

Indicadores de desempeño competencial: Una propuesta desde el modelo Tuning

FERNANDO VERA¹

 <https://orcid.org/0000-0002-4326-1660>

¹University of the Basque/Euskal Herriko Unibertsitatea, España

Email: fernandovera@rediie.cl

Resumen

Los sistemas de indicadores han sido desarrollados en respuesta a un creciente reconocimiento de la importancia de evaluar y/o medir el desempeño, especialmente en el ámbito de la educación superior. Este artículo ofrece un conjunto de indicadores de desempeño competencial, diseñados desde el modelo Tuning América Latina que podrían utilizarse para este efecto. Por lo mismo, se resalta la necesidad crítica observar el desarrollo de estas capacidades para potenciar tanto la formación académica como la empleabilidad en el mundo laboral actual. Específicamente, se busca traducir las competencias genéricas en acciones tangibles y observables. En este sentido, se contribuye a una evaluación más completa y precisa del desarrollo de subcompetencias instrumentales, interpersonales y sistémicas. Se concluye que el empleo de estos indicadores puede mejorar la calidad de la educación y aumentar las oportunidades de éxito en el ámbito laboral.

Palabras clave: Competencias genéricas; Indicadores de desempeño; Evaluación; Desarrollo profesional; Educación superior.

Recibido: 15/12/2023 • Revisado: 20/02/2024 • Aceptado: 20/03/2024

Skill-based performance indicators: A proposal from the Tuning model

Abstract

Indicator systems have been developed in response to a growing recognition of the importance of assessing and/or measuring performance, especially in the field of higher education. This article offers a set of competency performance indicators, designed from the Latin America Tuning Latin model, that could be used for this purpose. Therefore, the critical need to observe the development of these capacities to enhance both academic training and employability in today's job market is emphasized. Specifically, the aim is to translate generic competencies into tangible and observable actions. In this sense, it contributes to a more comprehensive and accurate assessment of the development of instrumental, interpersonal, and systemic sub-competencies. It is concluded that the use of these indicators can improve the quality of education and increase opportunities for success in the workplace.

Keywords: Generic competences; Performance indicators; Evaluation; Professional development; Higher education.

Introducción

En el mundo actual, las habilidades blandas, también conocidas como competencias genéricas o atributos personales, son cada vez más valoradas en el ámbito educativo y profesional (Australian National Training Authority, 2003; Vera, 2016; Vera & Tejada; 2020). Específicamente, numerosas Instituciones de Educación Superior (IES) han incluido las competencias genéricas del modelo Tuning América Latina (Tuning AL), en sus propuestas educativas. Estas habilidades comprenden comunicación efectiva, trabajo en equipo, resolución de problemas, pensamiento crítico y creatividad, entre otras (Vera, 2021). Sin embargo, evaluar y/o medir el desarrollo y dominio de atributos diferenciales (Vera *et al.*, 2023) puede resultar desafiante, ya que son cualidades más abstractas y difíciles de cuantificar en comparación con las competencias específicas o técnicas de una disciplina.

Para abordar esta cuestión, el autor propone un conjunto de indicadores de desempeño relacionados con las competencias genéricas del Proyecto Tuning (González & Wagenaa, 2003). Estos indicadores son herramientas clave, tanto en entornos educativos como en el ámbito laboral, ya que ayudan a evaluar la coherencia constructiva entre el modelo educativo, el plan de estudios y las planificaciones de clase utilizados en las Instituciones de Educación Superior (IES) de América Latina. Además, permiten medir el progreso del estudiantado en áreas cruciales para el éxito personal y profesional.

En este artículo, exploraremos los diferentes tipos de indicadores de desempeño que podríamos utilizar para evaluar y/o medir diversos aspectos relacionados con las competencias genéricas, ya sea a nivel de meso diseño curricular (modelo educativo, planes de estudio) como a nivel de micro diseño curricular (acción áulica). Además, veremos cómo utilizar estos indicadores de manera efectiva para mejorar la formación, la empleabilidad y el desarrollo competencial del estudiantado.

En este contexto, este artículo proporciona una visión integral de los indicadores de desempeño para evaluar las competencias genéricas del Proyecto Tuning AL, destacando su relevancia y utilidad en la educación y el mundo laboral actual. Con el objetivo de facilitar la comprensión del tema, nos hemos planteado las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cuál es el aporte de los indicadores de desempeño competencial al desarrollo de competencias genéricas?
- ¿Qué desafíos y oportunidades surgen al evaluar y/o medir las competencias genéricas con referencia a indicadores de desempeño?

