

## CONCLUSIONES DEL “CICLO DE WEBINARS 2020 EN TIEMPOS DE COVID-19” **EVALUACIÓN Y CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS A DISTANCIA**

### **La evaluación y certificación de competencias involucran tanto el ámbito de la formación como el del trabajo**

En la formación, al finalizar los procesos de aprendizaje, permiten corroborar lo aprendido; en el trabajo, favorecen el reconocimiento formal de las competencias y son parte de la gestión del desempeño, es decir, permiten evaluar el *saber hacer* en un contexto real.

### **El portafolio de evidencias en el campo del trabajo es un aliado para la evaluación a distancia**

El portafolio acumula las evidencias desarrolladas a lo largo de la historia laboral, ya sea para la gestión de desempeño o para la certificación de competencias. En este se pueden recopilar evidencias de los cuatro niveles: *saber, saber cómo, demostrar cómo y hacer/actuar*. La recopilación de evidencias de las diferentes fuentes disponibles ayuda, en la evaluación, a poder concentrarse solo en aquellos aspectos de la competencia que no han podido ser demostrados.

### **Hay aspectos de lo presencial que se mantienen en la evaluación a distancia, y otros aspectos se incorporan**

Son relevantes y se mantienen en la evaluación a distancia la transparencia de la información, la claridad de los criterios presentes en los estándares, la capacidad del evaluador para establecer un diálogo con el evaluado, y la pertinencia cultural, que se refiere tanto al lenguaje que se utiliza como a la cultura de trabajo en un determinado espacio geográfico. El desarrollo de competencias para uso de las tecnologías de información y comunicación (TIC) no era primordial en la evaluación presencial, pero cobra renovada fuerza en el contexto en que se requiere realizar la evaluación a distancia.

### **El uso de las tecnologías de información y comunicación para la evaluación a distancia es un desafío, pero también una oportunidad**

La evaluación a distancia requiere, por parte del evaluador y del evaluado, desarrollar competencias en el manejo de TIC, pero también contar con acceso a ellas; además, se deben tener competencias de comunicación mediada por la tecnología, así como capacidad para establecer comunicación oral o escrita de forma sincrónica y asincrónica. Esto es un desafío, porque no todas las personas tienen el mismo acceso y manejo de las tecnologías, lo que significa que hay que capacitarlos. Si bien esto puede ser una limitante, el uso de las TIC también brinda oportunidades para el registro de las evidencias, al permitir la grabación del desempeño con diferentes herramientas; más aun cuando el portafolio de evidencias puede conservar diferentes formatos.

### **La confianza en el proceso de evaluación de competencias se puede mantener en la evaluación remota**

En lo referente a conocimientos, un evaluador experimentado puede percibir con facilidad cuándo algo no forma parte del lenguaje del evaluado. Por otro lado, no hay manera de plagiar

en la demostración de un desempeño; en cuya evaluación se pueden tener adicionalmente estrategias complementarias para comprobar que la persona efectivamente tiene las competencias que pretende demostrar, más allá de solamente la visualización de un proceso de trabajo o de la presentación de un producto, para lograr inferir lo que la persona sabe hacer.

### **La evaluación a distancia puede permitir mayor análisis para la retroalimentación al evaluado**

El evaluador necesita comparar el desempeño demostrado con la información recopilada en el portafolio de evidencias; eso le permite brindar una retroalimentación mediata posterior que, al contar con más tiempo y análisis, puede favorecer el trabajar proyectos de desarrollo y de mejora para el evaluado.

### **La evaluación remota presenta retos que será necesario evaluar durante su implementación**

Si bien la evaluación a distancia presenta más aspectos positivos que negativos, probablemente sea necesario revisar la normativa existente respecto de la evaluación. Lo mismo puede darse en lo referente a los costos de los procesos de evaluación y certificación de competencias: tal vez se piense en el ahorro en desplazamientos, pero se debe considerar la necesidad de invertir en el desarrollo de plataformas. Un aspecto a evaluar es cómo asegurar a la distancia que estén presentes todos los criterios de evaluación, así como la validez de los instrumentos, que estos se puedan aplicar en contextos y situaciones diferentes en que el evaluador no está presente de manera física; este análisis permitirá que los certificados por mecanismos a distancia sean reconocidos de la misma forma que los obtenidos de manera presencial por las organizaciones involucradas.

### **Material de Referencia**

Dino-Morales, Laura Irene

2020 “La evaluación con el portafolio: una propuesta socioformativa”. En L. G. Juárez-Hernández, coord., *Memorias del Cuarto Congreso de Investigación en Gestión del Talento Humano* (CIGETH-2020). Centro Universitario CIFE, Cuernavaca, Morelos.  
<https://cife.edu.mx/recursos/2020/02/25/iv-congreso-de-investigacion-en-gestion-del-talento-humano-cigeth-2020>.

Mertens, Leonard

2020 *Competencias y COVID-19. Fichas técnicas de management N° 133*. Fundación de Ingeniería Social (FiS).  
[http://www.ingenieriasocial.net/ftm/desarrollo-noticia.php?pu\\_id=206&ftm\\_id=32](http://www.ingenieriasocial.net/ftm/desarrollo-noticia.php?pu_id=206&ftm_id=32).

Sineace

2020 *Químicos Farmacéuticos de Cajamarca demuestran que #SíSabén*. Videoexperiencia de evaluación de competencias a distancia en el sector químico farmacéutico.  
[https://www.youtube.com/watch?v=bLNW\\_EqPTUY](https://www.youtube.com/watch?v=bLNW_EqPTUY).