

## Proceso de identificación de competencias

El siguiente proceso sirve para identificar competencias y valorarlas a través de la evidencia.

### **Descripción del contexto.**

La persona describe el contexto en el que ejerció una determinada competencia.

Ejemplo: unas prácticas curriculares. La persona puede describir el proyecto en el que participó, los objetivos de éste, los grupos de interés involucrados, la duración de la experiencia, el equipo en el que trabajó...



### **Descripción de su papel en ese contexto.**

Debe indicar cuál era su rol en ese contexto concreto y las tareas que llevaba a cabo.

Ejemplo: objetivos individuales en un trabajo de grupo, con quién se comunicaba, etc.



### **Descripción del episodio concreto en el que se puso en práctica la competencia.**

Por último, la persona describe la situación concreta en la que ejerció esta competencia.

Ejemplo: obstáculos a los que se enfrentó la persona y cómo lidió con ellos, cómo aplicó sus conocimientos teóricos y cómo aprendió de su experiencia práctica.

Este proceso puede realizarse con cada competencia por separado. Para algunas competencias, el contexto y el papel en que se ejercieron pueden coincidir. El objetivo de este ejercicio es que, al realizar la entrevista, se disponga de más información de entrada; de este modo, se puede dirigir la entrevista a obtener mejor información y explorar la experiencia del individuo.

## Evaluación y medición de competencias

En una entrevista de orientación o selección, las competencias se evalúan a través de la información que da la persona entrevistada.

Esta información puede ser:

### Verbal y explícita.

Es la información contenida en el discurso.

Por ejemplo:

1. Experiencias académicas (titulación, TFG)
2. Experiencias personales (voluntariados, estancias en el extranjero)
3. Experiencias profesionales (cualificadas, no cualificadas, prácticas...)
4. Aficiones, intereses
5. Autopercepción que da la persona entrevistada.

Con este método se pretende conocer:

- a) las situaciones por la que ha pasado esa persona
- b) Qué competencias puso en práctica y el nivel alcanzado.

### No verbal e implícita.

El comportamiento no verbal durante la sesión ofrece información o sirve para contrastar la aportada de forma verbal, al apoyar, contradecir o sustituir información.

Por ejemplo:

1. Estilos de comunicación,
2. Gestos
3. Expresiones faciales o emocionales

Estas observaciones pueden ser por sí mismas una forma de evaluar determinadas competencias que se manifiestan durante la entrevista, como la capacidad de comunicación.

El nivel de dominio de una competencia viene determinado por el contexto en el que la persona la puso en práctica.

Al evaluar una competencia en una entrevista, el objetivo es detectar la capacidad del individuo de aplicarla en diferentes situaciones.

Para lograr este objetivo, el rol de entrevistador requiere de una buena comprensión de las competencias a evaluar que le permita explorar y buscar evidencias.

La siguiente escala ofrece una forma de codificar el nivel de una competencia sobre la base de evidencias

1	2	3	4	5	6
La competencia no se ha observado, no ha podido valorarse, o la persona no sabe ejercerla.		La persona explicita tener esa competencia o es detectada por la entrevistadora, aunque no se ofrecen evidencias.		Se aportan ejemplos y evidencias de situaciones concretas de desempeño.	