

Estrategias para la evaluación de aprendizajes: pensamiento complejo y competencias

Evaluación de la práctica investigativa

Jaime Castrillón Cifuentes



Proyecto cofinanciado
por la Unión Europea



Proyecto coordinado por
la Universidad Veracruzana,
México

2011



Proyecto cofinanciado
por la Unión Europea



Universidad Veracruzana

Proyecto coordinado
por la Universidad Veracruzana,
México

«La presente publicación ha sido elaborada con la asistencia de la Unión Europea. El contenido de la misma es responsabilidad exclusiva de los autores y en ningún caso refleja los puntos de vista de la Unión Europea».



Esta obra está bajo la licencia de Reconocimiento-No comercial – Sin trabajos derivados 2.5 de Creative Commons. Puede copiarla, distribuirla y comunicarla públicamente, siempre que indique su autor y la cita bibliográfica; no la utilice para fines comerciales; y no haga con ella obra derivada.

Evaluación de la práctica investigativa

Jaime Castrillón Cifuentes.¹

Marzo de 2011.

Resumen

Partiendo del principio: “Lo que no se evalúa, no se mejora”, y de la experiencia que tenemos los docentes, respecto con lo estudiante que si no existe un proceso de evaluación, este no estudia, se presenta la experiencia que se ha vivido al interior de la Escuela de Negocios, con los estudiantes en su semestre de práctica, ya sea investigativa o no. Este proceso de evaluación, tiene tres grandes aspectos: la evaluación que realiza la Universidad al estudiante en práctica, la evaluación que realiza el jefe inmediato, en el caso de la práctica investigativa, el profesor investigador, y la autoevaluación del estudiante. De lo anterior, se concluye que el propósito de dicha evaluación, es presentar un proceso sui generis, ya que dicho proceso es innovador con referencia a las evaluaciones tradicionales. En cuanto a los resultados obtenidos, se puede evidenciar aciertos porque los actores que interfieren en este proceso: la organización, en este caso la Universidad, el jefe inmediato o profesor investigador y el estudiante han manifestado su satisfacción en los resultados cuando se les ha aplicado las herramientas de investigación, tales como cuestionarios, encuestas, entrevistas, etc. A pesar del éxito obtenido, los aspectos a mejorar es transferir esta experiencia a otros escenarios dentro del aula y del proceso de aprendizaje. Para concluir, este método de evaluación de la práctica es creativo porque los actores que intervienen son los actores que realmente componen la academia.

Palabras claves: procesos, jefe inmediato, evaluación, autoevaluación, profesor investigador.

1. Contexto de la intervención

La Fundación Universidad del Norte de la ciudad de Barranquilla, Colombia, durante varios años ha venido incursionando en el mundo de las competencias, a tal punto que al interior de ella se ha diseñado un conjunto de competencias básicas, las que se supone deben ser desarrolladas por cualquier profesional egresado de esta institución; en este orden de ideas, se ha trazado también estrategias de evaluación por competencias. De las mejores estrategias que se han implementado ha sido el semestre de práctica, modalidad investigativa.

Los criterios de evaluación durante este semestre de práctica, se han creado con base a las competencias, y los requerimientos expuestos por los técnicos expertos en esta materia. Es entonces, que la evaluación es en el proceso y evaluación en el producto; evaluación por evidencias, evaluación del conocimiento, de las destrezas, de las actitudes, evaluación de las tareas y autoevaluación.

¹ Profesor Asociado de la Escuela de Negocios de la Fundación Universidad del Norte. Barranquilla, Colombia.

La primera parte de este trabajo corresponde al soporte teórico de lo que es la evaluación, las competencias y la evaluación por competencias. La segunda parte que llamaremos anexo, se evidencian, con base de una de las vivencias experimentadas.

1.1. La evaluación por competencias: el elemento clave

Para abordar la evaluación por competencias, deseamos hacer referencia a un doble marco: la concepción de evaluación y la concepción de competencia.

La evaluación se halla en la “encrucijada” didáctica, en el sentido de que es efecto pero a la vez es causa de los aprendizajes. Es por tal razón que la evaluación no puede limitarse a la calificación (sino que ésta es un subconjunto de la evaluación); no puede centrarse en el recuerdo y la repetición de información, sino que se requieren instrumentos complejos y variados. (García, 2008)

Por lo anterior, se debe propiciar a la evaluación como una oportunidad de aprendizaje, establecida en una dimensión formativa. Con base en esto, es que la evaluación por competencias nos obliga a utilizar una diversidad de instrumentos y a implicar a diferentes agentes. Tenemos que tomar muestras de las ejecuciones de los alumnos y utilizar la observación como estrategia de recogida de información sistemática, proporcionando toda la información sobre la progresión en el desarrollo de la competencia y sugerir caminos de mejora. (García, 2008).