¿Qué son los indicadores de desempeño?

Sin duda, se observa una demanda creciente entre las IES y sus partes interesadas en el análisis de la educación superior y su desempeño basado en la evidencia y los datos concretos (Loukkola *et al.*, 2020). Específicamente, en el marco del desarrollo de competencias genéricas, los indicadores de desempeño son puntos de referencia específicos y observables (métricas), que permiten evaluar el grado de dominio o progreso (juicio evaluativo) de un estudiante en cuanto a sus atributos diferenciales, en áreas clave como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, la adaptabilidad, entre otras. Por lo mismo, permiten entregar una panorámica sobre el desempeño competencial (European Training Foundation, 2019).

En general, un sistema de indicadores proporciona un medio para evaluar y/o medir el progreso hacia los objetivos de un programa educativo (Martin & Sauvageot, 2011). Por lo mismo, las métricas son expresadas como comportamientos observables, acciones o resultados que reflejan el nivel de competencia de una persona en una determinada área. Por lo mismo, no evalúan ni miden dominio de contenidos, sino cómo éstos se utilizan, de manera efectiva, en la práctica (desempeño).

Adicionalmente, estos indicadores proporcionan una forma objetiva de medir el progreso del estudiantado en el desarrollo de competencias genéricas, lo que permite identificar áreas de fortaleza y áreas que requieren mejora. Por tanto, son útiles para orientar el proceso de aprendizaje-enseñanza, ya que permiten establecer metas claras y específicas y, al mismo tiempo, diseñar actividades que promuevan el desarrollo de estas competencias.

Taxonomía de competencias genéricas

La taxonomía de competencias genéricas, que presentamos a continuación, se refiere a la clasificación y descripción de habilidades y capacidades fundamentales que son necesarias para el desarrollo personal y profesional en diversos ámbitos. Estas competencias se agrupan en tres categorías principales: instrumentales, interpersonales y sistémicas.

Instrumentales	Interpersonales	Sistémicas
Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Responsabilidad social y compromiso ciudadano	Capacidad de investigación
Capacidad de aplicar los conocimientos teóricos a la práctica	Capacidad de abstracción, análisis y síntesis	Capacidad de aprender a actualizarse permanentemente
Capacidad para organizar y planificar el tiempo	Capacidad de trabajo en equipo	Capacidad para actuar en nuevas situaciones
Conocimiento sobre el área de estudio y profesión	Habilidades interpersonales.	Capacidad creativa
Capacidad de comunicación oral y escrita	Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	Capacidad de motivar y conducir a metas comunes
Capacidad de comunicarse en un segundo idioma (inglés)	Habilidad para trabajar en contextos internacionales	Compromiso con la preservación del medioambiente
Habilidades en el uso de las tecnologías de la información y comunicación	Compromiso ético	Compromiso con el medio sociocultural
Habilidades para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes		Habilidad de trabajar de forma autónoma
Capacidad para identificar, plantear y resolver problemas		Capacidad para formular y gestionar proyectos
Capacidad para tomar decisiones		Compromiso con la calidad

Fuente: Basado en Vera (2022).

En primer lugar, las competencias instrumentales engloban habilidades cognitivas y técnicas que permiten a una persona enfrentarse de manera efectiva a diferentes situaciones. Esto incluye la capacidad de abstracción, análisis y síntesis, así como la habilidad para aplicar conocimientos teóricos a la práctica. Además, se destacan habilidades como la organización y planificación del tiempo, el dominio de herramientas tecnológicas y la capacidad para buscar, procesar y analizar información de diversas fuentes.

Por otro lado, las competencias interpersonales se centran en las habilidades sociales y de comunicación que facilitan la interacción y el trabajo en equipo. Esto abarca la capacidad de comunicarse de manera efectiva tanto oral como escrita, así como la habilidad para trabajar en contextos internacionales y valorar la diversidad cultural. También se incluyen aspectos como el compromiso ético, la capacidad para resolver conflictos y el trabajo colaborativo.

Finalmente, las competencias sistémicas hacen referencia a habilidades relacionadas con la adaptabilidad, la creatividad y la gestión eficiente de recursos en entornos complejos. Esto implica la capacidad de investigación, el aprendizaje continuo, la capacidad de actuación en nuevas situaciones y la formulación y gestión de proyectos. Asimismo, se destaca el compromiso con la preservación del medioambiente y la responsabilidad social como aspectos fundamentales de estas competencias.

