenidos y el nivel alcanzado por los estudiantes.

## **RESULTADOS Y CONCLUSIONES**

### *Esquema de evaluación para la competencia de Desempeño Organizacional*



Para llevar a cabo el análisis del logro de la competencia de desempeño organizacional, se diseñó el siguiente esquema de evaluación:



Figura 1. Esquema para la evaluación de la competencia de desempeño organizacional.

Para lograr identificar el nivel de desempeño alcanzado por los estudiantes en la competencia de Desempeño Organizacional, se analizaron los aprendizajes en cuanto a conocimientos, desempeños y actitudes desarrolladas para la misma.

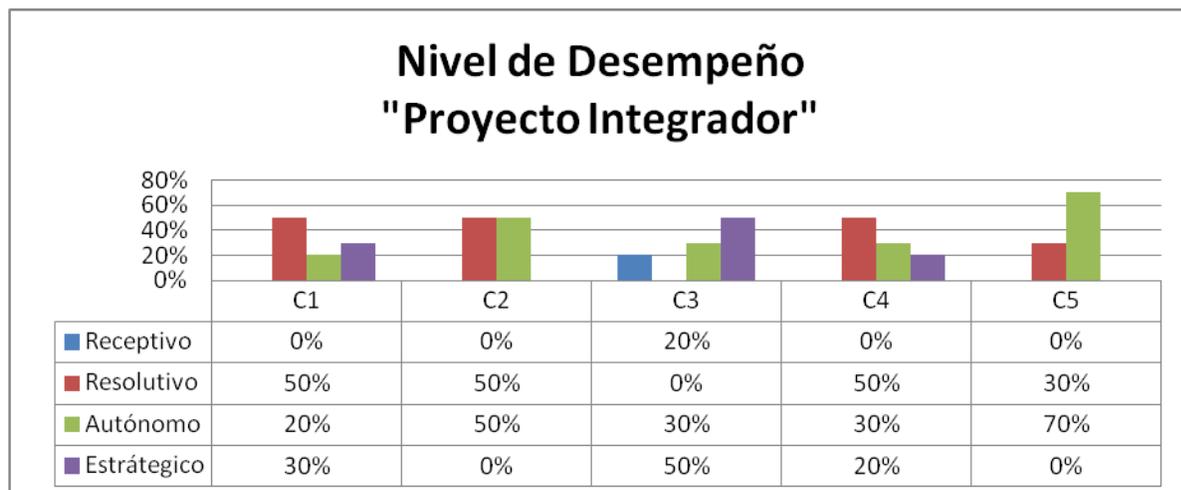
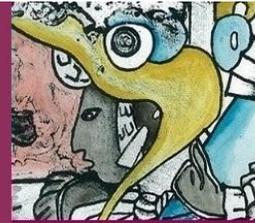


Figura 2. Nivel de Desempeño "Proyecto Integrador"



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



A lo largo de un año, los estudiantes de la Licenciatura en Ciencias de la Educación, desarrollaron un proyecto integrador, con la finalidad de aplicar las competencias adquiridas en el bloque de Desempeño Organizacional. Dicho proyecto fue evaluado a partir de una rúbrica y los resultados indicaron que en la primera competencia relacionada al Diagnóstico de necesidades en una organización para resolver problemas de desempeño acorde a los objetivos estratégicos, el 50% de los estudiantes se ubicó en un nivel resolutivo, el 20% en un nivel autónomo y el 30% en nivel estratégico.

La segunda competencia estableció el diseño de intervenciones educativas para mejorar el desempeño en una organización a partir metodologías de mejora del desempeño, en ella el 50% de los estudiantes se ubicaron en un nivel resolutivo y con el mismo porcentaje en autónomo. Así mismo en la tercera competencia, en la cual los estudiantes implementaron la intervención educativa para la disminución de la brecha el 20% se ubicó en un nivel receptivo, el 30% en nivel autónomo y el 50% en estratégica.

Evalúa las intervenciones educativas para disminuir las brechas organizacionales a partir del resultado de la implementación de la intervención o de la propuesta de mejora, fue la cuarta competencia a valorar, en ella el 50% de los estudiantes se ubicó en un nivel resolutivo, el 30% en un nivel autónomo y solo el 20% en nivel estratégica. Por último en la competencia de diseño de propuestas de administración del cambio que permitan la mejora de la cultura organizacional a través de metodologías de cambio, el 30% se ubicó en un nivel resolutivo y el 70% en autónomo.