La evaluación ha de ser coherente con el resto de elementos del diseño formativo, ha de hallarse integrada en el mismo, y debe llevar actividades evaluativas relacionadas, muy relevantes para la evaluación por competencias. (García, 2008)

Para los estudiantes, la evaluación ha de hacerlos más conscientes de cuál es su nivel de competencias, de cómo resuelven las tareas y de qué puntos fuertes deben potenciar y qué puntos débiles deben corregir para enfrentarse a situaciones de aprendizaje futuras. (García, 2008).

Teniendo en cuenta los instrumentos anteriormente planteados, una competencia implica:

1. Integrar conocimientos: saberlos seleccionar y combinar de forma pertinente.
2. Realizar ejecuciones: es indisoluble de la práctica.
3. Actuar de forma contextual: es competente “en abstracto” sino en un contexto (espacio, momento, circunstancias) concreto.
4. Aprender constantemente: la competencia se adquiere de forma recurrente, con formación inicial, permanente y/o experiencia en el trabajo (o fuera de él). Por ello se halla en progresión constante. (García, 2008)

De manera separada, las implicaciones conllevan integración de conocimientos que puede hacerse de modo especialmente interesante en los proyectos finales o en las experiencias de práctica o prácticas externas (de titulación). Como resultado, las ejecuciones deberán evaluarse, en su proceso y como producto, es por esto: *“La mejor forma de evaluar competencias es poner al sujeto ante una tarea compleja, para ver cómo consigue comprenderla y conseguir resolverla movilizand o conocimientos”* (Bolívar, 2008, 184).

El hecho de que la competencia sea contextual, implica que se promuevan resoluciones en diversos contextos. Además que la competencia está en constante evolución, se actualiza constantemente. Lo que importa es, pues, progresar en su desarrollo. Por ello las evaluaciones diagnósticas toman gran importancia en la evaluación por competencias. Teniendo en cuenta su contextualidad y persistente evolución, la competencia requiere actuar con criterio, revisando los procesos a cada paso y mejorando constantemente nuestro trabajo (García, 2008)

1.2. Razones de una evaluación basada en competencias

Un estándar es un criterio claro y preciso que expresa lo que debe hacerse y cuán bien debe hacerse. Es un punto referente de lo que un alumno está en capacidad de saber y saber hacer (se trata de buscar lo fundamental, lo indispensable para lograr calidad, no lo mínimo, tampoco un límite inferior o promedio) (Iglesias, 2009)

1.3. Marco conceptual de la formación basada en competencias

¿Qué es la evaluación basada en competencias?

La evaluación basada en competencias es un proceso de recogida de evidencias sobre el desempeño de una competencia. El resultado es el juicio sobre si la persona que aprende ha conseguido dominar y poner en práctica la competencia requerida. (Iglesias, 2009)

El enfoque desde el cual se asuma el concepto de competencia, determina el tipo de evidencia que se aporta para ser evaluada

Enfoques:

- a) Conductista
- b) Genérico
- c) Constructivista

Características de la evaluación basada en competencias

- **Continua:** Implica la evaluación para aprender. La evaluación ha de ser por ella misma una experiencia de aprendizaje y un acto de fortalecimiento. Se considera formativa porque el alumno conoce de antemano qué se espera de él y tiene elementos personales y objetivos para contrastar con el desempeño esperado. La diferencia entre el desempeño mostrado y el requerido es la distancia entre los dos polos del rendimiento del aprendiz
- **Sistemática:** Que el proceso de planificación sea estandarizado, que comprenda tareas diversas, aunque íntimamente ligadas entre sí, que demuestre una consistencia interna debidamente secuenciada y que los diseñadores curriculares atiendan a los mismos criterios y a los mismos planteamientos ideológicos y pedagógicos
- **Basada en evidencias:** asumimos la evidencia como una aportación que debe hacer el alumno en función de un criterio de verdad, a lo que pudiéramos añadir más específicamente, que busca la manifestación de una cosa, de manera que no se dude de ella. Por ello al final, los indicadores, los criterios y evidencias son incluidos dentro de la categoría de "evidencias". (Iglesias, 2009)

1.4. Características de los criterios de evaluación

- **Pertinentes:** Si decimos que vamos a evaluar competencias esto es lo que debe evaluarse, y no debemos limitarnos a evaluar contenidos pues ello les confiere falta de validez (recordemos que algo es válido cuando se da la correspondencia entre lo que dice que se va a evaluar y lo que realmente se evalúa).
- **Jerarquizados:** Se debe tener en cuenta que hay criterios comprometidos con la esencia de la competencia en cuestión, y otros que son para lograr el perfeccionamiento de la misma.

