



CIENCIAS SOCIALES Y HUMANÍSTICAS

Premio Anual de la Academia de Ciencias de Cuba, 2020

Metodología para la evaluación formativa de competencias en líderes comunitarios

Mario Rodríguez Mena García ¹ *<https://orcid.org/0000-0001-5129-7906>
Roberto Corral Ruso ² <https://orcid.org/0000-0002-1992-8269>

¹ Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas. La Habana, Cuba

² Facultad de Psicología, Universidad de La Habana. La Habana, Cuba

*Autor para la correspondencia: mariocips@ceniai.inf.cu

Palabras clave

competencias; evaluación formativa; coordinación de procesos comunitarios

RESUMEN

Introducción: El estudio de las competencias humanas gana cada día más terreno en el campo de las ciencias sociales; sin embargo, el abordaje de la evaluación de las competencias y, sobre todo la evaluación formativa de las mismas, no resulta muy frecuente. La presente investigación tuvo como objetivo elaborar una metodología para la evaluación formativa de competencias. **Métodos:** Se empleó la investigación acción participativa. Se utilizó como unidad de análisis la comunidad de aprendizaje Madiba, conformada por líderes comunitarios de diferentes provincias del país. **Resultados:** La experiencia permitió construir una metodología para la evaluación formativa de competencias en líderes comunitarios. En el artículo se describen los pasos de la metodología y se ilustra su aplicación. La investigación, como prolongación de un proyecto anterior, permitió continuar la definición de una concepción propia sobre la categoría competencia, e indagar con mayor profundidad en los procesos de la formación, el aprendizaje y la evaluación de los núcleos de competencias para la coordinación de procesos comunitarios participativos de los miembros de la comunidad Madiba que se desempeñan como líderes comunitarios. Conclusiones: la metodología creada para evaluar tales competencias, si bien podría parecer muy específica por el objeto de evaluación, se considera lo suficientemente flexible para hacerla extensiva a otras experiencias formativas. Su aplicación en el ámbito comunitario permite, además, entender el vínculo entre la gestión comunitaria y las políticas sociales. Vínculo que tiene lugar en el contexto de la comunidad, pues allí es donde se problematiza y se enriquece desde la acción práctica.

Methodology for the formative assessment of community leaders' competences

ABSTRACT

Introduction: The study of human competencies is gaining more and more ground every day in the field of social sciences; however, the approach to the evaluation of competences and,

Keywords

competences; formative assessment; community processes coordination



especially the formative evaluation of them, is not very frequent. The objective of this research was to develop a methodology for the formative evaluation of competences. **Method:** Participatory action research was used. The Madiba learning community, organized with community leaders from different provinces of the country, was used as the unit of analysis. **Results:** The experience allowed for the construction of a methodology for the formative evaluation of competences of community leaders. This paper describes the steps of the methodology and illustrates its application. The research, as an extension of a previous project, allowed us to continue a definition of our own conception on the category competence, and to inquire more deeply into the processes of training, learning and evaluation of the core of competences for the coordination of participatory community processes of the members of the Madiba community who serve as community leaders. **Conclusions:** The methodology created to evaluate such competences, although it could seem very specific due to the object of evaluation, it is considered flexible enough to make it extensible to other formative experiences. Its application at the community level also makes it possible to understand the link between community management and social policies. This link takes place in the context of the community, since it is there where it is problematized and enriched by practical action.

INTRODUCCIÓN

La evaluación de competencias es un campo de estudio poco abordado por los especialistas que en los diferentes ámbitos disciplinares se ocupan de este tema; menos aún se ha profundizado en el carácter formativo de este tipo de evaluación. La investigación que se presenta en este artículo pretende cubrir de algún modo este vacío y tuvo como objetivo elaborar una metodología para la evaluación formativa de competencias. El proceso de construcción de la metodología, sus fundamentos y aplicación práctica, están ampliamente expuestos en el libro *Evaluación formativa de competencias. Una metodología*, elaborado por el Grupo Aprendizaje para el Cambio (GAC), del Centro de Investigaciones Psicológicas y Sociológicas (CIPS) en colaboración con la Facultad de Psicología de la Universidad de La Habana y el Centro Félix Varela (CFV).