En síntesis, la taxonomía de competencias genéricas, que presentamos, proporciona un marco estructurado para identificar, desarrollar y evaluar las habilidades y capacidades necesarias para el éxito personal y profesional en un mundo cada vez más complejo y cambiante.

Método

Dada las necesidades de este trabajo, optamos por el análisis documental, como técnica de la investigación cualitativa que se utiliza para examinar y comprender el contenido de documentos de manera detallada y profunda. Específicamente, se trata de un procedimiento sistemático que permite examinar o evaluar documentos, ya sean impresos o electrónicos, incluyendo materiales basados en computador y/o disponibles en Internet (Bowen, 2009).

Resultados

Los indicadores de desempeño competencial ofrecen un aporte significativo al desarrollo de competencias genéricas al proporcionar una medida tangible y específica del progreso y la capacidad de los individuos en áreas como la comunicación, el trabajo en equipo, la resolución de problemas, el liderazgo, entre otras. El proceso de evaluar y/o medir competencias genéricas, con referencia a indicadores de desempeño ofrece diversos beneficios para la gestión académica y curricular de las IES que incluyen la formación basada en competencias en sus propuestas educativas. Aquí hay algunos puntos a considerar:

Utilidad:

- *Claridad y enfoque:* Los indicadores de desempeño proporcionan criterios claros y definidos sobre qué se espera de un individuo en términos de competencias genéricas, lo que ayuda a enfocar los esfuerzos de desarrollo en áreas específicas.
- *Retroalimentación precisa:* Al medir el desempeño con indicadores específicos, se puede proporcionar retroalimentación precisa y detallada sobre las fortalezas y áreas de mejora en relación con las competencias genéricas, lo que permite a los individuos identificar y abordar áreas de desarrollo personal.

- *Evaluación objetiva:* Los indicadores de desempeño competencial pueden ayudar a objetivar la evaluación de competencias genéricas, reduciendo la subjetividad y sesgos en el proceso de evaluación.
- *Establecimiento de metas:* Al tener indicadores claros de desempeño, los individuos pueden establecer metas específicas y medibles para mejorar sus competencias genéricas, lo que fomenta un enfoque proactivo hacia el desarrollo personal y profesional.
- *Seguimiento y mejora continua:* Los indicadores de desempeño permiten un seguimiento continuo del progreso en el desarrollo de competencias genéricas a lo largo del tiempo, lo que facilita la identificación de áreas que necesitan más atención y la implementación de estrategias de mejora.

Además, los indicadores de desempeño competencial ofrecen diversos desafíos y oportunidades en el ámbito educativo y laboral. Por un lado, la definición y selección de indicadores pertinentes puede resultar compleja, dado que las competencias genéricas son multifacéticas y pueden manifestarse de diversas formas según el contexto. Por otro lado, esto puede requerir un esfuerzo considerable para garantizar que los indicadores sean relevantes y representativos de las habilidades deseadas.

Desafíos:

- *Subjetividad:* Las competencias genéricas, como la creatividad o la resolución de problemas, pueden ser difíciles de medir objetivamente debido a su naturaleza subjetiva. Los evaluadores pueden interpretar los indicadores de desempeño de manera diferente, lo que puede llevar a evaluaciones sesgadas.
- *Estandarización:* Es complicado establecer estándares universales para medir competencias genéricas, ya que pueden variar según el contexto cultural, social y laboral. Esto dificulta la comparación y la creación de herramientas de evaluación consistentes.
- *Evaluación auténtica:* Algunas competencias genéricas, como el trabajo en equipo o la comunicación, pueden ser mejor evaluadas en situaciones reales de trabajo o proyectos auténticos, lo que puede requerir más tiempo y recursos.
- *Resistencia al cambio:* Introducir nuevos métodos de evaluación basados en competencias genéricas puede enfrentar resistencia por parte de aquellos acostumbrados a evaluar el rendimiento basándose únicamente en resultados cuantificables y medibles.