- Independientes: Si un criterio determina una reacción en cadena con los demás, nos quedaremos sin la verdadera información en torno a dónde están las dificultades reales.
- Pocos: Los criterios deben ser pocos pues una propuesta muy larga haría inviable su puesta en práctica como herramienta útil para orientar la planeación y la verificación de resultados. (Iglesias, 2009)

1.4.1. Pertinentes

- 1) Si reconoce con precisión las normativas legales
- 2) Si tiene conceptos claros sobre políticas de
- 3) Si demuestra que sabe planificar un proceso resolutorio a corto y medio plazo y con visión realista
- 4) Si utiliza bien los recursos materiales y humanos
- 5) Si actúa con racionalidad
- 6) Utiliza con precisión el material instrumental
- 7) Demuestra que sabe cómo explicar el problema a otros y que sabe escuchar a los demás
- 8) Muestra una disposición positiva al trabajo
- 9) Se implica en la realización de la tarea total, parcial y/o totalmente
- 10) Cumple con los compromisos adquiridos
- 11) Demuestra una conducta proactiva para evitar fallos y errores
- 12) Muestra que puede identificar cuáles son los obstáculos con los que se va a tener que enfrentar
- 13) Se relaciona activamente con los miembros del equipo
- 14) Muestra facilidad para recomponer el problema y las soluciones. (Iglesias, 2009)

Características de las tareas o desempeños para evaluar resultados

- Nuevas
- Complejas
- Didácticas
- Obedecer a criterios

1.5. Semestre de practica, modalidad investigativa

A lo que se refiere al desarrollo del semestre de práctica, en la modalidad investigativa, el estudiante esta bajo la supervisión de un profesor investigador, quien es el encargado de la vigilancia y control del proceso formativo de este, quien al mismo tiempo debe presentar una propuesta de investigación o direccionar los parámetros establecidos por una investigación ya planteada.

Ambas situaciones, se plasman en informes que el estudiantes debe diligenciar, el profesor encargado revisarlo y darle el respectivo visto bueno, para que sea enviado a los directivos de la Coordinación de Prácticas Profesionales, los encargados de reportar la respectiva nota al sistema. Los informes a presentar son los siguientes:

- a) Evaluación inicial de desempeño.** Esta evaluación se inicia durante el proceso de investigación, cronológicamente a mediados del semestre y/o a mediados del desarrollo de la práctica. Su objetivo consiste en medir el avance que se ha logrado en la práctica, en este caso en la modalidad investigativa. Esta evaluación su innovación consiste en que la realizan tanto el jefe inmediato o profesor de la mano con el estudiante, y se lleva a cabo a la luz de una serie de competencias, como se evidencia en el formato que se presenta a continuación. La calificación de cada una de ellas, es el resultado de un dialogo entre el jefe y el estudiante.

El resultado de este procedimiento evaluativo, es un espacio de fortalecimiento tanto para el estudiante como para el profesor, dejando atrás el concepto de evaluación (sanción) evitando así la carga emocional que se podría generar.
 En la evaluación también se abre un espacio para enumerar los aspectos a mejorar tanto para los procedimientos, mejoramiento de políticas, mejoría para el profesor o jefe y/o para el estudiante.



**UNIVERSIDAD
DEL NORTE**
DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN
COORDINACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES
FORMATO DE EVALUACIÓN DE SEGUIMIENTO DEL DESEMPEÑO DEL ESTUDIANTE EN PRÁCTICA

1. DATOS GENERALES

| | | |
|--|---|--|
| APELLIDO(S) Altamar Ortiz | NOMBRES Jair De Jesús | CARGO DESEMPEÑADO: Asistente de investigación |
| JEFE INMEDIATO Jaime Castrillón Cifuentes | PERIODO DE PRÁCTICA DESDE: Enero - 2010 HASTA: Junio - 2010 | |

2. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS (Desarrollada por el estudiante y el jefe inmediato en la empresa o institución).