El citado libro, desarrollado en el marco del proyecto “Coordinación de procesos comunitarios participativos. Prácticas de aprendizajes”, realizado en el período 2015-2017, tiene como antecedente la amplia experiencia del GAC en la conformación de comunidades de aprendizaje en diferentes espacios sociales y en la formación de competencias para la autorregulación del aprendizaje. ^(1,2,3) El precedente más inmediato está en el Programa de formación de competencias para la coordinación de procesos comunitarios participativos, implementado entre los años 2013 al 2015, que tuvo como etapa previa la conformación de una comunidad de aprendizaje a la que sus miembros –mayormente líderes comunitarios– denominaron Madiba. Dicha experiencia quedó registrada en el libro *La Comunidad de Aprendizaje Madiba. Memorias*

de un viaje, ⁽⁴⁾ que obtuvo Premio Anual 2016 de la Academia de Ciencias de Cuba.

Consecuentemente con el espíritu de la investigación-acción participativa, como guía de los programas de formación ejecutados por el grupo de aprendizaje para el cambio (GAC), los momentos de retroalimentación siempre han sido incluidos en cada proceso; sin embargo, hasta esta última experiencia investigativa, la evaluación de la efectividad de tales programas nunca había sobrepasado el lapso de tiempo de la ejecución de los mismos, o a lo sumo, la medición de sus efectos inmediatos, una vez que hubiesen concluido.

En tal sentido, el resultado que sirve de base a este artículo se dirigió a cubrir esta importante demanda de orden práctico, que se convirtió también en un reto teórico y metodológico, pues si bien como equipo de investigación contábamos con saberes básicos sobre organización, facilitación, monitoreo y evaluación de procesos de aprendizaje durante la realización de programas formativos, hasta ese momento no teníamos experiencias específicas de seguimiento en la práctica cotidiana de las personas que habían sido formadas y de los impactos que esta formación provocaba en el desarrollo de sus tareas y proyectos de transformación social.

La metodología de evaluación formativa de las competencias para la coordinación de procesos comunitarios participativos fue co-construida durante un largo proceso de aprendizaje y desaprendizaje por parte de los investigadores del GAC y los miembros de la comunidad de aprendizaje (CA) Madiba. La sistematización en retrospectiva de la experiencia total permitió establecer con precisión los pasos de la metodología que abordaremos en este artículo de manera sintética; así como sus implicaciones epistemológicas, éticas y prácticas.

MÉTODOS

Se empleó la investigación-acción participativa como metodología de investigación de carácter cualitativo, ^(5,6) que permitió un proceso de diálogo permanente entre las conceptualizaciones ya elaboradas y sus nuevas reelaboraciones mediante el sistemático análisis reflexivo y crítico de las prácticas cotidianas de los sujetos protagonistas: los coordinadores de procesos comunitarios participativos.

Se empleó un variado sistema de métodos y técnicas para la recogida de evidencias, según las diferentes etapas de la investigación y los objetivos específicos de cada una; todo ello combinado con el análisis de documentos y la sistematización teórica de la experiencia.

La primera etapa de la investigación transcurrió durante los años 2013 y 2014 con la aplicación del programa formativo; a continuación, en el año 2015, se realizaron los talleres de evaluación formativa; y en el periodo 2016-2017, se hizo el trabajo de campo en los municipios Habana del Este, Cumanayagua y Holguín.

Se emplearon como métodos: el experimento formativo, la observación participante, la entrevista, los grupos focales y el estudio de casos múltiples. También se utilizaron diversas técnicas de simulación como juego de roles, el In Basket⁷; así como importantes técnicas de autorreporte como los portafolios individuales, las guías de autoevaluación y el diario de campo.

En el programa formativo participaron los 19 miembros de la CA Madiba: líderes comunitarios y colaboradores del Centro Félix Varela (CFV) en los municipios señalados. En los talleres de evaluación formativa participaron los 14 miembros de la CA Madiba que todavía estaban activos; por su parte, el trabajo de campo se hizo con los cinco miembros de Madiba seleccionados como estudio de casos. Con ellos se profundizó en la evaluación de las competencias hasta el nivel de ejecución en sus prácticas reales de desempeño como coordinadores de procesos comunitarios participativos.

