



MEMORIA DE LAS ACCIONES DESARROLLADAS
PROYECTOS DE MEJORA DE LA CALIDAD DOCENTE
VICERRECTORADO DE PLANIFICACIÓN Y CALIDAD
X CONVOCATORIA (2008-2009)



❖ **DATOS IDENTIFICATIVOS:**

Título del Proyecto

META-EVALUACIÓN DE LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN UN MASTER: EVALUACIÓN A PRIORI Y A POSTERIORI

Resumen del desarrollo del Proyecto

La evaluación de competencias transversales es de gran importancia estratégica dentro del nuevo sistema de enseñanza-aprendizaje. En este proyecto se ha comprobado que el sistema Certicap de Universia es una herramienta útil que proporciona una información objetiva sobre el grado de competencias personales del estudiante. La información volcada en los informes, permite que el profesor tenga una visión más detallada de las aptitudes y limitaciones de los estudiantes respecto a las competencias participativas y personales. La prueba realizada permite obtener información sobre las competencias personales, de gestión y de potencial de aprendizaje.

	Nombre y apellidos	Código del Grupo Docente
Coordinador/a:	Miguel Valcárcel Cases	092
Otros participantes:	Bartolomé M. Simonet Yolanda Moliner Martínez	092

Asignaturas afectadas

Nombre de la asignatura	Área de Conocimiento	Titulación/es
	Títulos de Grado y Máster	

MEMORIA DE LA ACCIÓN

1. Introducción (justificación del trabajo, contexto, experiencias previas etc.)

La importancia estratégica de las **competencias y su evaluación** es innegable en el nuevo sistema de enseñanza-aprendizaje que comporta el EEES. Además, el cambio implícito no tiene el soporte de la formación del profesorado sobre la temática.

El planteamiento integral de la competencias en un Título de Grado y Master deberá ser:

- 1) Selección/definición.
- 2) Distribución.
- 3) Evaluación.
- 4) Metaevaluación.

en un típico círculo de mejora continua en el Título. Este proyecto se circunscribe a la metaevaluación, es decir, a evaluar la evaluación de competencias (valga la redundancia).



Justificación Legal

- El Anexo I del R.D. 1393/2007 de ordenación de las enseñanzas universitarias (Memoria) considera por igual los Títulos de Grado y los de Master, al igual que el artículo 2.7 (Verificación y Acreditación).
- El apartado 3 del Anexo I ("Objetivos") hace clara alusión a la necesidad de asociar el aprendizaje de competencias con los objetivos del Título y, además, incide en la imprescindible evaluación de las mismas.

Justificación Evaluativa

- El programa VERIFICA y los futuros programas de SEGUIMIENTO y ACREDITACIÓN (no desarrollados) contemplados en el artículo 27 del R.D. son aplicables tanto a Títulos de Grado como de Máster.
- El apartado 3 del protocolo de evaluación del programa VERIFICA de ANECA establece criterios, directrices y cuestiones a responder por los evaluadores, que inciden en las competencias y su evaluación tanto para Títulos de Grado como de Máster.

Justificación Normativa

Las directrices sobre la elaboración de Planes de Estudio de la UCO hacen referencia explícita a las competencias transversales, distinguiendo aquellas que son propias de la Institución. Aunque el

borrador del documento está orientado a Títulos de Grado, será fácilmente extrapolable a Títulos de Máster.

Experiencias previas

La metaevaluación de las competencias en un Título es una temática muy poco considerada en la mayoría de los numerosos textos y escritos sobre la materia.

La única aportación conocida es el procedimiento desarrollado en el documento de la AGAE “Orientaciones Prácticas para el Establecimiento de un sistema de Garantía de Calidad para un Título de Grado”, que ha realizado una comisión de expertos dirigida por uno de los firmantes del proyecto. Tiene un planteamiento diferente al considerado en este proyecto basado en opiniones (encuestas) de todas las partes interesadas, pero del todo complementario con el mismo.

Este proyecto tiene un carácter inédito y original, al no existir antecedentes de una metaevaluación global de la adquisición de competencias basadas en la comparación de los resultados de las evaluaciones ex-ante y ex-post.