Marque con una equis "X" teniendo en cuenta la siguiente escala:

(A): Supera ampliamente **(B):** Supera **(C):** Alcanza el Objetivo **(D):** No alcanzó el Objetivo

| OBJETIVO | GRADO | | | |
|---|-------|---|---|---|
| | A | B | C | D |
| Cumplimiento del Objetivo del Cargo. | x | | | |
| Cumplimiento del Proyecto y / o metas propuestas. | x | | | |

3. COMPETENCIAS (Desarrollada por el estudiante y el jefe inmediato en la empresa o institución).

Marque con una equis "X" teniendo en cuenta la siguiente escala:

(S): Supera las expectativas **(C):** Cumple satisfactoriamente las expectativas **(R):** Necesita Mejorar **(NA):** No aplica

| COMPETENCIAS | GRADO | | | |
|---|-------|---|---|----|
| | S | C | R | NA |
| 1. Trabajo en Equipo: participación activa y aportes significativos. | x | | | |
| 2. Proactividad – Iniciativa: rápida ejecutividad, anticipación. | x | | | |
| 3. Adaptabilidad – Flexibilidad: reacción positiva ante los cambios. | x | | | |
| 4. Pensamiento Analítico: razonamiento lógico. | x | | | |

| | | | | |
|---|---|--|---|--|
| 5. Responsabilidad: compromiso con el cumplimiento de objetivos. | x | | | |
| 6. Comunicación: escuchar y transmitir mensajes efectivamente. | x | | | |
| 7. Organización: adecuado manejo del tiempo, el espacio y la información. | x | | | |
| 8. Desarrollo de Relaciones: establecer y mantener buenas relaciones con su jefe y compañeros de trabajo. | x | | | |
| 9. Capacidad para tomar decisiones: resolución de situaciones que competen al estudiante. | x | | | |
| 10. Liderazgo | x | | | |
| 11. Creatividad: para proponer soluciones. | x | | | |
| 12. Puntualidad: en el cumplimiento de su horario de trabajo. | x | | | |
| 13. Habilidades para el uso de tecnologías de la información: facilidad del estudiante para manejar una nueva herramienta tecnológica. | x | | | |
| 14. Capacidad de comunicación en una segunda lengua | | | x | |

4. FORTALEZAS

Un excelente manejo de la tecnología y la informática.

El estudiante es buen cumplidor de los horarios.

Posee mucha organización en sus labores.

| 5. ASPECTOS A MEJORAR | ACCIÓN PROPUESTA |
|-----------------------|---|
| Manejo del inglés | El estudiante se encuentra desarrollando su curso respectivo en segunda lengua. |
| | |
| | |

6. FIRMAS

FIRMA JEFE INMEDIATO

FIRMA ESTUDIANTE

Nota: Es importante diligenciar cada uno de los campos del formato, ya que estos representan un porcentaje específico en el formato de evaluación del estudiante. Enviar este documento a través del catalogo Web de la asignatura con las firmas correspondientes.

- b) Evaluación Final de Desempeño:** Esta evaluación, se realiza cuando el trabajo del semestre de práctica termina y el estudiante ha presentado el Informe Final del Proyecto. El formato de evaluación final es idéntico al formato que se utiliza para la evaluación de seguimiento y los procedimientos de evaluación son los mismos, es el resultado de un diálogo entre el jefe inmediato o profesor con el estudiante y a la luz del cumplimiento de un conjunto de competencias que se han establecidos desde el inicio del semestre, a diferencia del primer formato, este muestra el avance o retroceso en el cumplimiento de las competencias y de los objetivos planteados. Cabe resaltar, que estas competencias han sido previamente establecidas por la Universidad y los empresarios. Por otra parte, este espacio es propicio para que el jefe inmediato, en este caso el profesor investigador, y el

estudiante, evalúen los objetivos propuestos y los alcanzados, y estos últimos son el producto del trabajo en equipo, al mismo tiempo se enumeran los aspectos a mejorar y las recomendaciones necesarias para el progreso. Para finalizar, este trabajo en conjunto, son de los aspectos mas INNOVADORES de la evaluación investigativa.