RESULTADOS

La construcción de la metodología

La construcción de esta metodología ha sido el fruto de un proceso de aproximación paulatina. Se partió de com-

⁷ Ejercicio de simulación individual dirigido a evaluar el desempeño en la planificación de tareas, como parte de las competencias para la gestión de procesos comunitarios participativos. Incluye tres documentos: la descripción de una situación hipotética, la lista de 10 tareas a realizar y una matriz para organizar el trabajo. El sujeto debe completar la matriz de modo que pueda decidir en qué orden realizará las tareas, qué acciones ejecutará, con quién las realizará, qué condiciones deberá asegurar y cómo evaluará su efectividad. Para la realización de este ejercicio los sujetos contaron con 30 minutos y lo hicieron en presencia del investigador, quien podía ofrecer ayuda en caso necesario.

prender a las competencias como un “proceso emergente y autoorganizado de actualización de potencialidades y de movilización (articulación de los recursos necesarios, orientado a dar respuesta a una demanda contextual de una práctica social e históricamente construida) que se expresa en un desempeño, individual o colectivo, autorregulado y socialmente valorado por su idoneidad.” ^(7 p. 21)

La metodología elaborada responde a la concepción del GAC sobre la formación de competencias: privilegia el carácter protagónico de la persona que aprende, atiende las premisas del aprendizaje adulto, ⁽¹⁾ y considera a la evaluación como un momento más de aprendizaje dentro del proceso formativo. ⁽⁴⁾

Para su elaboración se tomaron también como referentes teóricos, el método matricial complejo, ⁽⁸⁾ aplicado en la evaluación de competencias durante los aprendizajes académicos en varias universidades latinoamericanas y el *assessment center*, ^(9, 10, 11) método de evaluación de competencias empleado en el ámbito laboral para el reclutamiento y la selección del personal.

Lo peculiar de esta metodología se encuentra justamente en hacer valer el carácter formativo de la evaluación, lo que hace que su aplicación misma se convierta en una experiencia de aprendizaje y de crecimiento personal para los evaluados. A continuación, sintetizamos los componentes esenciales de la metodología elaborada.

Los pasos de la metodología

Estos componentes se organizaron en una secuencia de cinco pasos que guardan una estrecha relación.

Paso 1: Identificación y comprensión de las competencias a evaluar. A partir del posicionamiento teórico, epistemológico y axiológico asumido para conceptualizar la categoría competencia, se procede a identificar las competencias específicas a evaluar.

Las competencias son definidas de modo operacional, lo que implica establecer sus dimensiones y las tareas en las que requieren ser actualizadas. Si las competencias ya han sido identificadas con anterioridad se impone un proceso de revisión y precisión que facilite su posterior evaluación. Para lograrlo es imprescindible hacer un estudio de contexto que permita visibilizar y valorar las situaciones de la actuación cotidiana donde estas son requeridas. Este análisis se realiza con las personas que serán evaluadas y deberá garantizarse que ellas logren una comprensión adecuada de tales competencias.

Las competencias a evaluar son formuladas en términos de acción: implican una finalidad, un verbo de desempeño, un objeto conceptual, y una situación de contexto. El proce-

so de elaboración conjunta de los núcleos de competencias² requeridos para la coordinación de procesos comunitarios participativos, transcurrió durante las etapas de aplicación del programa formativo en la CA Madiba y en los talleres evaluativos. Al final, por consenso, se definieron los cuatro núcleos de competencias siguientes:

- Gestionar acciones de transformación comunitaria. Orientado a la planificación, ejecución y evaluación del sistema de tareas dirigidas al desarrollo comunitario de manera estratégica, reflexiva y participativa.
- Facilitar el trabajo en grupo. Dirigido a la organización y manejo de acciones que faciliten la dinámica grupal en función del logro de las tareas y el desarrollo del grupo.
- Conducir diálogos generativos. Encaminado a la creación de referentes para dialogar, la construcción de marcos compartidos y la generación de nuevos sentidos y significados durante el diálogo.
- Manejar situaciones emergentes en la comunicación interpersonal y grupal. Enfocado a la comprensión de las situaciones de indecisión, contrariedad, ambivalencia y conflictos que surgen durante la comunicación y su afrontamiento con la participación de todas las personas implicadas.

Paso 2: Definición de los indicadores de desempeño competente por cada competencia a evaluar. La comprensión de la competencia no se agota en el primer paso. Se necesita definir con claridad cómo ella se expresa (actualiza) en el desempeño de las personas; para lograrlo hay que recurrir a los indicadores del desempeño.