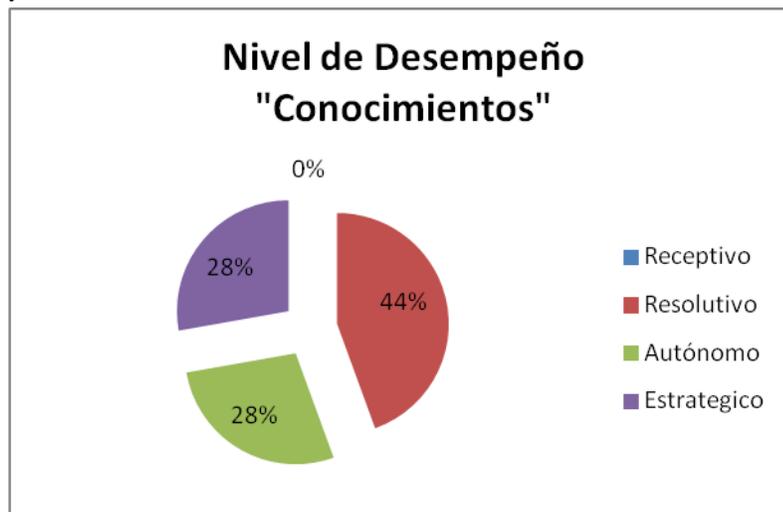




Figura 3. Nivel de Desempeño “Conocimientos”

Con relación a los conocimientos, se aplicó a todos los estudiantes un examen de conocimientos, en el cual se integraron todos elementos teóricos que sustentan el Bloque de Desempeño Organizacional y los resultados indicaron que el 44% de ellos se ubicó en un nivel resolutorio, el 28% en autónomo, y con ese mismo porcentaje en estratégico.

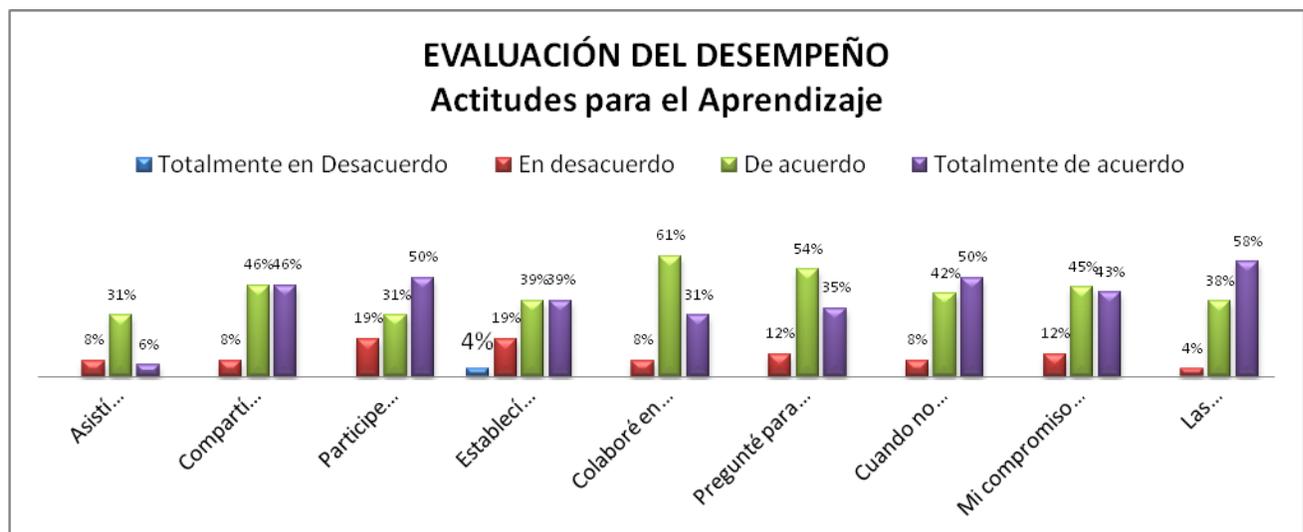


Figura 4. Actitud para el Aprendizaje

El último de los elementos valorados fue la actitud que los estudiantes desarrollaron hacia el aprendizaje al llevar a cabo el proceso del proyecto integrador. Para ello, se les aplicó una autoevaluación, en ella se obtuvieron los siguientes resultados. Con relación a si asistió puntualmente a todas las reuniones de trabajo, el 31% mencionó estar de acuerdo, el 8% en desacuerdo y solo el 6% totalmente de acuerdo. El segundo criterio evaluó si cada estudiante compartió información relevante con sus compañeros, en ella el 46% estuvo de acuerdo y con ese mismo porcentaje totalmente de acuerdo, además el 8% en desacuerdo.

