

ELABORACIÓN DE UN INSTRUMENTO DOCENTE PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS EN LAS ASIGNATURAS DE DIRECCIÓN Y ORGANIZACIÓN EN EL GRADO DE CIENCIAS DEL DEPORTE

Antonio Campos Izquierdo
Universidad Politécnica de Madrid
antonio.campos.izquierdo@upm.es

M^a Dolores González Rivera
Universidad de Alcalá
marilin.gonzalez@uah.es

Resumen

En este artículo se presenta las actuaciones determinadas por un grupo de profesores de universidad para establecer el proceso de elaboración de un instrumento, de modelos de fichas, para la valoración de las competencias tanto genéricas como específicas de las asignaturas obligatorias de dirección y organización deportiva en el Grado en Ciencias del Deporte en la Universidad Politécnica de Madrid, de tal forma que sirvan para la observación de la adquisición de las competencias tanto si se desarrollan de forma individual como grupal. Todo ello, forma parte de un proyecto de innovación educativa en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte en la Universidad Politécnica de Madrid con la finalidad de constituir un material docente útil para el profesorado ante la incorporación y la importancia del desarrollo de las competencias, en el marco de la Convergencia Europea, que el alumnado debe adquirir durante el transcurso del nuevo grado de Ciencias del Deporte.

Asimismo, en este proceso de establecimiento de las actuaciones y la metodología a seguir para la elaboración del instrumento se ha pretendido y conseguido que el profesorado aprenda, se implique, reflexione y conceptualice sobre las competencias y su evaluación, los elementos que las integran, quién debe participar en dicho proceso, los instrumentos que se deben utilizar así como el proceso que hay que seguir para llevarla a cabo.

Además, se presenta una propuesta innovadora en la cual el profesorado puede apoyarse y valerse de este instrumento de evaluación para la elaboración, a partir de unas fases y procesos determinados, de modelos de fichas para la valoración de las competencias tanto genéricas como específicas, de tal forma que sirvan para la observación de la adquisición de las competencias tanto si se desarrollan de forma individual como grupal. De igual forma, se pretende que sirvan para diferentes tipos de evaluación en función de quién participe en el proceso evaluador: heteroevaluación, coevaluación y autoevaluación.

Texto de la comunicación

En este artículo se presenta las actuaciones determinadas por un grupo de profesores de universidad para establecer el proceso de elaboración de un instrumento, de modelos de fichas, para la valoración de las competencias tanto genéricas como específicas de las asignaturas obligatorias de dirección y organización deportiva en el Grado en Ciencias del Deporte en la Universidad Politécnica de Madrid, de tal forma que sirvan para la observación de la adquisición de las competencias tanto si se desarrollan de forma individual como grupal. Todo ello, forma parte de un proyecto de innovación educativa en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF de la Universidad Politécnica de Madrid con la finalidad de constituir un material docente útil para el profesorado ante la incorporación y la importancia del desarrollo de las competencias, en el marco de la Convergencia Europea, que el alumnado debe adquirir durante el transcurso del nuevo grado de Ciencias del Deporte.

En este proceso de establecimiento de las actuaciones y la metodología a seguir para la elaboración del instrumento se ha pretendido y conseguido que el profesorado aprenda, se implique, reflexione y conceptualice sobre las competencias y su evaluación, los elementos que las integran, quién debe participar en dicho proceso, los instrumentos que se deben utilizar así

como el proceso que hay que seguir para llevar a cabo la elaboración del instrumento docente para la evaluación de las competencias en las asignaturas de dirección y organización en el grado de ciencias del deporte

Además, con este proceso se ha pretendido por parte del profesorado lo expresado por Margalef (2008) que indica que la finalidad de formular las competencias y su evaluación es establecer transparencia en la definición de los objetivos y en la evaluación de los resultados, así como posibilitar un lenguaje común entre profesionales y académicos para expresar los perfiles que hay que desarrollar y que lo que se espera que el alumnado conozca, comprenda y desarrolle.