Los indicadores son elaborados a partir de la reflexión de las propias prácticas de los sujetos, donde se conjugan los diferentes saberes (teóricos y empíricos) y formas de hacer y de ser. Sirven de orientación y monitoreo de la ejecución exitosa de las tareas identificadas en la competencia. Deben ser concretos, ajustados a las demandas de la actividad y deben permitir de conjunto la evaluación integral de la competencia, que se extiende en tres direcciones: como desempeños efectivos, como potencialidades establecidas o en construcción, y como relación con los otros.

Paso 3: Acopio de evidencias a través de métodos y técnicas diseñados con ese propósito. Las evidencias constituyen las pruebas concretas y tangibles de que se domina una

² El constructo núcleos de competencias se ha empleado para designar las posibles competencias que son requeridas para el desarrollo idóneo de una actividad; en este caso: la coordinación de procesos comunitarios participativos. Al denominar estas agrupaciones de competencias como núcleos se pretende destacar su naturaleza heurística, aún en proceso de búsqueda y sustentación. Otra de las razones para utilizar el concepto de núcleos de competencias se refiere a la necesidad de abarcar la variabilidad individual en la movilización y actualización de recursos para la ejecución de una actividad específica.

competencia. Se detectan sobre la base de los indicadores y requieren una valoración integral. Nunca debe valorarse una evidencia aislada, siempre hay que considerar las otras evidencias acopiadas. Las evidencias deben ser sometidas al análisis público de las personas implicadas en la evaluación para que esta resulte formativa.

Para lograrlo se emplean diferentes métodos y técnicas; uno de los más significativos es la observación de cómo las personas resuelven una tarea específica que requiera la actualización de las competencias aprendidas. También la entrevista es muy útil, y en particular la entrevista apreciativa-generativa que combina los recursos de la indagación apreciativa⁽¹²⁾ y el diálogo generativo⁽¹³⁾ como principios básicos de su funcionamiento: apreciar lo positivo, alentar la participación, reconocer los aportes, destacar los avances, celebrar los logros, descubrir oportunidades, generar nuevas ideas, entre otros.⁽¹⁴⁾

Otros instrumentos muy valiosos son los autorreportes y las autoevaluaciones, en tanto pueden develar el grado de implicación personal y de comprensión cognitiva de su propio aprendizaje. La dimensión de orientación que caracteriza a las competencias supone la autorregulación y la autoevaluación como acciones específicas, y estos instrumentos pueden informar acerca de cómo se aprenden estas habilidades durante la trayectoria de formación.

Paso 4: Elaboración de juicios de valor sobre los resultados alcanzados y el proceso de su desarrollo. Exige establecer una constante comparación entre las evidencias halladas y los indicadores de desempeño establecidos para cada competencia. En tanto es una evaluación formativa, la valoración que se hace es personalizada: toma en cuenta las historias peculiares de cada sujeto y sus trayectorias de desarrollo personal. Se utilizan todas las formas de evaluación (autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación) para triangular las fuentes de valoración. El aspecto central a evaluar se refiere al momento en que la persona alcanza la comprensión del proceso y comienza a realizarlo por sí mismo, aunque su desempeño no esté acabado y requiera de niveles de ayuda, tal como sugiere Vygotski.⁽¹⁵⁾

Los juicios de valor elaborados se someten a la consideración de los evaluados. En este modelo -considerando que se está evaluando el desarrollo de las competencias después de una experiencia formativa- los criterios de logro se concibieron en tres niveles:

- Nivel básico: se cumplen los objetivos mínimos, pero se considera que requieren mayor desarrollo.
- Nivel de avance: referido a la mejoría con respecto a un momento anterior de desempeño personal.

- Nivel de idoneidad: el desempeño es consciente y autorregulado, desplegado según las exigencias del contexto.

Sin embargo, aunque estos criterios son válidos, no significan clasificación de resultados en una escala cuantitativa, sino valoración de un momento en el desarrollo de la formación.

Paso 5: Retroalimentación y preparación de planes de desarrollo. Como parte de la evaluación formativa, lo más importante es que las personas evaluadas tengan claridad acerca de sus logros y los aspectos a mejorar. Aunque la retroalimentación debe transversalizar todo el proceso de evaluación, en este último paso de la metodología ocupa un rol protagónico, en el sentido de integración de todos los elementos de análisis que son devueltos al evaluado para su reflexión y uso constructivo en el mejoramiento continuo de su desempeño competente.

