

2

ENSEÑAR Y EVALUAR LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES (KEY SKILLS) EN PROGRAMAS DE EDUCACIÓN SUPERIOR MEDIADOS POR LA TECNOLOGÍA



España

Dr. Josep M Duart

Catedrático (Full Professor)

Universitat Oberta de Catalunya (UOC)

INTRODUCCIÓN

La educación superior, impartida en cualquiera de sus modalidades, tiene por finalidad preparar personas capaces de resolver con éxito demandas complejas, como las que habitualmente se encontrará en su vida profesional y también personal. Para conseguir esta importante finalidad, el profesorado se implica de forma responsable en la organización del diseño del proceso educativo, y en el caso de Europa, lo hace definiendo competencias y concretando resultados de aprendizaje que facilitarán a los estudiantes el logro de conocimientos, habilidades, actitudes y valores.

Las competencias integran tanto los elementos cognitivos, como los prácticos y los socioemocionales (European Commission, 2007). Y no están únicamente focalizadas en conseguir un mejor desempeño futuro de los estudiantes en el mercado laboral -si bien ese es un objetivo importante de cualquier institución educativa- sino que además contribuyen a la construcción de individuos más abiertas, globales, respetuosas, emprendedoras, etc., en definitiva, mejores personas y ciudadanos.

INTEGRACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES EN EL CURRÍCULUM DE LOS PROGRAMAS

Cuando definimos el currículum de un programa y determinamos las competencias que incluirá, lo hacemos de forma integrada, teniendo en cuenta tanto los elementos cognitivos, como las habilidades, las prácticas y los aspectos socioemocionales. Y es así como debe ser ya que las competencias incluyen todos esos ámbitos. La determinación de las competencias debe ser independiente a la modalidad de impartición del programa (presencial, no presencial, híbrida) ya que los resultados de aprendizaje esperados al final del programa deberán ser los mismos para todas las modalidades.

Aparentemente existe poco debate sobre si los elementos cognitivos de las competencias pueden o no trabajarse de forma adecuada en cualquier modalidad de formación. Pero el debate se anima de forma apasionante cuando se hace referencia a los componentes de las habilidades, las prácticas y sobre todo los aspectos socioemocionales de las competencias. Y es comprensible ya que este es un debate abierto en el ámbito propio de la tradicional modalidad presencial.

¿Podemos enseñar competencias transversales? ¿Podemos evaluarlas? ¿Y podemos hacerlo en las modalidades mediadas más o menos intensamente por la tecnología? Avanzo la respuesta: sí. Todo va a depender del diseño

del programa y de sus actividades. Pero antes, veamos qué entendemos por competencias transversales.

¿Qué son las competencias transversales?

De entrada, observamos que se denominan de múltiples formas. Por ejemplo, se acostumbra a denominarlas “*competencias blandas*” (*Soft Skills*) en contraposición con los elementos cognitivos y a las habilidades que se denominan “*duras*” (*Hard Skills*). La OCDE denomina este ámbito competencial en sus escritos como *Key Skills* o competencias clave (OCDE, 2019). Se denominen como se denominen este tipo de competencias, lo importante es que deben estar integradas como uno de los ámbitos competenciales mencionados previamente en el currículo de los programas, y no tratarlos de forma disgregada o complementaria.

Existe una visión tradicional de las **competencias transversales** que las sitúa como algo complementario, no integrado en la formación y opuesto a todo lo que es cognitivo (*hard*). Esta visión tradicional considera las competencias transversales únicamente como instrumentales, sin reconocer su valor por ejemplo socioemocional, por lo que considera que hay que abordar de forma complementaria, parte del currículum del programa. Esta es una visión que, por suerte, ya está superada en muchas universidades, así como por las agencias de calidad que evalúan los programas académicos, y que, además, no corresponde a la definición integrada de competencia expuesta al inicio.

La OCDE se sitúa ya en este paradigma integrador de las competencias transversales (OECD, 2019) remarcando que hay que aprenderlas y enseñarlas integradas en el currículo del programa ya que contribuyen de forma importante aportando valor a los resultados de aprendizaje individuales (mejor empleo, salud, seguridad, participación ciudadana y política, red social, etc.) y sociales (productividad, ciudadanía, visión democrática, derechos humanos, cohesión social, equidad, ecología y sostenibilidad, etc.). En definitiva, las competencias transversales contribuyen a la mejor inserción personal en el mercado laboral y en la sociedad, y su integración en el currículo de los programas facilita el cumplimiento de la misión educativa de la universidad.

¿Qué incluyen las competencias transversales?