**UNIVERSIDAD
DEL NORTE**

**DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN
COORDINACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES**

FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO DEL ESTUDIANTE EN PRÁCTICA

1. DATOS GENERALES

| | | |
|---|---|---|
| APELLIDO(S) ALTAMAR ORTIZ | NOMBRES JAIR DE JESÚS | CARGO DESEMPEÑADO: ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN |
| JEFE INMEDIATO JAIME CASTRILLÓN CIFUENTES | PERIODO DE PRÁCTICA DESDE: ENERO HASTA: JUNIO | |

2. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS (Desarrollada por el estudiante y el jefe inmediato en la empresa o institución).

Marque con una equis "X" teniendo en cuenta la siguiente escala:

(A): Supera ampliamente **(B):** Supera **(C):** Alcanza el Objetivo **(D):** No alcanzó el Objetivo

| OBJETIVO | GRADO | | | |
|---|-------|---|---|---|
| | A | B | C | D |
| Cumplimiento con el Objetivo del Cargo. | X | | | |
| Cumplimiento del Proyecto y/o metas propuestas. | X | | | |

3. COMPETENCIAS (Desarrollada por el estudiante y el jefe inmediato en la empresa o institución).

Marque con una equis "X" teniendo en cuenta la siguiente escala:

(S): Supera las expectativas **(C):** Cumple satisfactoriamente las expectativas **(R):** Necesita Mejorar **(NA):** No aplica

| COMPETENCIAS | GRADO | | | |
|--|-------|---|---|----|
| | S | C | R | NA |
| 1. Trabajo en Equipo: participación activa y aportes significativos. | X | | | |
| 2. Proactividad – Iniciativa: rápida ejecutividad, anticipación. | X | | | |
| 3. Adaptabilidad – Flexibilidad: reacción positiva ante los cambios. | X | | | |
| 4. Pensamiento Analítico: razonamiento lógico. | | X | | |
| 5. Responsabilidad: compromiso con el cumplimiento de objetivos. | X | | | |
| 6. Comunicación: escuchar y transmitir mensajes efectivamente. | X | | | |
| 7. Organización: adecuado manejo del tiempo, el espacio y la información. | X | | | |
| 8. Desarrollo de Relaciones: establecer y mantener buenas relaciones con su jefe y compañeros de trabajo. | X | | | |
| 9. Capacidad para tomar decisiones: resolución de situaciones que competen al estudiante. | X | | | |
| 10. Liderazgo | X | | | |
| 11. Creatividad: para proponer soluciones. | X | | | |

| | | | | |
|---|---|---|--|--|
| 12. Puntualidad: en el cumplimiento de su horario de trabajo. | X | | | |
| 13. Habilidades para el uso de tecnologías de la información: facilidad del estudiante para manejar una nueva herramienta tecnológica. | X | | | |
| 14. Capacidad de comunicación en una segunda lengua | | X | | |

| 4. FORTALEZAS | ASPECTOS A MEJORAR |
|---|--|
| Tienen un excelente manejo de las herramientas office. | Comunicación en segundo idioma (actualmente desarrolla dicha habilidad en el Instituto de Idiomas de la Universidad del Norte) |
| Es responsable y puntual tanto en cumplimiento laboral como en tareas a realizar. | |
| Es una persona activa, recursiva, con una gran habilidad en la solución de problemas. | |

| 5. RECOMENDACIONES PARA EL ESTUDIANTE Y LA UNIVERSIDAD |
|---|
| Que continúe esforzándose cada día más, fortaleciendo las capacidades que ha desarrollado a lo largo de su formación y perdurando la responsabilidad que lo ha caracterizado en sus prácticas de investigación, conjuntamente a la Universidad del Norte que continúe impulsando esta metodología de práctica que les brinda a los estudiantes alternativas de aprendizaje. |

6. FIRMAS

FIRMA JEFE INMEDIATO

FIRMA ESTUDIANTE

Nota: Es importante diligenciar cada uno de los campos del formato, ya que estos representan un porcentaje específico en el formato de evaluación del estudiante. Enviar este documento a través del catalogo Web de la asignatura con las firmas correspondientes.

- c) Autoevaluación:** Este es el espacio destinado para que el estudiante haga una evaluación de la práctica que realizó, en los aspectos generales: académicos (suficientes fundamentos conceptuales, teóricos, coherencia entre formación y práctica), laborales (ubicación de la empresa, procedimientos al interior de la empresa, cumplimiento de lo pactado, relaciones interpersonales con el jefe y sus compañeros), logísticos. Es importante resaltar que el estudiante realiza esta evaluación, después de haber presentado el informe final y haber realizado con su jefe, o este caso el profesor investigador, la evaluación final. Sin embargo, cabe resaltar, que el diligenciamiento de esta autoevaluación, en muchos casos se hace de la mano con el jefe o profesor investigador.



**DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN
COORDINACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES
FORMATO DE AUTOEVALUACIÓN Y DESCRIPCIÓN DE LAS CONDICIONES DE PRÁCTICA**

1. DATOS GENERALES

| | | |
|---|---|--|
| APELLIDO(S) ALTAMAR ORTIZ | NOMBRES JAIR DE JESUS | CARGO DESEMPEÑADO ASISTENTE DE INVESTIGACIÓN |
| JEFE INMEDIATO JAIME CASTRILLÓN CIFUENTES | PERIODO DE PRACTICA DESDE: ENERO-2010 HASTA: JUNIO-2010 | |

2. ASPECTOS A EVALUAR

Con el objeto de conocer los aspectos positivos y negativos del lugar, empresa y/o proyecto donde realizó la práctica, marque con una X indicando la calificación de cada uno de los criterios a evaluar:

(5): Excelente **(4):** Bueno **(3):** Regular **(2):** Malo **(1):** Pésimo

| No. | ASPECTOS | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
|-----|--|---|---|---|---|---|
| 1 | Claridad de los objetivos de la práctica. | | | | | X |
| 2 | Pertinencia del área de trabajo con la carrera. | | | | X | |
| 3 | Lugar de la práctica y recursos (computador, materiales, etc.). | | | | | X |
| 4 | Claridad y respeto con acuerdos (pagos, horarios, permisos para asistir a la Universidad). | | | | | X |
| 5 | Trato del jefe inmediato hacia usted. | | | | | X |
| 6 | Actitud de los compañeros de trabajo. | | | | | X |
| 7 | Puesta en práctica de los conocimientos adquiridos en la academia. | | | | | X |
| 8 | Delegación de responsabilidades en el estudiante en práctica. | | | | | X |
| 9 | Autonomía para tomar decisiones. | | | | | X |

Recomendaría esta práctica a un compañero suyo: SI X NO ___

POR QUÉ:

Porque esta metodología de práctica de investigación enriquece mucho nuestro conocimiento, nos introduce mas en el campo de la investigación del entorno al cual vamos a enfrentarnos una vez nuestra formación profesional se integra para el desempeño en el ámbito profesional.

3. AUTOEVALUACIÓN DEL PRACTICANTE (Desarrollada por el Estudiante)

Objetivo: Analizar los objetivos y expectativas personales y profesionales planteadas en el formato de descripción del cargo al inicio de la práctica en cuanto a resultados obtenidos.

Calificar los resultados de acuerdo a la siguiente escala:

(S): Superó mis expectativas **(C):** Cumplió con mis expectativas **(R):** No logré desarrollar este objetivo

Nota: Colocar en 'Objetivos Planteados' los mismos objetivos que se plantearon en el formato de Descripción del Cargo.

| OBJETIVOS PLANTEADOS | GRADO | | |
|---|-------|---|---|
| | S | C | R |
| 1. Prestar asistencia en aspectos investigativos: - Proyecto "Competencias de los administradores en Colombia". - Proyecto "Indicadores de gestión en el sector salud traducidos a indicadores de eficiencia financiera". | X | | |

4. COMPETENCIAS DESARROLLADAS EN EL SEMESTRE DE PRÁCTICAS

Marque con una **X** las competencias que en mayor y en menor nivel logró desarrollar en sus prácticas profesionales.

Nota: Sólo se podrá escoger una (1) competencia para mayor nivel y una (1) para menor nivel.

| COMPETENCIAS | MAYOR | MENOR |
|--|-------|-------|
| 1. Capacidad para aplicar los conocimientos adquiridos en la academia. | | |
| 2. Capacidad para diseñar un sistema o proceso deseado, para satisfacer las necesidades con limitaciones reales, como económicas, ambientales, sociales, políticas, éticas, y de sostenibilidad. | | X |
| 3. Capacidad de funcionar en equipos multidisciplinarios. | | |
| 4. Comprensión de la responsabilidad ética y profesional que tiene el estudiante de la Universidad frente a la empresa. | X | |
| 5. Capacidad para comunicarse de manera efectiva. | | |
| 6. Reconocimiento de la necesidad y capacidad de participar en un proceso de aprendizaje continuo. | | |
| 7. Aprendizaje o mejoramiento del uso de herramientas técnicas y/o tecnológicas. | | |