DISCUSIÓN

La efectividad de la metodología

Los resultados alcanzados permiten ilustrar con mayor profundidad, a través de la triangulación de diferentes fuentes y métodos, el proceso de desarrollo de las competencias para la coordinación de procesos comunitarios participativos, así como comprender mejor el modo de evaluarlas formativamente.

El método de estudio de casos múltiples mostró ampliamente su utilidad al respecto. En primer lugar, porque permitió que el proceso de evaluación fuese realizado en las propias condiciones de aprendizaje y de actuación de las personas y en un clima de interacción que favoreció la constante actualización de las potencialidades para el desempeño competente; la retroalimentación directa e inmediata; así como la posibilidad de brindar los niveles de ayudas requeridos, incluso demandados por los propios sujetos como muestra de su capacidad de autorregulación.

También posibilitó un seguimiento más profundo de las trayectorias individuales del desarrollo competente, al indagar en zonas no exploradas durante la experiencia formativa en la CA Madiba, contrastar múltiples evidencias obtenidas por diferentes vías, y colocar a las personas ante nuevos retos de aprendizaje que debieron sortear a través de la movilización y articulación de los recursos indispensables, fueran estos personales o colectivos, en tanto los lograron identificar en su interacción con los demás.

A las preguntas de cómo logran estas personas alcanzar un nivel avanzado de desarrollo de las competencias y por qué lo hacen, habría que responder en primer lugar por el grado de implicación personal que imprimen a su proceso de aprendizaje: si bien no comenzaron la experiencia formativa

igualmente motivados, y sobre todo convencidos de que podrían aprender, este fue un elemento rápidamente superado a través de la elaboración de estrategias eficientes para enfrentar sus propias barreras personales, dígase: inseguridad, timidez, desconfianza, incapacidad, miedo al fracaso.

Pero esta elaboración personal, expresada en un cambio radical de sus patrones de interacción social, se sostuvo en su inserción consciente en una nueva y poderosa dinámica grupal creada por la propia CA, caracterizada por la confianza, el respeto mutuo y la colaboración. Asimismo, la mirada siempre apreciativa y enfocada en aprovechar las oportunidades -incluso los errores- para generar el cambio, facilitaron tal movimiento de progreso.

Estos nuevos patrones de interacción fueron extrapolados a los contextos específicos de su actuación como coordinadores, en tanto pudieron probar su efectividad para la solución de los problemas y demandas que allí afrontaban, y estando sustentados en un fuerte sentido de pertenencia a su comunidad, evidenciado en su compromiso y esfuerzo desinteresados por contribuir a la transformación positiva de las problemáticas de su contexto particular.

Otro elemento crucial en el desarrollo de las competencias evaluadas es la adecuación al contexto. La razón de esta afirmación estriba en que el contexto social es el espacio generador y de expresión de las competencias. Una respuesta adecuada a las demandas del contexto, que siempre serán peculiares y únicos, constituye un pilar importante para el desempeño competente. El saberse situar en contexto, a través de la evaluación constante del mismo como fuente de recursos, permite a la persona desempeñarse mejor como coordinador.

Al respecto, y como observación derivada de las experiencias vividas en estas comunidades, habría que señalar el esfuerzo que supone para estas personas, situadas en el rol de coordinadores de procesos comunitarios participativos, poder sortear con éxito los mecanismos burocráticos y las disímiles manifestaciones de incomunicación y desarticulación que prevalecen en los modos de funcionamiento de las instituciones e instancias de gobierno a nivel local, tanto al interior de las mismas como en los vínculos (o no vínculos) que establecen entre ellas; algo que incide negativamente en la vida cotidiana del ciudadano común y que no facilita (más bien entorpece) el adecuado curso de las transformaciones que las comunidades proyectan llevar a cabo.