Asimismo, los objetivos que se pretende en este proyecto de innovación educativa de la en la Facultad de Ciencias de la Actividad Física y del Deporte-INEF de la Universidad Politécnica de Madrid son:

- Establecer un proceso adecuado y sistemático para la evaluación de las competencias en las asignaturas obligatorias de dirección y organización deportiva en el Grado de Ciencias del Deporte.
- Obtener y difundir un instrumento de evaluación fiable y válido para valorar las competencias genéricas y específicas que deben poseer el alumnado en cada una de las asignaturas obligatorias de dirección y organización deportiva en el Grado de Ciencias del Deporte.
- Adquirir conocimientos, hábitos y actitudes por parte del profesorado participante en el proyecto para evaluar al alumnado mediante competencias.

Respecto al término competencia, hay que aclarar que en numerosos textos se hace referencia a la complejidad del mismo, en el que se ha producido una diversidad de definiciones muy diferentes, e incluso en muchos casos existen discrepancias entre las mismas.

McClelland (1973) determinó que los tests de inteligencia, de conocimiento y de aptitud así como las pruebas tradicionalmente utilizadas no se correlacionaban con el rendimiento en un puesto de trabajo o en una determinada situación. Asimismo, este autor delimitaba a la competencia como una característica subyacente en una persona que se correlaciona con la mayor eficiencia y mayor rendimiento en el desempeño de un puesto de trabajo, una función laboral o una situación.

En el diario oficial del Parlamento Europeo del 6 de mayo de 2008 en relación con el marco europeo de cualificaciones, se define competencia como la demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades personales, sociales y metodológicas en situaciones de estudio o de trabajo, y en el desarrollo profesional o personal.

La ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las cualificaciones y de la formación profesional, define competencia como el conjunto de conocimientos y capacidades que permiten el ejercicio de la actividad profesional conforme a las exigencias de la producción y del empleo.

Según Pereda y Berrocal (1999) las competencias se refieren a los comportamientos que se llevan a cabo cuando se ponen en práctica los conocimientos, aptitudes y rasgos de la personalidad para llevar a cabo una determinada actividad. En este sentido, De la Vega (2004) especifica que las competencias son capacidades, habilidades, cualidades y conocimientos de las personas que deben ser aportadas para desarrollar eficazmente una determinada actividad.

Por su parte, Levy-Leboyer (1997) determina que las competencias ponen en práctica, de forma integrada, aptitudes, rasgos de personalidad y conocimientos adquiridos, y además representan un trazo de unión entre las características individuales y las cualidades requeridas para llevar a cabo unas determinadas tareas.

Además, Pereda, Berrocal y Sanz (2003) exponen que, en el enfoque de competencias, los dos planteamientos que más se han extendido son:

- El planteamiento que se inició con Boyatzis (1982), que determinó la competencia como una característica subyacente en una persona, que está causalmente relacionada con un desempeño bueno o excelente en una situación, actividad y contexto concreto, donde se considera que la competencia es una característica personal que subyace, que determina, los comportamientos que se llevan a cabo.
- La segunda forma de entender las competencias, que según estos autores es la más útil para la dirección y organización de los recursos humanos, es concebirla como un conjunto de comportamientos observables que están causalmente relacionados con un desempeño bueno o excelente en una situación, actividad y contexto concreto. Esta perspectiva es muy similar a la de Boyatzis (1982), pero en vez de hablar de características subyacentes se habla de comportamientos observables. Por ello, su punto de mira se sitúa directamente sobre los comportamientos que permiten llevar a cabo con éxito una determinada actividad.

En este sentido, Levy-Leboyer (1997) diferencia entre aptitudes y rasgos de personalidad con competencias, en que los primeros caracterizan a los individuos y explican su variación de sus comportamientos en la ejecución de tareas específicas (se definen como diferencias entre los individuos); mientras que las competencias afectan a la puesta en práctica (experiencia) integrada de aptitudes, rasgos de la personalidad y conocimientos en un puesto de trabajo. Además, considera y enfatiza que las competencias están vinculadas con la experiencia.

En este proyecto de innovación educativa se acordó y estableció seguir la definición de Campos Izquierdo (2009) de competencia, que determina que las competencias son los comportamientos observables que debe desarrollar un alumno al poner en práctica los conocimientos, procedimientos, habilidades y actitudes de una forma integrada para desempeñar de forma eficiente una determinada situación o actuación profesional. Además, se determinó que estos comportamientos deben ser delimitados, medibles y evaluados para comprobar su desempeño así como poder mejorarlos.