Oportunidades:

- *Desarrollo integral:* La evaluación de competencias genéricas permite un enfoque más holístico del desarrollo personal y profesional, centrándose en habilidades que van más allá de los conocimientos técnicos y académicos.
- *Adaptabilidad:* Al incorporar la evaluación de competencias genéricas, las instituciones educativas y las organizaciones pueden adaptarse mejor a las demandas cambiantes del mercado laboral, donde las habilidades blandas son cada vez más valoradas.
- *Retroalimentación personalizada:* Los indicadores de desempeño relacionados con competencias genéricas pueden proporcionar una retroalimentación más detallada y específica sobre el progreso individual, lo que permite a los estudiantes y empleados identificar áreas de mejora y establecer metas realistas.
- *Mejora continua:* Al enfocarse en el desarrollo de competencias genéricas, las organizaciones pueden promover una cultura de aprendizaje continuo y mejora personal, lo que conduce a equipos más eficientes y colaborativos.

Como vemos, los indicadores de desempeño competencial ofrecen una herramienta valiosa para el desarrollo efectivo de competencias genéricas al proporcionar claridad, retroalimentación precisa, evaluación objetiva, establecimiento de metas y seguimiento continuo, lo que contribuye al crecimiento personal y profesional de las personas. Si bien evaluar y medir competencias genéricas con referencia a indicadores de desempeño presenta desafíos, también ofrece valiosas oportunidades para el crecimiento personal, profesional y organizacional.

En este contexto, presentamos un conjunto de 81 indicadores de desempeño competencial cuidadosamente seleccionados y desarrollados, que es el resultado del trabajo del investigador, dentro del marco de su tesis doctoral sobre desarrollo de competencias genéricas en estudiantes de grado del Tecnológico Nacional de México (TecNM). Estos indicadores se basan en las competencias Tuning América Latina, una iniciativa que busca promover la convergencia y la calidad de la educación superior en la región. Para garantizar su relevancia y validez, hemos llevado a cabo una revisión exhaustiva de la literatura académica pertinente y hemos aprovechado nuestra propia experiencia internacional en IES de América Latina.

Propuesta de indicadores de desempeño competencial

Competencias instrumentales	Indicadores de desempeño competencial
Abstracción, análisis y síntesis	<ul style="list-style-type: none"> – Descompone problemas complejos en componentes más manejables y los analiza de manera efectiva para identificar soluciones potenciales. – Sintetiza información de diversas fuentes para generar conclusiones significativas y formular nuevos enfoques o perspectivas. – Identifica patrones o tendencias en conjuntos de datos complejos para extraer ideas o <i>insights</i> relevantes.
Aplicar los conocimientos teóricos a la práctica	<ul style="list-style-type: none"> – Aplica conceptos teóricos de manera efectiva para resolver problemas prácticos del campo de estudio o profesión. – Utiliza principios y teorías aprendidas para desarrollar soluciones innovadoras y efectivas en situaciones reales. – Demuestra la capacidad de transferir el conocimiento teórico a la práctica mediante la resolución exitosa de problemas prácticos y la implementación de soluciones.
Organizar y planificar el tiempo	<ul style="list-style-type: none"> – Organiza y prioriza tareas de manera efectiva, cumpliendo con los plazos establecidos y gestionando eficientemente el tiempo disponible. – Elabora planes detallados para proyectos o actividades, distribuyendo el tiempo de manera equitativa y estableciendo hitos claros para el seguimiento del progreso. – Adapta y ajusta los planes según sea necesario para abordar cambios inesperados o nuevas prioridades, manteniendo siempre un control efectivo del tiempo.
Conocimiento sobre el área de estudio y profesión	<ul style="list-style-type: none"> – Demuestra un profundo entendimiento de los principios fundamentales y teorías relevantes en el área de estudio o profesión. – Mantiene una actualización constante sobre los avances y tendencias en el campo, aplicando este conocimiento de manera efectiva en diversas situaciones. – Utiliza su conocimiento especializado para resolver problemas complejos y tomar decisiones informadas que impactan positivamente en el área de estudio o profesión.
Comunicación oral y escrita	<ul style="list-style-type: none"> – Expresa ideas de manera clara, precisa y coherente tanto en comunicaciones escritas como orales. – Adapta el estilo y tono de comunicación según la audiencia y el contexto, garantizando la comprensión y el impacto del mensaje. – Utiliza un lenguaje técnico o especializado de manera apropiada y efectiva, comunicando conceptos complejos de manera accesible para diferentes audiencias.

Fuente: Elaboración propia.

