

# **Factores que Inciden en la Evaluación de Aprendizajes en una Escuela Profesional de la UNMSM.**

**Fortunato Contreras Contreras**

*Docente en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú*

**Julio César Olaya Guerrero**

*Docente en la Universidad Nacional Mayor de San Marcos, Lima, Perú*

---

## **RESUMEN**

Analiza los factores que están incidiendo en la evaluación de aprendizajes en la EAP de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la UNMSM. El objetivo principal es analizar los factores que inciden en la evaluación de aprendizajes que presenta la Escuela Académico Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información de la UNMSM. Se busca crear una base de datos con preguntas tipo para todos los cursos que se dictan en la carrera de bibliotecología, asimismo, generar el rol retroinformador que cumple la evaluación. En la evaluación del aprendizaje se utilizan técnicas como la observación, la entrevista, las pruebas y el análisis de tareas. Es importante tener en cuenta la adecuación de los instrumentos a los objetivos o competencias propuestos, la capacidad de integración del instrumento con los demás elementos curriculares, la facilidad o dificultad para ser valorada, el nivel de inspección - de presión - por parte del docente al aplicar el instrumento, la cantidad de ansiedad que genera en el alumno.

**PALABRAS CLAVES:** Evaluación / Evaluación de aprendizajes / Bibliotecología/ UNMSM / Perú

## **ABSTRACT**

Analyzes the factors that are influencing the evaluation of learning in the EAP of Library and Information Sciences of the UNMSM. The main objective is to analyze the factors that influence the evaluation of learning presented by the Professional Academic School of Librarianship and Information Sciences of the UNMSM. The aim is to create a database with standard questions for all the courses taught in the library science career, as well as to generate the feedback role that the evaluation fulfills. In the assessment of learning techniques such as observation, interview, tests and analysis of tasks are used. It is important to take into account the adequacy of the instruments to the proposed objectives or competencies, the ability to integrate the instrument with the other curricular elements, the ease or difficulty of being assessed, the level of inspection - of pressure - by the teacher at the apply the instrument, the amount of anxiety it generates in the student.

**KEY WORDS:** Assessment / Assessment of learning / Librarianship / UNMSM / Peru

---

Date of Submission: 10-09-2021

Date of Acceptance: 26-09-2021

---

## **I. INTRODUCCION**

La investigación tiene particular importancia en la especialidad, ya ha permitido conocer la evaluación de aprendizajes. Su utilidad radica en tener información actualizada y real en la especialidad de bibliotecología y que sea conocida por las autoridades, docentes, personal administrativo, estudiantes y egresados para una mejor toma de decisiones a nivel institucional.

La UNMSM nos dice “la legitimidad de la Universidad depende del cabal cumplimiento de las tareas académicas, función esencial que en las actuales condiciones adquiere importancia estratégica para la consolidación de la comunidad nacional. Por ello, el eje central de la Universidad pasa por la calidad académica. La Universidad es una organización que se nutre de sus tradiciones pasadas. Al mismo tiempo, es espacio de debate y germen de cambio. Por ello, es importante centrar nuestras acciones en cultivar la cultura de la calidad. Entiéndase esta como el conjunto de actitudes, conductas y valores de los miembros de nuestra institución que obligan al mejoramiento permanente de los servicios que presta a la sociedad en el campo de la investigación, la enseñanza y la creación cultural. Es fundamental contar con documentos de gestión para mejorar el perfil profesional, plan de estudios, idoneidad de los docentes, tutoría en la especialidad.

La Escuela Académico Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información ha sido conformada sobre la Base del ex programa de Bibliotecología y Ciencias de la Información, que a su vez fue prolongación de la antigua Escuela Nacional de Bibliotecarios. El plan de estudios fue elaborado por los expertos colombianos Octavio Rojas y Rafael Ortiz y por el consultor en sistemas generales y documentario, Dr. Rafael Rodríguez Delgado, de nacionalidad española, contratados por la OEA. El plan comprendía 10 semestres académicos, luego de los cuales se otorgaba el grado de Bachiller y la Licenciatura. Los créditos exigidos para la obtención del título profesional eran 207 (192 créditos provenientes de cursos obligatorios y 15 de cursos electivos). Según la revista Claustro Pleno, *“el currículo de 1981 era gradual y rígido con una exagerada proporción de pre-requisitos. Las sumillas no eran lo suficientemente explicativas en cuanto a sus contenidos, generando en algunos casos, la instauración de criterios personales de programación no siempre adecuados. Las prácticas pre-profesionales del último semestre eran a todas luces insuficientes para aprehender debidamente las diferentes facetas y fases del trabajo bibliotecológico. Se contaba con dos profesores permanentes”*(UNMSM, 1996, pp. 6-7).