Pero también hay que enfatizar lo determinado por Pereda y Berrocal (1999), que exponen que, para que una persona pueda llevar a cabo los comportamientos incluidos en las competencias que conforman el perfil de exigencias situación o actuación profesional, es preciso que, en ella, estén presentes los siguientes componentes:

- Saber (conocimientos): es el conjunto de conocimientos que permiten a la persona realizar los comportamientos incluidos en la competencia.
- Saber hacer (habilidades y destrezas): que la persona sea capaz de aplicar los conocimientos que posee.
- Saber estar (actitudes e intereses): no sólo es ser eficiente en el desempeño del trabajo, sino que también los comportamientos se ajusten a las normas y filosofía de la organización y de su grupo de trabajo.
- Querer hacer (motivación): la persona deberá querer llevar a cabo los comportamientos que componen la competencia.
- Poder hacer (medios y recursos): que la persona disponga de los medios y recursos necesarios para llevar a cabo los comportamientos incluidos en la competencia.

En este sentido se determinó que a partir del establecimiento de las competencias, éstas deben ser evaluadas, ya que es imprescindible que se tengan en cuenta la evaluación de las competencias planificadas, debido a que no sólo se deben evaluar conocimientos, sino también habilidades, destrezas y actitudes. Para ello, Pereda y Berrocal (1999) consideran que son fundamentales dos planteamientos:

- Se evalúa a las personas en función de los comportamientos observables que son capaces de llevar a cabo.

- Se parte de los comportamientos que son necesarios para tener éxito en un determinado puesto de trabajo.

Hay que entender por ello, que una competencia no existe si no se manifiestan los comportamientos integrados en ella, que determinará su evaluación, donde el perfil de exigencias y su evaluación están constituidos por un conjunto de conductas observables (De la Vega, 2004).

Asimismo, se estipuló que la evaluación mediante competencias se debe realizar de una forma integral y no utilizando únicamente una técnica o instrumento. Aunque se concluyó que la forma idónea para la evaluación de las competencias es la evaluación mediante la metodología observacional, con una ficha base de cumplimiento y evolución de las competencias, ya que las competencias son conductas observables. Dentro de las metodologías de observación para la evaluación de las competencias se pretende realizar de forma directa o indirecta. Por tanto, para que el proceso de evaluación de las competencias se realice de forma eficiente, se tiene como objetivo estructurar, estandarizar y registrar diferentes fichas base de evaluación de competencias. Además se determinó que no sólo va a ser el profesor quien participase en el proceso evaluador (heteroevaluación), sino que el alumnado también va a ser partícipe en este proceso, dentro de una evaluación formativa, a través de procedimientos de autoevaluación y de coevaluación en la valoración de la adquisición de las competencias de forma individual y grupal. De esta forma, se pretende conseguir que la evaluación formativa constituya una actividad crítica que genera aprendizaje tanto para los profesores como para el alumnado y sea una fuente de innovación de la propia práctica, asegurando el éxito del alumnado a través de un seguimiento continuo a partir de una evaluación integradora y personificada.

En la elaboración de un instrumento docente para la evaluación de las competencias se va a seguir la clasificación de competencias determinadas por Levy-Leboyer (1997), Pereda y Berrocal (1999, 2001), Sagi-Vela (2004), Margalef (2008) y Campos Izquierdo (2009) que establecen que los tipos de competencias pueden ser:

- Competencias genéricas: son competencias que pueden ser comunes a diferentes titulaciones y puestos de trabajo distintos, tienen que ver más con las características generales de las personas y son globales.
- Competencias específicas: se corresponden a cada área temática de conocimiento y se conocen como destrezas con las disciplinas académicas, por lo que se relacionan directamente con el adecuado desempeño del puesto de trabajo específico, y tienen que ver más con la puesta en práctica de conocimientos y habilidades técnicas o específicas.