Existen múltiples categorizaciones de competencias transversales. Una de las más recientes es la desarrollada por el proyecto *Skills for Employability*, en el que participa la Agencia para la Calidad del Sistema Universitario en Cataluña que agrupa estas competencias en tres categorías:

- **Habilidades intelectuales:** habilidades interdisciplinarias para combinar el conocimiento; habilidades para la resolución de problemas; creatividad; aprendizaje a partir de la experiencia.
- **Habilidades de autogestión:** habilidades de planificación, de gestión del tiempo, de gestión del cambio; iniciativa; liderazgo.
- **Habilidades de comunicación oral y escrita:** habilidades multiculturales, de creación de red, de negociación, de trabajo en equipo.

El proyecto “Skill Up”, coordinado desde los Estudios de Psicología y Ciencias de la Educación de la Universitat Oberta de Catalunya (UOC) ha desarrollado una taxonomía de competencias para la empleabilidad de los graduados universitarios, en este caso tanto para las modalidades en línea como para las presenciales, clasificando estas en:

- **Cognitivas:** pensamiento analítico, lengua extranjera, pensamiento creativo.
- **Metodológicas:** aprender a aprender, orientación a resultados, resolución de problemas, toma de decisiones, habilidades digitales.
- **Sociales:** comunicación, habilidades interpersonales, trabajo en equipo, habilidades interculturales, gestión de conflictos.

¿Pueden desarrollarse las competencias transversales en programas en modalidad híbrida o totalmente en línea?

Sin duda. Y para ello el diseño e implementación de metodologías docentes participativas, colaborativas o de reflexión, serán los facilitadores más apropiados para integrarlas en el currículo. Y ya sabemos que estas modalidades nos permiten la interacción, la colaboración y la reflexión. Estas competencias no pueden ser trabajadas de forma separada, hay que integrarlas en el programa y su currículum (Beard, Surendran, & Schwieger, 2008), sea cual

sea la modalidad en la que se imparta. Y para hacerlo hay que tenerlas presentes en la definición de los objetivos, de las actividades de aprendizaje, y de las dinámicas de evaluación de cada materia y programa.

Está claro que la inclusión de las competencias transversales en la educación superior en cualquier modalidad conlleva, también, una reflexión sobre las metodologías docentes más adecuadas para facilitar su trabajo y su logro (Hora, Benbow, & Smolarek, 2018). Facilitan, por tanto, la reflexión docente y la innovación en el diseño del proceso de enseñanza y aprendizaje.

ESTRATEGIAS PARA LA EVALUACIÓN DE LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

La mejor estrategia para la evaluación de las competencias transversales en la educación superior es la de procurar la implicación del estudiante en todo su proceso de aprendizaje. Y esto es algo que se lleva a cabo en cualquier modalidad de formación, y de forma muy evidente en la modalidad virtual.

Como hemos visto, las competencias transversales son una parte relevante del proceso de aprendizaje que permitirá al estudiante un mejor desarrollo en su vida profesional y social. Es por ello que el proceso de evaluación debe procurar la implicación del estudiante para convertirlo en líder de su proceso formativo. ¿Cómo? Existen diferentes formas y todas deben ser coherentes con la integración curricular que hemos ido mencionando, es decir, deben estar relacionadas con los objetivos, las actividades y las metodologías docentes.

A continuación se mencionan algunas formas de implicar a los estudiantes en su proceso de aprendizaje y en su evaluación:

- **Actividades auténticas y contextualizadas.** Preparar las actividades de aprendizaje y las de evaluación de forma contextualizada y

cercanas a la realidad del estudiante. Cuanto más auténticas y contextualizadas, más se facilitará la implicación del estudiante.

- **Relación con los requerimientos sociales y de la empleabilidad.** Hay que tener presente el futuro del estudiante y su desarrollo profesional. Por ello las actividades de aprendizaje y evaluación deben tener relación con la situación social y su evolución y dar respuesta a las habilidades de empleabilidad existentes en cada momento.
- **Aproximación comprensiva y crítica.** El fomento del pensamiento crítico es una de las estrategias a tener en cuenta. El trabajo para la aproximación global y comprensiva de la realidad conlleva también una mejor implicación del estudiante.
- **Evaluación continua.** El desarrollo de un sistema continuado de recogida de información, de medida de los aprendizajes, de las habilidades y de las actitudes, fomenta la percepción de liderazgo y de autogestión del aprendizaje en el estudiante.

¿Qué instrumentos de evaluación pueden ser los más adecuados para la evaluación de las competencias transversales?

Para asegurar la implicación del estudiante y para garantizar que la evaluación reconoce los logros esperados en las competencias transversales antes mencionadas, será necesario aplicar unas determinadas herramientas que faciliten la participación del estudiante y den la suficiente información para valorar su aprendizaje.