## **II. PLANES DE ESTUDIOS**

### **Currículo 1986**

Este currículum fue el resultado de las Jornadas Curriculares de la Escuela, llevadas a cabo entre los días 25 y 29 del mes de noviembre de 1985, teniendo como base el Anteproyecto elaborado por una Comisión ad-hoc, nombrada por la Escuela y que estuvo conformada por los profesores Teresa Pardo Sandoval, Relinda Chávez, Francesco Pina y los estudiantes Sabine Lumbreras y Alonso Estrada.

Para obtener el grado académico las jornadas curriculares aprobaron el requisito de haber aprobado 175 créditos y la presentación de una tesis. Para acceder a la Licenciatura las jornadas aprobaron el requisito de haber aprobado 200 créditos, de los cuales 184 provienen de cursos obligatorios y 16 de cursos electivos (incluidos 38 créditos de los dos primeros semestres curriculares). Además del *“cumplimiento del acreditare antes indicado, el candidato al título deberá rendir y aprobar un examen de suficiencia, cuya naturaleza será fijada oportunamente”* (UNMSM, 1996, p. 23).

### **Currículo 1992.**

En 1992, se realizaron las Jornadas Curriculares que tenían como finalidad elaborar un nuevo plan de estudios que permitiera actualizar o mejorar el currículo aprobado en 1985. No duro mucho este plan, ya que la CORE UNMSM solicitó la actualización de todos los planes de estudios de las Facultades.

### **Currículo 1996**

En el año de 1996 por exigencia de la Comisión Reorganizadora de la UNMSM se dispuso que todas las carreras profesionales reformularán su estructura curricular, producto del cual se discutieron y aprobaron cada uno de los puntos del contenido curricular de ese entonces. Este plan se puso en vigencia a partir del año de 1996, el mismo que fue ligeramente modificado en el año 2001, en la cual se evaluaron y modificaron básicamente el contenido de las sumillas de cada una de las asignaturas del plan de estudios.

### **Currículo 2004**

A fines del año 2003, nuevamente se hace la evaluación integral del Currículo vigente hasta esa fecha en la formación profesional del Bibliotecólogo, toda vez que significaba en el nuevo siglo la revolución tecnológica, la globalización y sus consecuencias en todos los aspectos de la sociedad, estos rápidos avances exigen repensar los contenidos curriculares, los perfiles del futuro profesional bibliotecólogo, así como la modificación de las sumillas y la incorporación de asignaturas acorde con los cambios que la sociedad impone y el mercado laboral.

El nuevo plan curricular entro en vigencia el año 2004. Si la Escuela de Bibliotecología no realiza alianzas estratégicas con el Colegio de Bibliotecólogos y empresa privada, será muy difícil que podamos surgir en una realidad con grandes problemas sociales y educativos a nivel país.

Por otra parte, *“el mercado laboral, a diferencia del mercado de bienes, es más abstracto que real pues no existe un lugar determinado para realizar el intercambio. En el mercado laboral se compran servicios laborales y se venden habilidades y destrezas productivas de manera diferente al de bienes. En el mercado de bienes se venden y se compran mercancías físicamente visibles y tangibles en lugares donde acuden los consumidores a realizar sus compras, como plazas de mercado, centros comerciales, centros urbanos tradicionales, y otros”* (Alameda, 2009).

### **Currículo 2016**

Las jornadas curriculares empezaron el año 2008. “Posteriormente, en el año 2010, gracias al Vicerrectorado Académico, se concreta la participación de la Dra. Lina Escalona, docente especialista en diseño curricular de la Universidad Nacional Autónoma de México, quien nos permitió definir la malla curricular que fue base de la propuesta que se discutió en las sucesivas Jornadas Curriculares desde el año 2012 hasta el 2014”. (UNMSM, 2016, p. 3).

Participaron todos los docentes del departamento académico, egresados, estudiantes y personal administrativo. Se fundamentó el nuevo plan de estudios en el Modelo Educativo San Marcos. (UNMSM, 2016, pp. 3-4).

Las áreas de currículo fueron 5: Área de administración y gestión en unidades de información; área de tecnología de la información; área de organización de la información; área de investigación; área de recursos y servicios de información. (UNMSM, 2016, p. 53).

### **Currículo 2018.**

Según la Nueva Ley Universitaria No. 30220 (2014), cada 3 años, los planes de estudio deben ser renovados. Se realizaron algunos cambios para la mejora continua de los aprendizajes.