En cuanto a las competencias genéricas del graduado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte establecidas en el libro Blanco del grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte por la Conferencia de Decanos y directores de las Facultades de Ciencias de la Actividad física y deporte y de los I.N.E.F. de España (2004) se determinan las siguientes:

- Comprender la literatura científica del ámbito de la actividad física y del deporte en lengua inglesa y en otras lenguas de presencia significativa en el ámbito científico.
- Saber aplicar las tecnologías de la información y comunicación (TIC) al ámbito de las Ciencias de la Actividad Física y del Deporte.
- Desarrollar habilidades de liderazgo, relación interpersonal y trabajo en equipo.
- Desarrollar competencias para la adaptación a nuevas situaciones y resolución de problemas, y para el aprendizaje autónomo.
- Desarrollar hábitos de excelencia y calidad en el ejercicio profesional.
- Conocer y actuar dentro de los principios éticos necesarios para el correcto ejercicio profesional.

Respecto a las competencias específicas del graduado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte establecidas en el libro Blanco del grado en Ciencias de la Actividad Física y del Deporte por la Conferencia de Decanos y directores de las Facultades de Ciencias de la Actividad física y deporte y de los I.N.E.F. de España (2004) son las siguientes:

- Diseñar, desarrollar y evaluar los procesos de enseñanza y aprendizaje, relativos a la actividad física y del deporte con atención a las características individuales y contextuales de las personas.
- Promover y evaluar la formación de hábitos perdurables y autónomos de práctica de la actividad física y del deporte.
- Planificar, desarrollar y controlar el proceso de entrenamiento en sus distintos niveles.
- Aplicar los principios fisiológicos, biomecánicos, comportamentales y sociales a los diferentes campos de la actividad física y el deporte.
- Evaluar la condición física y prescribir ejercicios físicos orientados hacia la salud.
- Identificar los riesgos que se derivan para la salud, de la práctica de actividades físicas inadecuadas.
- Planificar, desarrollar y evaluar la realización de programas de actividades físico-deportivas.
- Elaborar programas para la dirección de organizaciones, entidades e instalaciones deportivas.
- Seleccionar y saber utilizar el material y equipamiento deportivo, adecuado para cada tipo de actividad.

Además, siguiendo a Pereda, Berrocal y Sanz (2003), Patricio (2007) y Campos Izquierdo (2009), el grupo de profesores de universidad pertenecientes al proyecto de innovación educativa determinó y consensuó que las fases de elaboración de un instrumento docente para la evaluación de las competencias en las asignaturas de dirección y organización en el grado de ciencias del deporte serán las siguientes:

- Elaboración de un manual de competencias genéricas y específicas comunes a todas las asignaturas obligatorias de dirección y organización deportiva en el Grado de Ciencias del Deporte, así como la definición y delimitación general de cada una de las competencias mediante grupo de discusión y revisión bibliográfica.
- Definición y delimitación de cada una de las competencias genéricas y específicas para cada una en las asignaturas obligatorias de dirección y organización deportiva en el Grado de Ciencias del Deporte mediante grupo de discusión y revisión bibliográfica.
- Establecer el grado de importancia de cada una de las competencias mediante porcentajes.
- Precisar una determinada cantidad de conductas o comportamientos asociados a cada una de las competencias.
- Establecimiento de los comportamientos o conductas asociadas a cada una de las competencias genéricas y específicas así como la ponderación (importancia de las mismas) y determinación de los niveles de cumplimiento de cada comportamiento o conducta asociada mediante una escala (sencilla y objetiva en la medida que sea posible) en cada asignatura a través de grupo de discusión y revisión bibliográfica.
- Elaboración de la ficha de valoración inicial para la observación por parte del profesorado, para la coevaluación (evaluación de compañeros) y autoevaluación.
- Pruebas piloto de cada una de las fichas de valoración inicial para la observación del profesorado, para la coevaluación (evaluación de compañeros) y autoevaluación.
- Elaboración definitiva de cada una de las fichas de valoración inicial para la observación del profesorado, para la coevaluación (evaluación de compañeros) y

autoevaluación con la mejoras observadas en las pruebas piloto y en el grupo de discusión.