2. Objetivos (concretar qué se pretendió con la experiencia)

Objetivo Estratégico

- Realizar un experimento de metaevaluación global de competencias transversales con vocación de que sus resultados y conclusiones sirvan de guía para las Unidades de Garantía de Calidad de Másteres y Grados.

Objetivo General

- Constatar el incremento neto global y discriminado de competencias transversales de las competencias transversales al cursar el Master Oficial de Química Fina Avanzada (60 créditos).

Objetivos Específicos

- Contribuir a establecer sistemas de metaevaluación de competencias transversales.
- Contribuir a aportar datos objetivos a los Tribunales de Fin de Master para la calificación final.
- Aprovechar un sistema de evaluación externa de competencias transversales (CERTICAP de UNIVERSIA).
- Proponer un sistema de transformación de datos cualitativos en cuantitativos, uno de los puntos más débiles en la evaluación de competencias.
- Analizar los datos obtenidos en la comparación para que la Unidad de Garantía de Calidad de los Másteres realicen un análisis DAFO y haga llegar al Comité Gestor del Master propuestas de mejora detalladas y temporalizadas.

3. Descripción de la experiencia (exponer con suficiente detalle lo realizado en la experiencia)

Para este estudio, 16 alumnos del Máster que Química Fina una vez terminado el mismo han realizado las pruebas de Competencias Participativas y Personales (CPP) que dispone Certicap Universia.

Los resultados del test se han evaluado y se ha concluido la información de calidad que puede obtenerse de las citadas pruebas.

4. Materiales y métodos (describir la metodología seguida y, en su caso, el material utilizado)

El estudio se ha centrado en la evaluación de competencias una vez realizado el Máster aprovechando los datos obtenidos en el curso 2007-2008. Los contactos para realizar la evaluación de competencias a través de sistema CERTICAP para el curso 2008-2009 no han dado respuesta a pesar de reiterados correos.

El total de alumnos que han participado del estudio han sido 16 alumnos del Máster que Química Fina Avanzada del curso académico 2007-2008. Todos ellos de forma voluntaria

5. Resultados obtenidos y disponibilidad de uso (concretar y discutir los resultados obtenidos y aquéllos no logrados, incluyendo el material elaborado y su grado de disponibilidad)

Certicap Universia puede definirse como un sistema de acreditación universitario de competencias transversales. Certicap cuenta con tres tipos de certificaciones: Ofimática, Idiomas y Competencias Participativas y Personales. El sistema está creado por Universia y pruebas están elaboradas por el Instituto de Ingeniería del Conocimiento (IIC) de la Universidad Autónoma de Madrid. Sin embargo quien acredita las pruebas es la Universidad. Las pruebas son presenciales y se realizan utilizando herramientas online en las instalaciones de la propia Universidad.

Las Universidad adheridas a Certicap Universia que regularmente ofrecen pruebas a los estudiantes son las que se indican.

Andalucía	Aragón	Castilla y León	Galicia	La Rioja
<ul style="list-style-type: none">• U. Almería• U. Cádiz• U. Córdoba• U. Granada• U. Huelva• U. Internacional de Andalucía• U. Jaén• U. Málaga• U. Pablo Olavide• U. Sevilla	<ul style="list-style-type: none">• U. Zaragoza <p>Asturias</p> <ul style="list-style-type: none">• U. Oviedo <p>Cantabria</p> <ul style="list-style-type: none">• U. Cantabria	<ul style="list-style-type: none">• U. León• U. Valladolid• U. Salamanca <p>Cataluña</p> <ul style="list-style-type: none">• CEU Abat Oliva <p>C. Valenciana</p> <ul style="list-style-type: none">• CEU Cardenal Herrera	<ul style="list-style-type: none">• U. A Coruña• U. Vigo• U. Santiago de Compostela <p>Illes Balears</p> <ul style="list-style-type: none">• U. Illes Balears	<ul style="list-style-type: none">• U. La Rioja <p>Madrid</p> <ul style="list-style-type: none">• U. Camilo José Cela• U. Alcalá de Henares• U. San Pablo CEU

Las pruebas de competencias participativas y personales de Certicap Universia, permiten detectar el potencial de las personas evaluadas en el conjunto de habilidades y características de comportamiento más demandadas por el mercado laboral. La prueba se realiza por medio de una serie de ejercicios interactivos, basados en diferentes metodologías de evaluación e implementados en tecnología web. Mediante esta evaluación se obtiene un informe que muestra el perfil de competencias genéricas que el alumno posee, y que ha demostrado en la realización de la prueba.