En enero del 2021, la UNMSM ha convocado al diseño y actualización curricular del Pregrado de la Universidad Nacional Mayor de San Marcos y ha aprobado una guía para su realización y alineamiento con el modelo educativo 2020 de la universidad.

## **III. BASES TEÓRICO-CIENTÍFICAS**

### **Aprendizaje**

El Aprendizaje debe considerarse como un cambio cualitativo de la forma de ver, experimentar, comprender y conceptualizar de una persona con respecto a algo real (Ramsden, 1988, p. 271).

El Aprendizaje que se produce en la enseñanza superior justifica el calificativo “*superior precisamente porque se refiere a un estado de la mente sobre y por encima del aprendizaje convencional de recetas o datos concretos*” (Barnett, 1990, p. 149).

### **Valores**

Los valores, como refiere Rockeanch (1973), representan las convicciones básicas de un modo específico de conducta o estado final de existencia es personal o socialmente preferible a un modo de conducta o estado final de existencia opuesto. De modo, que el valor contiene un elemento de juicio que transmiten las ideas de un individuo como lo que es correcto, bueno o deseable, por ello tienen tantos atributos de contenido como de intensidad (Robbins, 1999).

### **Planificación educativa**

La educación constituye uno de los factores determinantes en el desarrollo social de un país, debe contribuir al logro de los objetivos socialmente válidos, y para ello se apoya en la planificación. Según Villarreal (1980), la planificación es un acto de inteligencia cuyo propósito es racionalizar la selección de alternativas para el futuro. Implica un ejercicio libre de la razón para definir con claridad los fines a los que se orienta la acción y desentrañar los mejores medios para alcanzarlos.

### **Planificación curricular**

Uno de los aspectos que más se ha desarrollado en el amplio campo de la planificación universitaria es el diseño curricular. Esta forma parte de la planificación educativa, debe contemplar todas las dimensiones de la planificación así como las características específicas del nivel educativo al que corresponda, en este caso el nivel superior.

Según Villaroel (1990), La planificación curricular es el proceso mediante el cual se diagnostica una realidad educativa para establecer su problemática, la cual, traducida a necesidades, impone la previsión y organización de fines y medios para satisfacerlas dentro de un marco educacional.

El proceso de planificación curricular debe hacer un diagnóstico de la realidad educativa, establecer las necesidades educacionales y organizar los medios y recursos necesarios para la satisfacción de estas necesidades.

## **EL CURRÍCULO**

Según Suarez (2007), el currículo es un término polisémico y es entendido como:

- Como estructura de conocimientos.
- Como conjunto de experiencias de aprendizajes.
- Como de construcción de los conocimientos.

- Como plan de instrucción.
- Comoproyecto social.
- Como praxis.
- Comosistema.
- Currículoholístico
- Comopropuesta de acción.

### **Diseño curricular**

Para conformar un currículo es necesario desarrollar un proceso de diseño curricular. La palabra diseño alude a boceto, esquema, plano, a una representación de ideas, acciones, objetos, de modo que esta representación opere como guía orientadora a la hora de llevar el proyecto curricular a la práctica. Según Ruiz (2016), la actividad de diseñar el currículo se refiere al proceso de planificarlo, darle forma y adecuarlo a las peculiaridades de los niveles escolares. Desde la declaración de finalidades hasta la práctica es preciso planificar los contenidos y las actividades con un cierto orden para que haya continuidad entre intenciones y acciones. Diseñar es, pues, algo fundamental porque a través del diseño es como se elabora el currículo mismo.

El diseño curricular es algo más que seleccionar objetivos, desarrollar actividades de aprendizaje y evaluar resultados. Se refiere a la estructuración y organización de fases y elementos para la solución de problemas, es el conjunto de fases y etapas que se deberán integrar en la estructuración del currículo: análisis previo, diseño curricular, aplicación curricular y evaluación del currículo.

### **Perfil profesional**

Existen diversas concepciones acerca del perfil profesional. Díaz-Barriga (2000), menciona conceptos de Mercado, Martínez y Ramírez en la que dice que es la descripción del profesional de la manera más objetiva, a partir de su característica. Arnaza nos indica que es una descripción de las características que se requieren del profesional para abarcar y solucionar las necesidades sociales.

La Organización Internacional del Trabajo (1999), concibe las competencias como capacidad productiva de un individuo, medida y definida en función del desempeño real y no solo como conjunto de habilidades, destreza y actitudes necesarios, porque no son suficientes para cumplir con un desempeño productivo en el medio laboral.