Existen muchos instrumentos y dinámicas para la evaluación que facilitan la implicación y la participación del estudiante. Por ejemplo, a continuación, mencionamos algunos que pueden emplearse también en las modalidades de formación híbrida y virtual:

- Portafolios (e-portfolios)
- Rúbricas
- Evaluación por pares
- Dilemas éticos y culturales
- Herramientas de observación

- Análisis de datos
- Simulaciones
- Juegos de rol
- Presentaciones, ensayos, etc.

Estos instrumentos y dinámicas de evaluación necesitan de metodologías docentes activas, centradas en su desarrollo y mejora como estudiante. En los estudios de Psicología y Ciencias de la Educación de la UOC, que se imparten en modalidad virtual, varios programas de grado y máster trabajan a partir del ABP (aprendizaje basado en proyectos) como metodología idónea para desarrollar y evaluar el logro de las competencias transversales de forma globalizada en el currículo.

Los trabajos finales de grado o máster como instrumento de evaluación de las competencias transversales

Para la evaluación de las competencias transversales una de las herramientas más valiosas de las que disponemos son las actividades que se desarrollan directamente en los entornos profesionales, como las *prácticas curriculares*, o los trabajos finales de grado o de máster. Ambas permiten valorar el desarrollo de las competencias transversales al final del proceso de formación de grado o posgrado y permiten su evaluación en contexto.

Las prácticas curriculares deben aplicarse también a las modalidades de formación virtual para garantizar el logro de las competencias transversales. Las prácticas deberán ser, si es el caso, presenciales, pero también pueden diseñarse de forma híbrida para que garanticen la flexibilidad necesaria que reclaman los participantes de esta modalidad.

A MODO DE CONCLUSIÓN: DECÁLOGO A TENER EN CUENTA A LA HORA DE TRABAJAR Y EVALUAR LAS COMPETENCIAS TRANSVERSALES

1. Las competencias transversales deben ser enseñadas y aprendidas de forma **integrada** con el resto de los ámbitos competenciales (básicos y específicos). No podemos separarlas ni tratarlas como complementarias o simplemente instrumentales.
2. El **contexto** juega un papel importante en la docencia y en la evaluación de las competencias transversales. No podemos trabajar estas competencias en un entorno irreal y lejano de la realidad del estudiante.
3. Las competencias transversales implican diferentes actores en el proceso de docencia: profesores, compañeros de aula, instituciones de práctica, empleadores, etc. Debe existir un **diálogo** real con estos diferentes actores para que estas competencias transversales sean realmente significativas.
4. Pensar en obtener una medida transversal precisa para la evaluación de las competencias es imposible. Las competencias transversales se **valoran**, no se miden.
5. La evaluación de las competencias transversales comporta la implementación de **estrategias de evaluación auténticas** de los aprendizajes a partir de actividades relevantes y conectadas con el mundo profesional real.
6. Podemos aprovechar la docencia de las competencias transversales para mejorar la **didáctica** y las metodologías de enseñanza y aprendizaje, facilitando modalidades activas, reflexivas y críticas.
7. La utilización de **metodologías activas**, como el aprendizaje basado en proyectos (ABP), en el ámbito universitario se muestran efectivas en el desarrollo de las competencias transversales al activar diversas habilidades como el trabajo en equipo, la comunicación, la toma

de decisiones o la gestión de conflictos.

8. El uso de la **tecnología** en educación puede ayudar en los procesos de docencia y evaluación de las competencias transversales, gracias a su potencial de comunicación multidireccional y de acceso a la información.
9. Más allá de la acción individual como profesor, las competencias transversales son una buena herramienta para facilitar la **colaboración** institucional entre instituciones educativas, con empresas y con la sociedad.
10. El logro de competencias transversales no únicamente es provechoso para el desarrollo profesional y social; nos ayuda a desarrollarnos mejor personalmente y ser más **felices**.

REFERENCIAS

- Beard, D., Surendran, K., & Schwieger, D. (2008). Integrating Soft Skills Assessment through University, College, and Programmatic Efforts at an AACSB Accredited Institution. *Journal of Information Systems Education*.
- European Commission. (2007). Key Competencies for Lifelong Learning: European Reference Framework. *European Commission*.
- Hora, M. T., Benbow, R. J., & Smolarek, B. B. (2018). Re-thinking Soft Skills and Student Employability: A New Paradigm for Undergraduate Education. *Change: The Magazine of Higher Learning*. <https://doi.org/10.1080/00091383.2018.1540819>
- OECD. (2019). OECD Future of Education and Skills 2030: Conceptual Learning Framework. *OECD Learning Compass 2030 Concept Notes*.
- Skills for Employability Project: <http://skills4employability.eu>
- Skill Up Project: <http://skill-up-project.eu/>