5. FIRMA DEL ESTUDIANTE



**UNIVERSIDAD
DEL NORTE**

DIRECCIÓN DE EXTENSIÓN
COORDINACIÓN DE PRÁCTICAS PROFESIONALES
FORMATO DE EVALUACIÓN FINAL DEL DESEMPEÑO DEL ESTUDIANTE EN PRÁCTICA

1. DATOS GENERALES

| | | |
|--|-------------------------------------|--|
| APELLIDO(S) ALTAMAR ORTIZ | NOMBRES JAIR DE JESUS | CARGO DESEMPEÑADO: ASISTENTE DE INVESTIGACION |
| JEFE INMEDIATO JAIME CASTRILLON CIFUENTES | PERIODO DE PRÁCTICA DESDE: ENERO | HASTA: JUNIO |

2. CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS (Desarrollada por el estudiante y el jefe inmediato en la empresa o institución).

Marque con una equis "X" teniendo en cuenta la siguiente escala:

(A): Supera ampliamente (B): Supera (C): Alcanza el Objetivo (D): No alcanzó el Objetivo

| OBJETIVO | GRADO | | | |
|---|-------|---|---|---|
| | A | B | C | D |
| Cumplimiento con el Objetivo del Cargo. | X | | | |
| Cumplimiento del Proyecto y/o metas propuestas. | X | | | |

3. COMPETENCIAS (Desarrollada por el estudiante y el jefe inmediato en la empresa o institución).

Marque con una equis "X" teniendo en cuenta la siguiente escala:

(S): Supera las expectativas (C): Cumple satisfactoriamente las expectativas (R): Necesita Mejorar (NA): No aplica

| COMPETENCIAS | GRADO | | | |
|--|-------|---|---|----|
| | S | C | R | NA |
| 1. Trabajo en Equipo: participación activa y aportes significativos. | X | | | |
| 2. Proactividad – Iniciativa: rápida ejecutividad, anticipación. | X | | | |
| 3. Adaptabilidad – Flexibilidad: reacción positiva ante los cambios. | X | | | |
| 4. Pensamiento Analítico: razonamiento lógico. | | X | | |
| 5. Responsabilidad: compromiso con el cumplimiento de objetivos. | X | | | |
| 6. Comunicación: escuchar y transmitir mensajes efectivamente. | X | | | |
| 7. Organización: adecuado manejo del tiempo, el espacio y la información. | X | | | |
| 8. Desarrollo de Relaciones: establecer y mantener buenas relaciones con su jefe y compañeros de trabajo. | X | | | |
| 9. Capacidad para tomar decisiones: resolución de situaciones que competen al estudiante. | X | | | |
| 10. Liderazgo | X | | | |
| 11. Creatividad: para proponer soluciones. | X | | | |
| 12. Puntualidad: en el cumplimiento de su horario de trabajo. | X | | | |
| 13. Habilidades para el uso de tecnologías de la información: facilidad del estudiante para manejar una nueva herramienta tecnológica. | X | | | |
| 14. Capacidad de comunicación en una segunda lengua | | X | | |

| 4. FORTALEZAS | ASPECTOS A MEJORAR |
|---|--|
| Tienen un excelente manejo de las herramientas office. | Comunicación en segundo idioma (actualmente desarrolla dicha habilidad en el Instituto de Idiomas de la Universidad del Norte) |
| Es responsable y puntual tanto en cumplimiento laboral como en tareas a realizar. | |
| Es una persona activa, recursiva, con una gran habilidad en la solución de problemas. | |

| 5. RECOMENDACIONES PARA EL ESTUDIANTE Y LA UNIVERSIDAD |
|---|
| Que continúe esforzándose cada día más, fortaleciendo las capacidades que ha desarrollado a lo largo de su formación y perdurando la responsabilidad que lo ha caracterizado en sus prácticas de investigación, conjuntamente a la Universidad del Norte que continúe impulsando esta metodología de práctica que les brinda a los estudiantes alternativas de aprendizaje. |

6. FIRMAS

FIRMA JEFE INMEDIATO

FIRMA ESTUDIANTE

Nota: Es importante diligenciar cada uno de los campos del formato, ya que estos representan un porcentaje específico en el formato de evaluación del estudiante. Enviár este documento a través del catalogo Web de la asignatura con las firmas correspondientes.