La OCDE (2005), en el Informe DeSeCo define las competencias como la capacidad para responder a las demandas y llevar a cabo tareas de forma adecuada. Cada competencia se construye a través de la combinación de habilidades cognitivas y prácticas, conocimiento (incluyendo el conocimiento tácito), motivación, valores, actitudes, emociones y otros componentes sociales y conductuales.

Perrenoud (1997), se trata de la capacidad de actuar de manera eficaz en un tipo de situación, capacidad que se apoya en conocimientos, pero no se reduce a ellos.

Y en conexión con el concepto de competencia, los resultados de aprendizaje son conjuntos de competencias que reflejan lo que el estudiante conocerá y será capaz de hacer al finalizar el proceso de aprendizaje.

Por su parte, Zabalza (2003), señala los siguientes aspectos: planificar el proceso de enseñanza aprendizaje, seleccionar y preparar los contenidos disciplinares, ofrecer informaciones y explicaciones comprensibles y bien organizadas, manejo de las tecnologías de la información y la comunicación, diseñar la metodología y organizar las actividades, comunicarse y relacionarse con los estudiantes, autorizar, evaluar, reflexionar, investigar sobre la enseñanza e identificarse con la institución y trabajar en equipo (p. 70-167).

La introducción de las competencias puede resultar útil en cuanto que centra la atención en el aprendizaje del estudiante; fomenta la innovación docente; incide en la convergencia entre educación y empleo, favoreciendo un vínculo entre la teoría y la práctica; y, finalmente, responde a la necesidad de adaptación al cambio continuo. Además, como señalan González y Wagenaar (2003), “lo maravilloso de las competencias y los resultados de aprendizaje es que permiten flexibilidad y autonomía en la construcción curricular” (p. 114).

Ahora bien, debemos señalar que el enfoque de la docencia por competencias no es algo totalmente desconocido en el ámbito universitario.

### **Clases de competencias**

Las competencias pueden ser transversales o específicas. Las transversales son aquellas competencias compartidas por todas las materias o ámbitos de conocimiento, se trata, por tanto, de competencias genéricas. En cambio, las específicas son aquellas relacionadas con disciplinas concretas, estando, en este sentido, más relacionadas con los conocimientos. Ahora bien, una asignatura en particular debe contemplar tanto competencias específicas como transversales.

A su vez, las competencias transversales pueden clasificarse en instrumentales, personales y sistémicas.

Se entiende por competencias instrumentales aquellas que miden las capacidades y la formación del titulado; por lo tanto, constituyen un medio para obtener un determinado fin. Las personales miden las habilidades de relación social y de integración en diferentes colectivos y la capacidad de trabajar en equipos específicos y multidisciplinares, esto es, se trata de las capacidades que permiten que las personas tengan interacción con los demás.

Por su parte, entre las competencias específicas se distinguen tres clases: las académicas o relativas a conocimientos teóricos (*acquisition of a body of knowledge*); las disciplinares o conjunto de conocimientos prácticos requeridos para cada sector profesional (hacer); y, finalmente, las de ámbito profesional, que incluyen tanto habilidades de comunicación e indagación, como *knowhow* aplicadas al ejercicio de una profesión concreta (saber hacer).

### **Evaluación curricular**

Continuamente estamos observando, analizando, contrastando y tomando decisiones sobre diversas situaciones; sin darnos cuenta estamos evaluando dichas situaciones, por ejemplo: evaluamos qué micro tomar, la vestimenta de nuestro jefe, la calidad de la atención de la cajera del banco, el desempeño de los congresistas, la puntualidad de nuestros alumnos, nuestro desenvolvimiento en situaciones públicas, etc. Como podemos apreciar, es posible elaborar una lista interminable de situaciones que suceden en una hora y que pueden ser evaluadas.

Entonces, la evaluación resulta ser algo muy cercano y cotidiano a nosotros, pero ¿en qué consiste? , ¿Por qué la hacemos constantemente?, ¿la evaluación es poner una nota?, ¿para qué lo hacemos?, etc. Muchas preguntas pueden ser planteadas sobre la evaluación; empezaremos por lo primero: ¿qué es la evaluación?

Pizano (2002), define como un “conjunto de actividades que permiten la formulación de juicios validos sobre el currículo en su conjunto y sobre los elementos, procesos y sujetos que en el intervienen” (p. 212).

Cerda (2000), lo define como “la acción de juzgar o inferir juicios sobre cierta información recogida directa o indirectamente de la realidad evaluada, atribuir o negar calidades y cualidades al objeto evaluado, o simplemente medirá la eficiencia de un método o los resultados de una actividad” (p. 16).

Pizano y López (2003), lo definen como el análisis cuantitativo y cualitativo de la dinámica del conjunto de elementos y procesos que determinan el estado actual del currículo, de la institución donde se desarrolla y el impacto social de la formación profesional, como base para la toma de decisiones de cambio curricular (p. 69).