La operativa consiste en convocatorias periódicas por la Universidad. Los estudiantes a través de la web de Universia se inscriben en las pruebas. Por último los inscritos deben acudir a las instalaciones de la Universidad con su DNI para realizar las pruebas. La prueba se corrige automáticamente al finalizar a través del sistema online expidiéndose un certificado en el instante. El responsable de las pruebas en la Universidad certifica que todo ha ocurrido con normalidad y entrega el certificado al alumno.

Certicap Universia ofrece dos pruebas distintas para medir tus competencias.

CPP: Se trata de una prueba de una hora y media de duración, que mediante 6 ejercicios emite un informe que refleja tres tipos de competencias: personales, de gestión, y de potencial de aprendizaje.

CPP ampliada: basándose en la metodología de la prueba CPP, permite elaborar un informe más extenso y detallado, mediante la realización de 14 ejercicios, y con una duración de 4 horas y media.

En la tabla siguiente se comparan las principales características de ambas pruebas.

	CCP	CCP ampliada
Duración	1,5 horas	4,5 horas
Competencias	Personales De gestión Potencial aprendizaje Emprendedores Relación y participativas	Personales De gestión Potencial aprendizaje
Tareas	6	14
Indicadores	12	26

Este estudio se ha centrado en la realización de las pruebas simplificadas de CPP. En este caso los indicadores de medida asociados son los que se indican en la siguiente tabla.

Tipo de competencias	Indicadores de medida asociados
Personales	<ul style="list-style-type: none"> • Ajuste emocional • Extraversión • Cordialidad • Apertura a la experiencia • Responsabilidad
De gestión	<ul style="list-style-type: none"> • Responsabilidad antes los éxitos • Responsabilidad antes los fracasos • Objetivos retadores • Solución de problemas al cliente • Participación activa en el equipo
De potencial de aprendizaje	<ul style="list-style-type: none"> • Capacidad de análisis • Razonamiento general

En el proceso de evaluación se utilizan diferentes tipos de ejercicios:

- **Tareas de Bandeja de Trabajo:** en ellas el evaluado debe gestionar su tiempo y sus acciones para llegar a un resultado final.
- **Test Situacionales:** basados en incidentes críticos antes los que el evaluado debe tomar una decisión.
- **Test de Ejecución de Tareas:** en las que se evalúa de manera enmascarada las tendencias de comportamiento más significativas del evaluado.
- **Test de Potencia:** son pruebas de rendimiento máximo para evaluar aptitudes mentales o cognitivas.

El informe consta de dos apartados:

1. Presentación rápida y visual del perfil de la persona:

En este primer apartado se presenta un gráfico con los niveles obtenidos en cada una de las competencias evaluadas: personales, de gestión, etc.

2. Información precisa sobre los resultados alcanzados en el proceso de evaluación.

En el segundo apartado se especifican, a modo de gráfico, los resultados obtenidos para cada uno de los indicadores asociados, y una explicación del mismo.

A continuación, a modo de ejemplo, se incluye un informe emitido por el sistema.

RESUMEN DEL PROCESO DE EVALUACIÓN

El proceso de evaluación que ha realizado se centra en aquellas competencias o habilidades más demandadas actualmente en el mercado. Así, a través de los comportamientos y respuestas que usted ha emitido a lo largo de las diferentes pruebas de evaluación, se han calculado los niveles que ha alcanzado en diferentes aspectos relacionados con las competencias.

En el gráfico que se presenta a continuación puede observar, de manera general, cuáles son los niveles que ha alcanzado en cada una de las áreas estudiadas.

NIVELES

	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Personales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Profesionales	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Potencial aprendizaje	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

INTERPRETACIÓN

Área de competencias personales

Nivel MEDIO

Las competencias personales se refieren a tendencias naturales de comportamiento, a características de la persona que pueden afectar o mediar en el desarrollo o aprendizaje de otras habilidades, además de permitir que se desenvuelva con eficacia en diversas situaciones.