En la implantación del proceso se acordó seguir lo determinado por Levy-Leboyer (1997) y Campos Izquierdo (2009), la cual debe reunir las siguientes características:

- Aplicable y desarrollarse en el momento adecuado.
- Comprensible para todas las personas.
- Las definiciones de cada competencia deben ser precisas, concretas e identificables.
- Las competencias y sus listados deben ser efectivamente utilizables y fiables.
- Fáciles de manejar y adecuadas así como adaptables a la realidad actual y futura.
- Competencias operativas, codificables y manejables.
- Definición exhaustiva y meridianamente clara de las competencias.
- Deben poder ser evaluadas las competencias.
- De fácil identificación de las competencias.

El grupo de discusión que se va a realizar para la elaboración de un instrumento docente para la evaluación de las competencias en las asignaturas de dirección y organización en el grado de ciencias del deporte va a estar constituido por profesorado de universidad de dichas asignaturas en el grado de ciencias del deporte así como de enseñanza, de profesionales de la organización y dirección deportiva, alumnado de las asignaturas de dirección y organización en el grado de ciencias del deporte y de ex alumnos/as de dichas asignaturas.

Para el desarrollo de las reuniones del grupo de discusión (en lo referente al diseño y planificación de los mismos, número y selección de los participantes y composición del grupo, cantidad y duración de las sesiones, local o lugar de reunión, inicio y desarrollo de la reunión, grabación de las sesiones y el comportamiento de la moderadora) se va a seguir las consideraciones establecidas por diferentes autores como Miquel et al. (2000), Ibáñez (2002) y Ortí (2002). Asimismo, las reuniones se van a orientar en torno a los objetivos del proyecto de innovación educativa, y que van a constituir por tanto, los elementos de discusión. Para el análisis de los datos, obtenidos a partir de la grabación de las diferentes sesiones del grupo de discusión, se va a utilizar el programa informático AQUAD Five. Este programa facilita de modo muy eficaz el proceso de extracción de las claves de la codificación de los propios textos. Además, admite reiniciar de forma continua los procesos de interpretación, categorización y codificación (Gil, 1994; Huber, 2000). También, este programa informático permite la agrupación por similitud temática en unidades de significado mayores, la separación de unidades de significado, identificación de códigos y categorías y otras muchas operaciones relacionadas con la elaboración de catálogos de códigos, recuento, selección de códigos, así como el cruce de diferentes informaciones.

Después, el estudio piloto que se va a realizar para la elaboración y validación del instrumento docente para la evaluación de las competencias en las asignaturas de dirección y organización en el grado de ciencias del deporte, también llamado pretest o prueba piloto, se pasara a alumnado de dichas asignaturas dentro de los márgenes establecidos (entre 30 y 50 alumnos o el 10% de la cantidad de alumnos matriculados) (Visauta, 1989; Gómez, 1990; Cea, 2001; García Ferrando, 2002).

Conclusiones

- Las competencias son un elemento fundamental en el proceso de enseñanza y aprendizaje del alumnado del Grado en Ciencias del Deporte y del proceso de Convergencia Europea.
- Es imprescindible que el profesorado aprenda, se implique, reflexione y conceptualice sobre las competencias y sus procesos de evaluación para que el proceso de enseñanza

aprendizaje en las asignaturas de dirección y organización deportiva en el Grado de Ciencias del Deporte sea lo más eficiente posible.

- El proceso realizado para establecer la elaboración del instrumento de evaluación de competencias en las asignaturas de dirección y organización deportiva en el Grado de Ciencias del Deporte ha sido muy participativo, muy complejo y discutido, y a su vez se ha conseguido el conocimiento del proceso, la implicación en el mismo y la mejora del proceso enseñanza y aprendizaje en dichas asignaturas.
- El hecho de establecer un proceso de elaboración de un instrumento de evaluación de competencias por parte de varios profesores genera una mayor rigurosidad, fiabilidad y validez en el proceso de evaluación del alumnado.
- Se debe realizar la evaluación de las competencias desde diferentes perspectivas: por parte del profesorado (heteroevaluación), de los compañeros (coevaluación) y de uno mismo (autoevaluación).

Bibliografía

Boyatzis, R.E. (1982). *The competent manager: A model for effective performance*. Nueva Cork: John Wiley & Sons.