Huerta (2000), indica que la evaluación curricular es un proceso sistemático, deliberado y permanente que se puede instrumentar en sus tres momentos básicos de diagnóstico, proceso y producto. La evaluación es un proceso frecuentemente retrospectivo, sin embargo también lo es circunspectivo o incluso prospectivo. Pero lo más recurrente en educación es la evaluación de producto o evaluación final que recoge aportaciones del enfoque retrospectivo con los rasgos del pasado reciente.

La evaluación curricular es una oportunidad de coyuntura para la transformación cualitativa de los sistemas, está también la posibilidad de innovar, pero simultáneamente es la ocasión para establecer compromisos de trabajo.

### **EDUCACION SUPERIOR EN EL SIGLO XXI**

Como los cambios son permanentes en todas las organizaciones, las nuevas megatendencias globales, dinámicas y competitivas demandan, tal como lo hacen los organismos internacionales, como la Unesco que en la Declaración Mundial Sobre la Educación Superior en el Siglo XXI donde se señala entre otros aspectos a tomar en consideración para la Formación Profesional en Bibliotecología y Ciencias de la Información al servicio de la Sociedad Peruana y mundial lo siguiente:

- Creación y adaptación permanente de programas de formación de profesionales en respuestas a las necesidades presentes y futuras.
- Funcionamiento de un espacio o sistema para el aprendizaje permanente con flexibilidad a los tiempos y retos de formación profesional.
- Evaluación constante de la pertinencia social de los programas y actividades formativas.

- Funcionamiento de programas y oportunidades para el aprendizaje en el trabajo o compatibles con la actividad laboral, así como mecanismos de evaluación y reconocimiento de conocimientos adquiridos en el trabajo.
- Reforma e innovación Curricular de métodos y medios para el aprendizaje en base al desarrollo de la pedagogía.
- Funcionamiento de un sistema de evaluación de los aprendizajes.

Asimismo, debe alcanzarle el desarrollo humano sustentable, no olvidemos que no hay desarrollo, sino está basado en el ser humano, no basta el crecimiento económico, no basta la acumulación de capital o de energía si esto no tiene un reflejo en la calidad de vida de las personas.

En los tiempos actuales al interior de las Escuelas Profesionales existe una preocupación por la calidad, eficiencia y productividad que es el resultado de los cambios internos y externos que las han afectado en los últimos tiempos.

Se debe reforzar la cooperación con el mundo del trabajo, lo que implica modernizar, innovar y revisar los currículos para que se adapten mejor a las prácticas profesionales, considerando las tendencias que se dan en el mundo laboral y en los que sectores científicos, tecnológicos y económicas, las nuevas tecnologías de la información y comunicación y los aspectos económicos en un mundo cada vez más globalizado.

### **Sistema Educativo**

La educación está poco relacionada con el mercado laboral. Las habilidades más importantes para el desempeño de trabajos se adquieren en el propio trabajo. La educación sirve a los empleadores para organizar el trabajo. Sistemas que diferencian el tramo vocacional y el académico: ofrece una mezcla entre la formación general y la específica, más instrumental, relacionada con una profesión. Sistemas con un único tramo (general): capacidades culturales básicas que son perfectamente transferibles entre ocupaciones.

Topet (2007) nos dice que “la formación se vincula con la educación y con el trabajo humano en general y, de manera muy especial, con el trabajo efectuado en el marco de las relaciones de trabajo”.(p. 17).

Se presenta una serie de conceptos claves:

Se entiende por formación profesional al “conjunto de actividades destinadas a proporcionar los conocimientos teóricos y prácticos y la capacidad que se requieren para ejercer una ocupación o diversas funciones con competencia y eficacia profesionales. Pueden corresponder a diferentes modalidades: formación inicial, actualización de conocimientos, formación específicamente adaptada a un puesto de trabajo, etc. La formación profesional puede también comprender disciplinas de educación general...” (Glosario OIT, 1993).

Por competencia profesional se estima la “*idoneidad para realizar una tarea o desempeñar un puesto de trabajo eficazmente por poseer las calificaciones requeridas para ello...*” (Glosario OIT, 1993).

Por capacitación profesional se considera a “la formación destinada a dar suplemento de conocimientos teóricos o prácticos, a fin de aumentar la versatilidad y la movilidad ocupacional de un trabajador o mejorar su desempeño

en el puesto de trabajo. En ciertos casos, puede tener el propósito de dar la competencia adicional requerida para ejercer otra ocupación afín o reconocidamente complementaria de la que posee. A veces, pero no obligatoriamente, puede dar lugar a un ascenso” (Glosario OIT, 1993).