Dentro de esta categoría se ha incluido una visión general de su perfil personal básico referido a las cinco grandes dimensiones de personalidad que se utilizan comúnmente para describir las tendencias estables de comportamiento de las personas. Estas dimensiones son: Ajuste

emocional, Extraversión, Cordialidad, Responsabilidad y Apertura a la experiencia.

Resultados

Indicadores asociados	NIVELES			
	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Ajuste emocional				
Extraversión				
Cordialidad				
Responsabilidad				
Apertura a la experiencia				

Ajuste emocional. En este nivel se encuentran personas generalmente tranquilas y poco aprensivas que, en ocasiones, pueden experimentar sentimientos negativos como culpa, ira o vergüenza social. Suelen manifestar un adecuado control de los impulsos y control emocional en situaciones de estrés.

Extraversión. Este nivel se relaciona con personas con una tendencia moderada hacia la actividad que disfrutan de la compañía de otros, pero también de la soledad. Expresan sus sentimientos abiertamente con personas cercanas y no sienten demasiada necesidad de emociones, aunque tampoco prefieren una vida rutinaria.

Cordialidad. Las personas que alcanzan este nivel tienden a ser generalmente cordiales y cálidas, aunque en ocasiones pueden mostrarse escépticas y desconfiar de los demás. Tienden, en ocasiones, a implicarse en los problemas ajenos y a tratar de ser conciliadores ante conflictos.

Responsabilidad. Este nivel se relaciona con personas que tienden a confiar en sus propias capacidades y que tienden a ser organizadas en su trabajo, si bien a veces pueden ser descuidadas. En ocasiones pueden abandonar una tarea que han empezado, pero procuran mantener cierta autodisciplina. No son despreocupados por las normas o principios y tienen claros sus objetivos. Generalmente son personas reflexivas, aunque en ocasiones puedan ser algo precipitadas.

Apertura a la experiencia. Las personas que obtienen este nivel tratan de buscar un equilibrio entre ser prácticos y buscar nuevas formas de hacer las cosas. Manifiestan un interés moderado por el arte. Conceden importancia a los sentimientos, tanto a los propios como a los de los

demás. En ocasiones buscan activamente nuevos conocimientos, centrando su interés en diversos temas y manifestando así una moderada curiosidad intelectual. Aunque no son conservadoras (con independencia de la opción política), tienden a aceptar la autoridad, pero cuestionándola en ocasiones.

INTERPRETACIÓN

Área de competencias profesionales

Nivel ALTO

Las competencias profesionales se refieren a determinadas habilidades relacionadas con el desempeño superior en un amplio abanico de puestos profesionales. Ofrecen una visión complementaria a las competencias personales y se relacionan con el interés y la motivación hacia la consecución y superación de resultados, con el trabajo en equipo, la orientación hacia el cliente y la capacidad para asumir la responsabilidad de los resultados, tanto si son buenos como si suponen un fracaso.

Resultados

Indicadores asociados	NIVELES			
	Bajo	Medio	Alto	Muy Alto
Objetivos retadores				
Responsabilidad ante los éxitos				
Responsabilidad ante los fracasos				
Solución de problemas al cliente				
Participación activa en el equipo de trabajo				

Objetivos retadores. Tiende a proponerse objetivos fácilmente alcanzables, que supongan un esfuerzo o nivel de dificultad menor del realizado habitualmente. Quizá sea extremadamente prudente y cauto en cuanto a afrontamiento de objetivos, optando por tareas sencillas y fáciles de alcanzar que no supongan un riesgo de fracaso por su dificultad.

Responsabilidad ante los éxitos. Asume la responsabilidad de un buen resultado, sintiéndose participe activo del mismo. No alude nunca a factores externos como la buena suerte o la intervención de otros como explicación.

Responsabilidad ante los fracasos . A la hora de explicar los motivos de sus malos resultados presenta un cierto equilibrio entre las causas internas y externas. Ha manifestado una tendencia moderada a asumir la responsabilidad de los errores o malos resultados. Dependiendo de la situación, en unas ocasiones, atribuye los errores a sus propias carencias o falta de esfuerzo y, en otras, alude a motivos externos.