Competencias interpersonales	Indicadores de desempeño competencial
Responsabilidad social y compromiso ciudadano	<ul style="list-style-type: none"> - Participa activamente en actividades de servicio comunitario o voluntariado que contribuyan al bienestar de la sociedad. - Demuestra sensibilidad hacia las necesidades y preocupaciones de la comunidad local y global. - Contribuye de manera proactiva a la resolución de problemas sociales y ambientales, promoviendo la justicia social y la sostenibilidad.
Capacidad crítica y autocrítica	<ul style="list-style-type: none"> - Evalúa de manera objetiva y reflexiva la calidad y validez de sus propias ideas, decisiones y acciones. - Identifica y cuestiona supuestos subyacentes, prejuicios o sesgos en su pensamiento y en el de los demás. - Acepta la retroalimentación constructiva y utiliza la autocorrección como una oportunidad para mejorar continuamente.
Capacidad de trabajo en equipo	<ul style="list-style-type: none"> - Colabora de manera efectiva con otros miembros del equipo, contribuyendo con ideas, habilidades y esfuerzo para lograr objetivos comunes. - Escucha activamente las opiniones y perspectivas de los demás, fomentando un ambiente de confianza y respeto mutuo. - Asume roles y responsabilidades dentro del equipo de manera flexible y adaptativa, demostrando compromiso con el éxito colectivo.
Habilidades interpersonales	<ul style="list-style-type: none"> - Establece y mantiene relaciones interpersonales positivas y productivas con colegas, clientes, colaboradores y otras partes interesadas. - Comunica de manera clara y efectiva, demostrando empatía, escucha activa y habilidades de negociación. - Resuelve conflictos de manera constructiva, buscando soluciones que satisfagan las necesidades de todas las partes involucradas.
Valoración y respeto por la diversidad y multiculturalidad	<ul style="list-style-type: none"> - Valora la diversidad de culturas, perspectivas y experiencias, promoviendo la inclusión y la equidad en todas sus interacciones. - Muestra sensibilidad cultural y adaptabilidad en entornos multiculturales, evitando estereotipos y prejuicios. - Colabora de manera efectiva con personas de diferentes orígenes y culturas, aprovechando la diversidad como una fuente de enriquecimiento y aprendizaje.
Habilidad para trabajar en contextos internacionales	<ul style="list-style-type: none"> - Se adapta fácilmente a entornos culturales, sociales y laborales diversos, demostrando flexibilidad y apertura mental. - Comunica de manera efectiva en un contexto internacional, superando barreras idiomáticas y culturales para colaborar con personas de diferentes nacionalidades.

Fuente: Elaboración propia.

Competencias sistémicas	Indicadores de desempeño
Capacidad de investigación	<ul style="list-style-type: none"> - Identifica problemas de investigación pertinentes y significativos dentro de su área de estudio o campo profesional. - Utiliza métodos de investigación apropiados y rigurosos para recopilar y analizar datos de manera efectiva. - Contribuye al avance del conocimiento mediante la generación de hallazgos originales y la elaboración de conclusiones fundamentadas.
Capacidad de aprender a actualizarse permanentemente	<ul style="list-style-type: none"> - Busca activamente oportunidades de aprendizaje continuo y desarrollo profesional para mantenerse al día con los avances en su campo. - Adquiere nuevos conocimientos y habilidades de manera autodidacta, aprovechando recursos como cursos en línea, seminarios y literatura especializada. - Se adapta con facilidad a los cambios en el entorno laboral y tecnológico, demostrando una mentalidad abierta y receptiva hacia el aprendizaje permanente.
Capacidad para actuar en nuevas situaciones	<ul style="list-style-type: none"> - Responde de manera efectiva y proactiva ante desafíos y oportunidades inesperadas, demostrando flexibilidad y adaptabilidad. - Utiliza experiencias pasadas y conocimientos adquiridos para tomar decisiones informadas y resolver problemas en contextos novedosos. - Se ajusta rápidamente a nuevas circunstancias, mostrando iniciativa y confianza en su capacidad para enfrentar situaciones desconocidas.
Capacidad creativa	<ul style="list-style-type: none"> - Genera ideas originales e innovadoras para abordar problemas y desafíos, aplicando pensamiento lateral y creativo. - Experimenta con diferentes enfoques y soluciones, fomentando un ambiente propicio para la creatividad y la exploración. - Transforma creativamente conceptos y conocimientos existentes en nuevas formas y aplicaciones que agregan valor.
Capacidad de motivar y conducir hacia metas comunes:	<ul style="list-style-type: none"> - Motiva a otros miembros del equipo para alcanzar objetivos compartidos, comunicando una visión clara y compartida. - Fomenta un ambiente de colaboración y trabajo en equipo, reconociendo y valorando las contribuciones individuales. - Lidera con el ejemplo, mostrando integridad, compromiso y dedicación hacia el logro de metas comunes.
Compromiso con la preservación del medio ambiente:	<ul style="list-style-type: none"> - Adopta prácticas y comportamientos respetuosos con el medio ambiente en todas las actividades personales y profesionales. - Promueve la conservación de recursos naturales y la mitigación del impacto ambiental negativo en sus decisiones y acciones. - Participa en iniciativas de sensibilización y acción ambiental, contribuyendo a la protección y preservación del medio ambiente a nivel local y global. - Valora y respeta la diversidad cultural y social, reconociendo la importancia del diálogo intercultural y la inclusión. - Participa activamente en actividades y proyectos que promueven la cohesión social, la justicia y la equidad. - Contribuye al desarrollo y fortalecimiento de la comunidad local, trabajando en colaboración con diversos actores sociales para abordar desafíos y promover el bienestar colectivo.
Compromiso con el medio sociocultural	