2. Resultados

Las evidencias que den cuenta del aprendizaje alcanzado por los estudiantes, en relación con las estrategias innovadoras que se aplicaron, en especial por las que orientan a la formación en investigación, se encuentran detalladas en la evaluación final, y en la autoevaluación, entregadas por el estudiante, quien puntualiza cuales son los logros alcanzados y el fortalecimiento de las competencias. Lo innovador de esta técnica, consiste en el trabajo de equipo en el proceso de evaluación conformado por los actores principales que conforman la academia (profesores, estudiante y empresarios), además por su característica de equipo, deja a un lado la carga emocional que genera las evaluaciones tradicionales.

3. Discusión o análisis

La efectividad de esta herramienta ha sido exitosa, y se ha evidenciado en las evaluaciones presentadas tanto por el jefe o por el profesor investigador encargado y por el estudiante, además de la autoevaluación del estudiante y los productos entregables. Además de lo anterior, el estudiante presenta una evaluación on-line, en donde no se da a conocer al profesor, y que le permite tener la privacidad necesaria para expresar sus opiniones, teniendo la seguridad que no van a tomar represalias.

Para el caso de la evaluación, los aspectos a mejorar consisten que al ser una evaluación en conjunto, esta no solamente sea empleada al momento del semestre de práctica, sino también lo sea a lo largo de la carrera, es decir, que no se pierda los logros obtenidos en esta técnica innovadora luego del semestre de práctica, y sea esta manera, la forma de obligar al estudiante y al profesor ejercitarse en este tipo de evaluación, mejorando a la vez el proceso de aprendizaje.

Referente a las fortalezas de este nuevo diseño, principalmente consiste en el aprendizaje mutuo entre el jefe o profesor y el estudiante. Es un proceso de aprendizaje para ambas partes integradoras del sistema académico, pues es un sistema donde el empresario tiene una participación valiosa y es él quien representa en última instancia las necesidades profesionales requeridas por el entorno.

En cuanto a las limitaciones de la evaluación investigativa, encontramos que es realmente difícil desde el aspecto psicológico tanto para el empresario como para el profesor, llegar a nivelarse con el estudiante/empleo al momento de la evaluación, puesto que en muchos aspectos, obliga al profesor o empresario identificar por sí mismo o por las recomendaciones del estudiante/empleo, las falencias o aspectos a mejorar.

4. Referencias

- Plan de Desarrollo de la Universidad del Norte. 2008 – 2012.
http://www.uninorte.edu.co/informacion/pdfs/Plan_de_Developmento/Plan%20de%20desarrollo%202008-2012_Web.pdf [Consulta: 9 de Febrero, 2011]
- Coordinación de Prácticas Profesionales.
http://www.uninorte.edu.co/divisiones/practicas/practica_profesional/index.asp [Consulta: 9 de Febrero, 2011]
- Reglamento de los estudiantes de Pregrado de la Universidad del Norte.
http://www.uninorte.edu.co/normatividad_interna/upload/File/reglamento_estudiantes.pdf [Consulta: 9 de Febrero, 2011]
- Reglamento para las prácticas profesionales de la Universidad del Norte.
http://www.uninorte.edu.co/divisiones/practicas/practica_profesional/upload/File/reglamento_201010.pdf [Consulta: 9 de Febrero, 2011]
- CABEZA de Vergara, Leonor & CASTRILLÓN C. Jaime “*NECESIDADES DE LAS BASES CONCEPTUALES CONTABLES DEL ÁREA FINANCIERA EN LOS ESTUDIANTES DE ADMINISTRACIÓN DE EMPRESAS*”. Pensamiento y Gestión, Edición 18 de Julio 2005. Pág. 69 – 102.
- CASTRILLÓN Cifuentes, Jaime. CASTRILLÓN Estrada, Liliana Maria “*EL CAOS DE LAS TASAS DE INTERÉS*”. Revista Pensamiento y Gestión. Edición No. 26. Publicado Junio de 2009. Pág. 138 – 164.
- CASTRILLÓN Cifuentes, Jaime. “*COSTOS PARA GERENCIAR SERVICIOS DE SALUD*”. Tercera Edición. Ediciones Uninorte. 2010.
- CABEZA de Vergara, Leonor & CASTRILLÓN C. Jaime. “*GRIICA Las competencias de los administradores en Colombia a la luz del proyecto Tuning América Latina*” Editado por: ASCOLFA (Asociación Colombiana de Facultades de Administración). 2010.