Por formación continuase hace referencia en un sentido amplio “para nombrar a todos los tipos y formas de enseñanza destinados a los que han desertado, en cualquier nivel, del sistema de educación formal, que han ejercido una profesión o que han asumido responsabilidades de adultos en una determinada sociedad. La formación continua puede así permitirle a un individuo alcanzar un nivel más elevado de educación formal, a otro, adquirir conocimientos y calificaciones en un nuevo campo, y a un tercero, mejorar o actualizar sus calificaciones profesionales” y “la formación continua, aunque no se restrinja necesariamente a programas relacionados con la carrera o con el empleo; busca, en la mayoría de los casos, alcanzar objetivos de promoción socio-profesional. Ella puede organizarse tanto en el sistema formal de educación, como fuera de este sistema a través de programas específicos, o por cualquier otro medio no formal (UNESCO)” (Glosario OIT, 1993).

Se entiende por empleabilidad, según la Recomendación 195: “...a las competencias y cualificaciones que refuerzan la capacidad transferible que refuerzan la capacidad de las personas para aprovechar las oportunidades de educación y de formación que se les presenten, con miras a encontrar y conservar un trabajo decente, progresar en la empresa o al cambiar de empleo y adaptarse a la evolución de la tecnología y de las condiciones del mercado de trabajo”.

Pero lo medular es, sin duda, la formación profesional basada en competencias laborales, que es definida como “sistema de formación que, en lugar de regirse por períodos de formación, lo hace en función de la capacidad que prueba haber adquirido el participante” (Glosario OIT, 1993).

Topet, (2007), precisa que en “un sistema de formación profesional basado en competencias supone cuatro dimensiones, con sus correspondientes problemáticas y alternativas. Así, hay que:

- 1) Identificar competencias;
- 2) Normalizar competencias;
- 3) Formar en base a competencias, y
- 4) Certificar en base a competencias. (pp. 23-24).

Asimismo, se presentan sus definiciones:

#### **1) ¿Qué significa identificar una competencia?**

Es la forma en que, tomando como base una actividad de trabajo, se determinan las competencias que se requieren para hacer una tarea de manera eficaz. La competencia se asienta en el examen de una “realidad” y, por ello, es conveniente –desde una perspectiva sindical es necesario– que se posibilite la participación del trabajador en el análisis.

#### **2) ¿Qué es normalizar una competencia?**

Es un proceso de descripción estandarizado. Una norma compartida por los empleadores, los trabajadores y las instituciones educativas. Su valor normativo puede abarcar tan solo a una empresa, extenderse a un sector y, aun más, comprender al país en su totalidad. Está claro que el valor del “lenguaje universal” para actores indeterminados es lo que dota a la competencia normalizada de un valor muy especial.

#### **3) ¿Qué es formar sobre la base de competencias laborales?**

Es aquella en que los programas formativos están dirigidos a las normas que institucionalizan las competencias identificadas. Esto implica no solo aquella adecuación, sino la implementación de estrategias de enseñanza con elevados niveles de flexibilidad. Está vinculada a la denominada formación continua y a un sesgo puesto en la promoción y el estímulo de pautas, conductas y actitudes de los trabajadores.

#### **4) ¿Qué es certificar una competencia?**

“Es el modo formal que se utiliza para reconocer, previa demostración, una competencia para efectuar un trabajo normalizado. Hay una norma que es el estándar de una competencia identificada que es satisfecha por un individuo determinado. Los sistemas normalizados garantizan un lenguaje común de los interesados en reclutar o en acceder a un puesto de trabajo” (Topet, 2007, pp. 24-25).

**Formación Profesional y Educación:** Hay un vínculo entre la formación profesional y el sistema educativo, que las palabras que componen la primera preanuncian. “Formar profesionalmente es educar para “algo”, pero hay “algo más” que no surge a primera vista y este agregado no es visible al intento de formar a un sujeto con relación a una profesión. Lo invisible es que además la formación debe incluir la comprensión del trabajo, del proceso del trabajo y del medio social, y de los efectos sobre todos ellos. Además, la formación profesional debe permitir la extensión de las capacidades del individuo de influir en forma individual y colectiva sobre el medio del trabajo y sobre el medio social”. (Topet, 2007, p. 31).

### **IV. MODELOS TEÓRICOS DE EVALUACIÓN**

La evaluación es un proceso que consiste en seleccionar y obtener información referida a personas, fenómenos y cosas; así como a sus interacciones, con el propósito de emitir juicios de valor orientados a la toma de decisiones. (Reátegui, 1996).