Habilidad para trabajar de forma autónoma	<ul style="list-style-type: none"> - Gestiona de manera efectiva el tiempo y los recursos para alcanzar objetivos individuales sin supervisión directa. - Toma decisiones informadas y asume la responsabilidad de sus acciones, demostrando iniciativa y autonomía en la resolución de problemas. - Organiza tareas de manera eficiente, manteniendo altos estándares de calidad y cumpliendo con plazos establecidos.
Capacidad para formular y gestionar proyectos	<ul style="list-style-type: none"> - Formula objetivos claros y alcanzables para proyectos específicos, identificando recursos necesarios y estableciendo planes de acción detallados. - Coordina y dirige equipos multidisciplinarios, asignando roles y responsabilidades de manera equitativa y efectiva. - Monitorea el progreso del proyecto, identificando y abordando desviaciones u obstáculos para garantizar el logro exitoso de los objetivos.
Compromiso con la calidad	<ul style="list-style-type: none"> - Busca constantemente la excelencia en todas las actividades y productos, aplicando estándares de calidad rigurosos y persiguiendo la mejora continua. - Fomenta una cultura organizacional orientada hacia la calidad, promoviendo la colaboración y la retroalimentación constructiva. - Cumple con normativas y estándares de calidad relevantes en su área de trabajo, garantizando la satisfacción del cliente y el cumplimiento de los objetivos establecidos.

Fuente: Elaboración propia.

El conjunto de indicadores de desempeño competencial presentado abarca una amplia gama de competencias genéricas, comprendiendo no sólo habilidades cognitivas sino también habilidades interpersonales y habilidades prácticas. Estas competencias son críticas en el mundo contemporáneo, donde la capacidad de pensar de manera analítica, comunicarse efectivamente y resolver problemas de manera creativa son tan importantes como la habilidad para colaborar en equipo, adaptarse a diversos entornos y aplicar conocimientos en situaciones prácticas.

Cada indicador ha sido meticulosamente diseñado para capturar aspectos específicos de estas competencias, asegurando así una evaluación precisa y significativa del desempeño competencial en una variedad de contextos educativos y laborales. Desde la capacidad para analizar información hasta la habilidad para liderar y motivar a otros, estos indicadores proporcionan un marco sólido para evaluar y/o medir el desarrollo de competencias clave para el éxito personal y profesional en el siglo XXI.

En este contexto, es crucial tener en cuenta que estos indicadores no son estáticos. A la inversa, son flexibles y pueden adaptarse según las necesidades y los objetivos de cada IES o programa educativo. Por lo mismo, se alienta a las autoridades pertinentes a personalizar estos indicadores con la debida autorización de su autor, lo que permitirá una mejor alineación con los objetivos específicos de cada institución y programa.

Además, se recomienda encarecidamente complementar el uso de estos indicadores con otros métodos de evaluación. Por ejemplo, las entrevistas, los portafolios y las evaluaciones basadas en proyectos ofrecen una visión más completa y detallada del desarrollo de competencias en el estudiantado. La combinación de estos enfoques proporciona una perspectiva integral que permite una evaluación más precisa y significativa de las competencias genéricas y en qué medida éstas tributan al meta-perfil profesional (perfiles de egreso basados en puntos de referencia).