Solución de problemas al cliente. Ha mostrado un interés moderado por conocer y satisfacer las necesidades del cliente, anteponiendo en ocasiones otros aspectos laborales frente a las necesidades del mismo. A lo largo del proceso de evaluación ha elegido, en ocasiones, respuestas que suponen implicarse en la solución de un problema planteado por un cliente, aportando una solución satisfactoria, sobre todo en situaciones propicias donde no supone demasiado esfuerzo, o cuando la petición es explícita y clara. En otras ocasiones más costosas o menos claras ha optado por posponer, derivar o dar una respuesta ambigua, no orientada a satisfacer la demanda o necesidad planteada por el cliente.

Participación activa en el equipo de trabajo. Ha manifestado disposición a participar en actividades que se llevan a cabo en el equipo de trabajo, prefiriendo en ocasiones el trabajo individual. A lo largo del proceso de evaluación ha optado por intervenir en la discusión en grupo de manera moderada, sugiriendo actuaciones encaminadas al trabajo en equipo cuando la situación era propicia y promoviendo en ocasiones la participación de los demás.

INTERPRETACIÓN

Área de competencias de potencial de aprendizaje

Nivel ALTO

Las competencias de potencial de aprendizaje se refieren a habilidades o capacidades cognitivas claramente relacionadas con la capacidad de la persona para adquirir habilidades o conocimientos, es decir, con la capacidad de aprendizaje.

Dentro de esta categoría se han incluido las competencias referidas al **razonamiento general**, y a la **capacidad de análisis**.

Resultados

Indicadores asociados	NIVELES			
	Baja	Medio	Alto	Muy Alto
Razonamiento general				
Capacidad de análisis				

Razonamiento general. A través del proceso de evaluación ha mostrado una capacidad moderada para identificar relaciones lógicas abstractas, o para razonar basándose en contenidos no verbales. Ha logrado resolver correctamente los ejercicios de dificultad media, mostrando así una agilidad media para captar relaciones lógicas o descubrir reglas.

Capacidad de análisis. Ha mostrado una capacidad muy alta a la hora de descomponer un problema en las unidades mínimas que lo conforman. Ha sido capaz de establecer vínculos causales complejos, establecer varias posibles causas a un problema y utilizar herramientas de apoyo sistemáticas que ayuden a extraer conclusiones válidas con extremada rapidez y agilidad.

6. Utilidad (comentar para qué ha servido la experiencia y a quienes o en qué contextos podría ser útil)

Los resultados obtenidos ponen de manifiesto la capacidad del sistema para discriminar. No ha sido posible realizar el test en estudiantes antes y después de haber cursado el Máster con objeto de evaluar si el sistema permitía determinar el incremento de competencias adquiridas por los estudiantes.

EL informe emitido por el sistema permite conocer el nivel de competencias del estudiante. Se trata de una información complementaria que puede ayudar al profesorado a la hora de evaluar las competencias transversales de los estudiantes.

7. Observaciones y comentarios (comentar aspectos no incluidos en los demás apartados)

A pesar de reiterados intentos, no se ha obtenido respuesta de Universia para poder realizar el estudio comparativo y ver si el sistema permitía determinar el grado de incremento de competencias personales que los estudiantes adquirirían al realizar el Máster.

8. Autoevaluación de la experiencia (señalar la metodología utilizada y los resultados de la evaluación de la experiencia)

El sistema Universia Certicap permite obtener el perfil en competencias de los estudiantes de una forma muy simple y objetiva. Como ventaja adicional, el certificado expedido es reconocido por las empresas por lo que da un valor adicional.

Si bien la información obtenida no debe ni puede transformarse en una evaluación directa de competencias transversales, si que proporciona una información muy útil que el profesorado debe contextualizar y utilizar para evaluar las competencias a los estudiantes. En definitiva se trata de una herramienta complementaria cuyo empleo debe fomentarse. Un aspecto importante que debe controlarse es el nivel de confianza de las pruebas. No se ha podido evaluar si la realización de sucesivas pruebas permite al estudiante “engañar” al sistema e ir mejorando su puntuación. Por tanto, debe controlarse el número de ocasiones que el estudiante accede a las pruebas a fin de evitar posibles desviaciones de los resultados.

9. Bibliografía

En Córdoba a 30 de septiembre de 2009