El aprendizaje como resultado y como proceso se hallan íntimamente relacionados (de Cols, 1975)

Podemos decir que la evaluación del aprendizaje es el proceso por medio del cual

Ruiz (2005), dice que “la evaluación educativa es un proceso de recogida y organización de información relevante para ponerla al servicio de los participantes (profesores, usuarios y responsables sociales y

políticos) a fin de facilitar la comprensión y mejora de la acción. La evaluación ha de reconocer la pluralidad de intereses que concurren en todos los sistemas sociales y educativos, y la diversidad de las opiniones, juicios y perspectivas desde las que cada miembro, grupo o estamento de la comunidad escolar, universitaria los valora e interpreta". (p. 292).

John Biggs (2006) afirma que "el principio básico de la buena evaluación consiste, por tanto, en asegurar que la evaluación esté alineada con el currículo. Para el profesor, la evaluación está al final de la sucesión de acontecimientos de enseñanza y aprendizaje, pero, para el estudiante, está al principio".(p. 178).

Díaz (2003), precisa que *la función social de la evaluación se refiere a los usos que se dan de ésta más allá de la situación de enseñanza y aprendizaje, y que tienen que ver con cuestiones tales como la selección, la promoción, la acreditación, la certificación y la información a otros. Esta función ha tendido a prevalecer por encima de la anterior debido a la idea de que evaluar es aplicar exámenes al final del proceso instruccional o que es calificar y asignar un número que certifique si se ha aprendido o no*" (p. 354).

### **Características de la evaluación**

Las características de la evaluación se derivan necesariamente de la diversidad de concepciones existentes, de los diversos tipos, funciones, modelos. Se pueden subrayar las características más relevantes de la evaluación. Rotger (1992) afirma que la evaluación ha de reunir las siguientes características:

- ✚ Ha de estar integrada en el diseño y en el desarrollo del currículo.
- ✚ Ha de ser formativa de modo que sirva para perfeccionar, tanto el proceso como el resultado de la acción didáctica.
- ✚ Ha de ser continua, a lo largo de todo el proceso curricular.
- ✚ Ha de ser recurrente, en la medida en que constituye un recurso didáctico de utilización sistemática.
- ✚ Ha de ser criterial, esto es, referida a los criterios establecidos para todos y cada uno de los estudiantes.
- ✚ Ha de ser decisoria, de forma que permita establecer juicios de valor sobre los objetivos a evaluar y, en consecuencia, adoptar decisiones pertinentes.
- ✚ Ha de ser cooperativa, de modo que permita la participación de todas o intervinientes, profesores y estudiantes, sobre todo. (Castillo, 2006, pp. 296-297).

**Objeto de la evaluación:** La intencionalidad del Diseño Curricular es que los estudiantes desarrollen al máximo sus capacidades intelectivas y los valores éticos, que procuren la formación integral de la persona. Las capacidades se desarrollan en forma articulada con los conocimientos, que se adquieren a partir de los contenidos básicos. Y los valores se manifiestan a través de determinadas actitudes.

### **¿Qué Aprendizajes se evalúa?**

Para responder a la pregunta ¿Que aprendizajes evalúo? Debemos recordar que las Competencias son aprendizajes complejos que integran tres tipos de aprendizaje:

- Conceptual
- Procedimental
- Actitudinal

**Funciones de la Evaluación:** Según la PUCP, "la evaluación por su naturaleza dentro del sistema educativo está orientado al desempeño de diversas funciones. Aunque en un primer momento, la asociamos directamente con el rendimiento del alumno, se puede analizar desde otros ángulos, que suponen varias connotaciones. Esto significa que, las funciones de la práctica evaluativo no se agotan en el aula, por el contrario, tienen proyecciones de índole social".(PUCP, 2008, p. 35).

Desde el año 2020, el sistema de evaluación a nivel universitario ha cambiado en 360° grados. Los docentes han tenido que recurrir a formularios google, listas de cotejo, rúbricas, foros académicos. Busquemos cada día la transformación de la evaluación de los aprendizajes en beneficios de los jóvenes estudiantes.



## V. A MODO DE CONCLUSIÓN

En las Universidades peruanas existen modelos de aprendizajes y modelos de evaluación, que deben ser explicados a los alumnos desde el primer día de clase o redactado en el programa del curso; sin embargo, los estudiantes desconocen totalmente si son evaluados en forma sumativa o formativa.