Como vemos, este conjunto de indicadores de desempeño competencial representa una herramienta valiosa para evaluar y mejorar el desarrollo de competencias genéricas en entornos educativos y laborales. Su flexibilidad, combinada con la recomendación de utilizar otros métodos de evaluación, garantiza que puedan adaptarse y aplicarse de manera efectiva en una variedad de contextos, contribuyendo así al crecimiento y éxito de estudiantes y profesionales en el mundo actual.

Sin embargo, es importante destacar que la implementación de estos indicadores debe ir de la mano con un proceso de retroalimentación constante y una revisión periódica para garantizar su relevancia y eficacia. Por lo mismo, las IES deben estar abiertas a ajustar y mejorar continuamente estos indicadores según las necesidades cambiantes del mercado y las demandas del entorno laboral.

Además, se recomienda a las IES de la región proporcionar una capacitación adecuada a los equipos evaluadores para así garantizar una evaluación coherente y justa de las competencias genéricas en sus estudiantes. Esto implica no sólo la familiarización con los indicadores y los criterios de evaluación, sino también la sensibilización sobre posibles sesgos y la aplicación de técnicas para mitigarlos. Al invertir en el desarrollo profesional de los evaluadores, se fortalece la integridad del proceso de evaluación y se asegura que los resultados reflejen de manera precisa el desempeño de los individuos.

En última instancia, el objetivo final de estos indicadores es fomentar un desarrollo integral de las competencias clave que preparen a la nueva generación de profesionales para enfrentar mejor los desafíos del siglo XXI. Al implementarlos de manera efectiva y complementarlos con otras herramientas de evaluación, las instituciones educativas y los programas laborales pueden contribuir significativamente al crecimiento personal y profesional de sus estudiantes y profesionales, preparándolos para prosperar en un mundo cada vez más competitivo y cambiante.

Referencias

- Australian National Training Authority (2003). Defining generic skills at a glance. https://www.ncver.edu.au/_data/assets/file/0020/4457/nr2102b.pdf
- Bowen, G.A. (2009). Document Analysis as a Qualitative Research Method. *Qualitative Research Journal*, 9(2), 27 – 40. <https://biotap.utk.edu/wp-content/uploads/2019/02/document-analysis.pdf>
- European Training Foundation (2019). Key indicators on education, skills and employment 2019. https://www.etf.europa.eu/sites/default/files/2019-12/kiese_2019.pdf
- González, J. & Wagenaar, R. (2003). Tuning Educational Structures in Europe. Informe Final - Proyecto Piloto, Fase 1. Bilbao: Universidad de Deusto. https://tuningacademy.org/wp-content/uploads/2014/02/TuningEUI_Final-Report_SP.pdf
- Loukkola, T., Peterbauer, H. & Gover, A. (2020). *Exploring higher education indicators*. European University Association (EUA). <https://eua.eu/downloads/publications/indicators%20report.pdf>
- Martin, M. & Sauvageot, C. (2011). Constructing an indicator system or scorecard for higher education A practical guide. UNESCO. <https://uis.unesco.org/sites/default/files/documents/constructing-an-indicator-system-or-scorecard-for-higher-education-a-practical-guide-2011-en.pdf>
- Vera, F. (2016). Infusión de habilidades blandas en el currículo de la educación superior: Clave para el desarrollo de capital humano avanzado. *Revista Akademeia*, 15(1), 53-74. <https://doi.org/10.61144/0718-9397.2016.137>
- Vera, F. (2021). Competencias blandas para la fuerza laboral del siglo XXI. *Transformar*, 2(2), 20–29. <https://revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/2>
- Vera, F. (2021). Desarrollo de competencias genéricas en estudiantes de enfermería. *Transformar*, 2(4), 47–54. <https://revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/43>
- Vera, F., & Tejada, E. (2020). Developing soft skills in undergraduate students: A case at a Chilean private university. *Transformar*, 1(1), 57–67. <https://revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/12>
- Vera, F., Tejada, E., & Morales, M. (2022). Desarrollo de competencias genéricas en estudiantes de Licenciatura en Lengua y Literatura Hispanoamericana. *Transformar*, 3(1), 14–25. <https://revistatransformar.cl/index.php/transformar/article/view/49>