Campos Izquierdo, A. (2009). *Dirección de recursos humanos en las organizaciones de actividad física y deporte*. Madrid: Síntesis.

Cea, M. A. (2001). *Metodología cuantitativa. Estrategias y técnicas de investigación social*. Madrid: Síntesis.

Conferencia de Decanos y directores de las Facultades de Ciencias de la Actividad física y deporte y de los I.N.E.F. de España (2004). *Propuesta de grado en Ciencias de la Actividad Física y el Deporte*. Cáceres: Universidad de Extremadura.

De la Vega, R. (2004). Reflexiones críticas en torno a la gestión de recursos humanos por competencias. *Boletín de estudios económicos*, 183, 399-424.

Diario Oficial de la Unión Europea de 6 de mayo de 2008 por el que se establece la recomendación relativa a la creación del marco europeo de cualificaciones.

García Ferrando, M. (2002). La encuesta. F. Alvira, M. García Ferrando y J. Ibáñez (Comps.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (3ª ed., p. 141-170). Madrid: Alianza editorial.

Gil, J. (1994). *Análisis de datos cualitativos. Aplicaciones a la investigación educativa*. Barcelona: PPU.

Gómez, J. (1990). Metodología de encuesta por muestreo. M.T. Anguera, J. Arnau y J. Gómez (Coords), *Metodología de la investigación en ciencias del comportamiento* (p. 237-310). Murcia: Universidad de Murcia.

Huber, G.L. (2000). *Análisis of qualitative Data with AQUAD Five for Windows*. Schwangau: Huber.

Ibáñez, J. (2002). Perspectivas de investigación social: el diseño en las tres perspectivas. La encuesta. F. Alvira, M. García Ferrando y J. Ibáñez (Comps.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (3ª ed., p. 49-84). Madrid: Alianza editorial.

Levy-Leboyer, C. (1997). *Gestión por competencias*. Barcelona: Gestión 2000.

Ley orgánica 5/2002, de 19 de Junio, de las cualificaciones y la formación profesional. Boletín Oficial del Estado de 20 de junio de 2002.

Margalef, L. (2008). Estrategias metodológicas. Dentro *Master en docencia Universitaria*. Alcalá de Henares: Universidad de Alcalá. Documento no publicado.

McClelland, D. C. (1973). Testing for competence rather than for intelligence. *American Psychologist*, 28, 1, 1-14.

Miquel, S., Bigné, E., Cuenca, A.C., Lévy, J. y Miquel, M.J. (2000). *Investigación de Mercados*. Madrid. McGraw-Hill.

Ortí, A. (2002). La apertura y el enfoque cualitativo o estructural: la entrevista abierta semidirectiva y la discusión de grupo. La encuesta. F. Alvira, M. García Ferrando y J. Ibáñez (Comps.), *El análisis de la realidad social. Métodos y técnicas de investigación* (3ª ed., p. 219-282). Madrid: Alianza Editorial.

Patricio, D. (2007). *Manual de recursos humanos*. Madrid. ESIC.

Pereda, S. y Berocal, F. (2001). *Técnicas de gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid. Centro de estudios Ramón Areces.

Pereda, S. y Berrocal, F. (1999). *Gestión de recursos humanos por competencias*. Madrid. Ramón Areces.

Pereda, S., Berrocal, F. y Sanz, P. (2003). Los perfiles de exigencias en la ocupación del profesional de recursos humanos. *Psicología desde el Caribe*, 12, 13-38.

Sagi-Vela, L. (2004). *Gestión por competencias. El reto compartido del crecimiento personal y de la organización*. Madrid: ESIC.

Visauta, B. (1989). *Técnicas de investigación social. I: recogida de datos*. Barcelona: PPU

Cuestiones y/o consideraciones para el debate

- ¿La evaluación de competencias se debe centrar mayormente en las genéricas, en las específicas o en ambas por igual?
- El proceso de evaluación de competencias; ¿Debe ser más cuantitativo o cualitativo?
- ¿Cuál es la metodología más adecuada para evaluar las competencias?
- ¿Se debe hacer participe al alumnado en el proceso de evaluación de las competencias?
- ¿Es fundamental la participación de varios profesores en los procesos de elaboración de la evaluación de las competencias?