Como tercer elemento estuvo la participación en la exposición de puntos de vista, en donde el 50% estuvo totalmente de acuerdo, el 31% estuvo de acuerdo y el 10% en desacuerdo. Establecí relaciones con los integrantes de otros equipos para intercambio de información, fue el cuarto criterio, en él, 4% mencionaron estar totalmente en desacuerdo, 19% en desacuerdo y con 39% de acuerdo y totalmente de acuerdo.



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



Otra de las actitudes valoradas fue la colaboración en las actividades grupales, en ella el 61% indicó estar de acuerdo, 31% totalmente de acuerdo y solo el 8% en desacuerdo. Así mismo, con relación a si preguntaban para mostrar su interés al aprender nuevas cosas, el 54% estuvo de acuerdo, el 35% totalmente de acuerdo y el 12% en desacuerdo.

El séptimo elemento estuvo relacionado con el compromiso del alumno al no asistir a clase y mantenerse informado, donde el 50% estuvo totalmente de acuerdo, el 42% de acuerdo y el 8% en desacuerdo; en relación a ello, también se les cuestionó si entregaban sus productos en tiempo y forma, el 45% mencionó estar de acuerdo, 43% totalmente de acuerdo y el 12% en desacuerdo. Por último, se les preguntó sus aportaciones fueron de calidad, el 58% estuvo totalmente de acuerdo con ello, el 38% de acuerdo y solo el 4% en desacuerdo.

A partir de los resultados se identifica que la mayoría de los estudiantes se ubican en un nivel resolutivo – autónomo en cuanto al desempeño de la competencia, en nivel resolutivo en conocimientos y con relación a las actitudes se puede identificar que la mayoría de los estudiantes está de acuerdo con las actitudes requeridas para el desarrollo del proyecto integrador, sin embargo, no están seguros en su totalidad de haberlas logrado.

Con ello se establece que es de suma importancia reforzar el proceso de enseñanza –aprendizaje y establecer estrategias pertinentes que ayuden a los estudiantes a adquirir la competencia de desempeño organizacional de forma integral.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Aguerrondo, I. (2009). Conocimiento complejo y competencias educativas. IBE Working Papers on Curriculum Issues N°. 8 UNESCO. Ginebra, Suiza. Recuperado el 5 de julio de 2014 de:  
[http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user\\_upload/Publications/Working\\_Papers/knowledge\\_compet\\_ibewpci\\_8.pdf](http://www.ibe.unesco.org/fileadmin/user_upload/Publications/Working_Papers/knowledge_compet_ibewpci_8.pdf)

Cano, G. M. (2008). La evaluación por competencias en la educación superior. Profesorado. Revista de Curriculum y formación del profesorado. Recuperado el 5 de julio de 2014 de:  
<http://www.ugr.es/~recfpro/rev123COL1.pdf>



## EVALUACIÓN DEBATE 2014



García, R., J.A. (2011) Modelo educativo basado en competencias: importancia y desarrollo. Revista Actualidades Investigativas en Educación (11/3). Recuperado el 5 de julio de 2014 de: [http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx\\_magazine/modelo-educativo-basado-competencias-garcia.pdf](http://revista.inie.ucr.ac.cr/uploads/tx_magazine/modelo-educativo-basado-competencias-garcia.pdf)

González, F. M., Crespo, C. A, Rivera, I.M., Sánchez, Z. M., Calderón, S. L. (2013). Metodología participativa para el desarrollo de proyectos integradores. Educación de competencias en programas educativos. Instituto Tecnológico de Sonora. Recuperado el 5 de julio de: <http://www.itson.mx/publicaciones/Documents/rada/evaluaciondecompetenciasenpu.pdf>

Tobón, T.S. (s.f). Los proyectos formativos y el desarrollo de competencias. Recuperado el 5 de julio de 2014 de: [http://www.cuaed.unam.mx/rieb/docs/basicasm3/b8/5\\_proyectos\\_formativos.pdf](http://www.cuaed.unam.mx/rieb/docs/basicasm3/b8/5_proyectos_formativos.pdf)

Tobón, T.S. (2010). Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias. México: Pearson Education.

Zabala A. & Arnau L. (2008). 11 Ideas clave: como aprender y enseñar competencias. Ed. Graó, 4ª reimpresión 2008. Barcelona España. ISBN: 978-84-7827-500-7 versión electrónica disponible en: <http://redecu.uach.mx/evaluacion/Evaluar%20competencias%20es%20evaluar%20procesos%20en%20la%20resolucion%20de%20situaciones%20problema.pdf>