La metodología elaborada aplica en una línea de investigación social transformadora: la formación de actores sociales en sus diferentes ámbitos de actuación. Aquí resultan centrales la concepción de las competencias como categoría relacional y dialéctica, cuya identificación, formación y evalua-

ción requieren movilizar los recursos personales en contextos de interacción social y desde la propia autorregulación; y la comprensión de las comunidades de práctica que devienen en comunidades de aprendizaje, cuando se crean las situaciones de aprendizaje adecuadas que colocan al aprendiz en un rol protagónico y decisor. Integra, además, el tema del aprendizaje a los objetivos del cambio social en ambientes de prácticas comunitarias cotidianas, más allá de los espacios académicos tradicionales. Se adscribe a una epistemología dialéctica, metodologías participativas y sistemas de evaluación ecológicas realizados por los propios participantes. Considera el diálogo como su instrumento más valioso para la transformación desde la práctica, primero como concientización, después como intención y por último como realización.

Conclusiones

Esta metodología resultó peculiar porque, al privilegiar el carácter formativo de la evaluación, logra que su aplicación misma se convierta en una experiencia de aprendizaje y de crecimiento personal para los evaluados. Los resultados alcanzados a través del cumplimiento de las tareas de investigación, definidas en el resultado de investigación,⁽⁷⁾ constituyeron la base para sintetizar los componentes esenciales de la metodología elaborada. Estos componentes se organizaron en una secuencia de cinco pasos que guardan una estrecha relación.

La acción para la transformación se ejerce y se evalúa mediante las redes de interacción o las relaciones de participación existentes entre los sujetos individuales y colectivos. Ello supone la interdependencia continua entre necesidades, expectativas y metas de los sujetos (individuales o colectivos), y las condiciones de la práctica real, contexto y posibilidades, interrelación que se objetiva en las redes de comunicación y cooperación entre los miembros de las comunidades de aprendizaje. Es en esta interacción donde se realiza cualquier intervención y donde se puede evaluar cualquier transformación, más que en ejecuciones individuales fuera de contexto o decisiones organizacionales de carácter más institucional.

Estas experiencias de trabajo en el ámbito comunitario conducen a la reflexión sobre el vínculo entre la gestión comunitaria y las políticas sociales. Vínculo que tiene lugar en el contexto de la comunidad, pues allí es donde se problematiza y se enriquece desde la acción práctica. Ello requiere el reconocimiento y el desarrollo de las capacidades de afrontamiento generativo de las personas,⁽¹⁴⁾ las comunidades y las instituciones. Es necesario facilitar la promoción de los recursos que las personas y grupos pueden construir para avanzar desde el asistencialismo hacia una ciudadanía proactiva, creadora, innovadora, responsable y comprometida con la

gestión comunitaria que desarrollan. Las personas deben ser conscientes acerca de por qué, para qué, dónde y cómo deben participar. Para esto se necesita que las políticas tengan carácter inclusivo, capaces de atender lo general y lo singular, lo que significa reconocer a la diversidad como valor; así como la apertura a la crítica social, de manera que participar de la discusión y evaluación de las políticas públicas sea un elemento constituyente de la democracia participativa.

Una gestión comunitaria efectiva promueve procesos de transformación participativos. Esto puede facilitarse cuando a nivel de comunidad existe una fuerte identidad, marcada por la cohesión social y una historia compartida que reconoce la diversidad; cuando se han forjado lazos interinstitucionales bien consolidados que permiten operar en armonía; cuando existe un liderazgo genuino, legitimado por la mayoría; y cuando las personas cuentan con herramientas para participar, dialogar y co-crear. Sucede todo lo contrario en ausencia o poca presencia de estos elementos.⁽⁷⁾

Forma parte de la labor del GAC la tarea de sensibilizar y convencer acerca del peligro de la fragmentación entre los contextos de producción del conocimiento, su diseminación y la acción práctica. Acortar las distancias entre ciencia, práctica y políticas sociales es hoy una importante meta a la que no se puede renunciar.