## REFERENCIAS

- [1]. Arana Palomino, W., Pérez Pulido G., & Jara Ramírez M. A. (2017). EL diseñocurricular. Un estado de arte. *Pensamiento Americano*, 10(19). <https://doi.org/10.21803/pensam.v10i19.41>
- [2]. Benito, Á., y Cruz, A. (2005). *Nuevas claves para la docencia universitaria en el Espacio Europeo de Educación Superior*. Madrid: Narcea.
- [3]. Biggs, J. (2005). *Calidad del aprendizaje universitario*. Madrid: Narcea.
- [4]. *Definition and Selection of Competencies: theoretical and Conceptual Foundations* (2005). OCDE
- [5]. Delors, J. (1996). *La educación encierra un tesoro*. Comisión Internacional sobre la Educación para el Siglo XXI. París: Unesco.
- [6]. Escuela Académico Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información (2004). UNMSM. *Currículo 2004*. Lima: UNMSM.
- [7]. Gonzalez, J. y Wagenaar, R. (2003): *Tuning Educational Structures in Europe. Final Report. Phase One*. Bilbao: Universidad de Deusto.
- [8]. Hernández, M. (2004). *Diseño curricular en la universidad: su enfoque en el sistema*. Lambayeque: Universidad Pedro Ruiz Gallo.
- [9]. Knight, P. (2005). *El profesorado en la educación superior*. Madrid: Narcea,
- [10]. Lévy-Leboyer, C.(2003). *Gestión de las competencias: cómo analizarlas: cómo evaluarlas, cómo desarrollarlas*, Barcelona: Gestión.
- [11]. Perrenoud, P. (2004). *Diez nuevas competencias para enseñar*. Barcelona: Graó.
- [12]. Perrenoud, P. (1997): *Construir competencias desde la escuela*. Santiago de Chile: Dolmen.
- [13]. Poblete, M.(2003). *La enseñanza basada en competencias: competencias generales*. Seminario Internacional. Orientaciones pedagógicas para la convergencia europea de Educación Superior. Universidad de Deusto, julio 2003.
- [14]. PUCP. Facultad de Educación (2008). *Diploma de Segunda Especialidad en Formación Magisterial. Curso de Evaluación Educativa*. 9a. ed. Lima: PUCP 2008.
- [15]. PUCP. Facultad de Educación (2008).*Diploma en Segunda especialidad en TIC. Curso de Entornos virtuales*.Lima: PUCP.
- [16]. PUCP. Facultad de Educación (2009).*Diploma en Segunda especialidad en TIC. Curso de Innovación Educativa*.Lima: PUCP.
- [17]. Ruiz, J. (2005). *Teoría del curricular: diseño, desarrollo e innovación curricular*. Madrid: Universitos.
- [18]. Tobon S. (2004). *Formación basada en competencias: pensamiento complejo, diseño curricular y didáctica*. Bogotá: Ecoe.
- [19]. Tobon, S. (2014). *Proyectos formativos: teoría y metodología*. México: Pearson.
- [20]. Tobon, S. (2014). *Formación integral y competencias : pensamiento complejo, currículo, didáctica y evaluación*. Bogotá: Ecoe
- [21]. Toruño Arguedas, C. (2020). Aportes de Vigotsky y la pedagogía crítica para la transformación del diseño curricular en el siglo XXI. *Innovaciones Educativas*, 22(33), 186 - 195. <https://doi.org/10.22458/ie.v22i33.3043>
- [22]. Tovar Jiménez, J. (2021). Diseño curricular basado en la opinión de expertos: propuesta metodológica para los estudios de grado. *Revista Tecnología, Ciencia Y Educación*, (20), 49–82. <https://doi.org/10.51302/tce.2021.656>
- [23]. Suárez, G. (2007). *Apuntes de Clase. Segunda especialidad EN: Didáctica Universitaria*. Universidad Ricardo Palma. Lima: URP.
- [24]. UNESCO (2005). *Hacia las sociedades del conocimientos*. París: Unesco.
- [25]. UNESCO (1997). *La educación superior en el siglo XXI: visión de América Latina y el Caribe*. Caracas: CRESALC.
- [26]. UNESCO (1997). *Hacia una nueva educación superior*. Caracas: CRESALC.
- [27]. UNMSM (2016). *Avances en el diseño curricular. “Plan de estudios 2016 de la Escuela Académico Profesional de Bibliotecología y Ciencias de la Información y las tablas de equivalencia de asignaturas*. Lima: UNMSM. Recuperado de: <https://viceacademico.unmsm.edu.pe/wp-content/uploads/2016/07/Bibliotecolog%C3%ADa-21.pdf>
- [28]. Zabalza, M.(2002). *La enseñanza universitaria. El escenario y sus protagonistas*. Madrid: Narcea.
- [29]. Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.