Agradecimientos

A los miembros del equipo de investigación GAC del CIPS. A los miembros de la CA Madiba. Al Centro Félix Varela.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Rodríguez Mena M, García I, Corral R y Lago CM. Aprender en la empresa. Fundamentos sociopsicopedagógicos del programa de formación de aprendices autorregulados en comunidades de aprendizaje. La Habana: Editorial Prensa Latina; 2004.
2. Rodríguez Mena M. Formando competencias para autorregular el aprendizaje en comunidades de práctica. En Crecemos. San Juan, Puerto Rico. Revista Hispanoamericana de Desarrollo Humano y Pensamiento. 2008;10(1,2):90-7.
3. Rodríguez Mena M. Aprender en comunidades de práctica. Fundamentos teóricos y metodológicos del desarrollo de comunidades de aprendizaje en organizaciones laborales. Tesis Doctoral. Centro de Estudios para el Perfeccionamiento Educacional. Universidad de La Habana; 2013.
4. Rodríguez Mena M, López CL, Corral R, Lorenzo K, Pomares W, Lago CM, Chao AM y Regalado H. La comunidad de aprendizaje MADIBA. Memorias de un viaje. La Habana: Publicaciones Acuario; 2015.
5. Elliot J. La investigación-acción en educación. Madrid: Ediciones Morata; 2000.
6. Hernández AH. La investigación-acción como método. Una mirada desde la organización laboral. La Habana: Publicaciones Acuario; 2009.

7. Rodríguez Mena M, López CL, Corral R, Labaut L, Pérez O, Lago CM, Chao AM y Regalado H. Evaluación formativa de competencias. Una metodología. La Habana: Publicaciones Acuario; 2019.
8. Tobón S, Pimienta J y García JA. Secuencias didácticas: aprendizaje y evaluación de competencias. México: Pearson Education; 2010.
9. Byham, W. What is Assessment Center? The Assessment Center Method, Applications and Technologies; [Internet] 1996. [10 de abr de 2010]. Disponible en www.assessmentcenters.org/pages/article.htm.
10. Díaz M. La Gestión del Potencial Humano en las Organizaciones. Una propuesta metodológica desde la Psicología. Tesis de Doctorado. Facultad de Psicología. Universidad de La Habana; 2004.
11. Preciado AC. Modelo de evaluación por competencias laborales. Universidad Panamericana. México: Publicaciones Cruz O, S.A; 2006.
12. Whitney, D y Trosten-Bloom, A. El poder de la Indagación apreciativa. La Habana: CENESEX; 2010.
13. Fried, D. Diálogos generativos. En Rodríguez G (comp.) Diálogos Apreciativos: el socioconstruccionismo en acción. Instituto Internacional de Sociología Jurídica Oñati. País Vasco-Madrid: Editorial Dykinson; 2008.
14. Fried D y Rodríguez Mena M. Afrontamiento generativo y desarrollo comunitario. En García J; Betancourt J y Martínez F (comps.) La transdisciplina y el desarrollo humano. Villahermosa. Secretaría de Salud del Estado de Tabasco, México: Editorial Dirección de Calidad y Enseñanza de Salud; 2011.
15. Vygotski LS. Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores. La Habana: Editorial Científico Técnica; 1987.

Recibido: 25/03/2021

Aprobado: 16/06/2021

Conflicto de intereses

No existe conflicto de intereses en relación con la investigación presentada.

Contribución de autoría

- Conceptualización: Mario Rodríguez Mena García, Roberto Corral Ruso
- Análisis formal: Mario Rodríguez Mena García, Roberto Corral Ruso
- Adquisición de fondos: Mario Rodríguez-Mena García
- Investigación: Mario Rodríguez Mena García, Roberto Corral Ruso
- Metodología: Mario Rodríguez Mena García, Roberto Corral Ruso
- Administración del proyecto: Mario Rodríguez Mena García
- Recursos: Mario Rodríguez Mena García
- Supervisión: Mario Rodríguez Mena García
- Validación: Mario Rodríguez Mena García, Roberto Corral Ruso
- Visualización: Mario Rodríguez Mena García, Roberto Corral Ruso
- Redacción-borrador original: Mario Rodríguez Mena García, Roberto Corral Ruso
- Redacción-revisión y edición: Mario Rodríguez Mena García, Roberto Corral Ruso

Financiación

Esta investigación fue financiada por el Centro Félix Varela, quien corrió a cargo de todos los aseguramientos logísticos para la realización de los talleres de evaluación formativa con los miembros de la CA Madiba y los gastos incurridos en el trabajo de campo en los tres municipios del país donde radican los casos objeto de estudio.

Cómo citar este artículo

Rodríguez Mena García M, Corral Ruso R. Metodología para la evaluación formativa de competencias en líderes comunitarios. Anales de la Academia de Ciencias de Cuba [internet] 2021[citado en día, mes y año];11(3): e1102. Disponible en: <http://www.revistaccuba.cu/index.php/revacc/article/view/1102>

