

LA FORMACIÓN DE PROFESIONALES BASADA EN COMPENTENCIAS: SU EVALUACIÓN

Lic. Dianelys García Suárez¹, M. Sc. Rolando García López ², Lic. Walquiria Rivero
Morejón³

1, 2, 3 Universidad de Matanzas, dianelys.garcia@umcc.cu ,
rolando.lopez@umcc.cu , walquiria.rivero@umcc.cu

Resumen

La formación basada en competencia supone la configuración de diseño curricular, flexible y prácticas que favorezcan la integración del conocimiento, el aprendizaje permanente y a lo largo de toda la vida. El presente trabajo tiene como propósito presentar elementos teóricos sobre la formación basada en competencias a partir de las ventajas que ofrece para la formación de los profesionales bajo la concepción de una formación integral. Se aborda además la evaluación por competencias como componente del proceso de enseñanza-aprendizaje y su concepción desde el currículo.

Palabras claves: Competencias; currículo; evaluación

Introducción

El desarrollo incesante y progresivo de la sociedad de conjunto con el contexto impuesto por la globalización hacen que el sistema educativo se encuentre en permanente cambio e innovación; esto impone la necesidad de reformular las prácticas pedagógicas y evaluativas de manera que dé respuesta a las nuevas demandas sociales.

El sistema de educación responde al encargo social de formar ciudadanos útiles, en correspondencia con los valores que predominan en la sociedad, el perfil del egresado y las



Monografías 2020
Universidad de Matanzas© 2020
ISBN: 978-959-16-4472-5

competencias que este debe lograr. De este modo la universidad cubana tiene como encargo social la formación de profesionales con cualidades de alto significado humano y a la vez creativos, independientes, preparados para asumir su autoeducación durante toda la vida; capaces de enfrentarse al entorno laboral y transformarlo.

De ahí que surjan las competencias como una respuesta a la necesidad de articular positivamente los saberes desde su carácter holístico e integrado con las capacidades que los sujetos deben poseer para enfrentar el mundo laboral. Es por ello que las competencias emergieron como una respuesta capaz de enfrentar las relaciones entre lo académico, los aprendizajes y los desafíos laborales de los sujetos. Sin embargo, la duda es cómo transformar estos nuevos contextos en rediseños o formulaciones innovadoras en las prácticas evaluativas que trabajen con las competencias como un objeto evaluativo.

Desarrollo

El proceso de enseñanza-aprendizaje por competencias articula conocimientos científicos, globales y experiencias considerando un currículo orientado a la formación profesional en el que se identifican las competencias profesionales idóneas para el establecimiento del perfil de egresado del futuro profesional acorde a las exigencias de la sociedad.

El carácter sistémico del proceso de enseñanza-aprendizaje se constituye bajo un criterio lógico y pedagógico con la finalidad de lograr efectividad en la asimilación de los conocimientos, el desarrollo de habilidades y la formación de convicciones por parte de los estudiantes, de manera que puedan cumplir exitosamente sus funciones sociales.

¿Qué se entiende por competencias?

En el campo educativo son diversas las definiciones sobre competencias. Según (Tejada Fernández, 1999) plantea que las competencias expresan un conjunto de conocimientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados, en el sentido de que el individuo ha de saber hacer y saber estar para el ejercicio profesional, como resultante de su formación escolar.

Por otra parte (Ríos Muñoz, 2017) expresa que las competencias son saberes combinados que integran el ser, el saber hacer y el saber estar. El dominio de estos saberes conceptuales, procedimentales y actitudinales están en relación para el ser capaz de actuar con efectividad frente a contextos escolares y laborales.

Las definiciones dadas por estos autores convergen en:

- saber: asociado al conocimiento que posee una persona y demuestra el conjunto de saberes teóricos o prácticos relacionados con una determinada ocupación

- saber hacer: relacionado con las habilidades y destrezas del individuo y se refiere a aptitudes para realizar con facilidad y precisión las tareas de una ocupación
- saber estar y convivir: conjunto de actitudes que asume la persona internamente y/o con relación al entorno, indicando la manera de enfocar el desempeño de las diversas tareas de una ocupación
- saber ser: vinculado a los valores de los sujetos, como factores que guían sus comportamientos y decisiones.

En la literatura consultada se encuentran diversas clasificaciones de competencias, en el presente trabajo se asume la dada por (González de la Torre, 2017) donde las define como:

1. Las competencias básicas: son las cualidades que los egresados desarrollan independientemente del programa académico del que egresen: sociocultural, solución de problemas, trabajo en equipo y liderazgo, emprendedor y comunicación.
2. Las competencias profesionales: son la base común de la profesión, son las comunes a un campo de acción profesional, o área del saber.
3. Las competencias específicas: son aquellas exclusivas de cada carrera, las que propician el desempeño específico en el campo de aplicación concreta de su desenvolvimiento laboral.

La evaluación como componente del proceso de enseñanza-aprendizaje debe contribuir al autoaprendizaje y la autorregulación de los estudiantes, con la finalidad de que sean más conscientes de sus propias prácticas y aprendizajes.

Los autores (Álvarez Concepción y Villardón Lourdes, 2006) señalan que la evaluación por competencias debe ser entendida como el conjunto de actividades que son parte de un proceso sistemático de recogida de información, la cual debe ser después analizada e interpretada, con el fin de emitir juicios sobre las acciones realizadas por el sujeto, la comunidad o institución evaluada. Esto requiere necesariamente la articulación de criterios educativos comparativos para sustentar la toma de decisiones.

En este sentido (Tobón Sergio, 2004) plantea que la evaluación de las competencias debe integrar lo cualitativo con lo cuantitativo, pues con palabras no se puede medir, y con números no se puede comprender ni explicar.

Además (Delgado Ana et.al, 2005) afirman que la evaluación por competencias es: [...] un proceso sistemático de obtener información objetiva y útil en la que apoyar un juicio de valor sobre el diseño, la ejecución y los resultados de la formación con el fin de servir de

base para la toma de decisiones pertinentes y para promover el conocimiento y comprensión de las razones de los éxitos y los fracasos de la formación.

Si se analizan cualitativamente estas definiciones de evaluación por competencias y otras encontradas en la bibliografía consultada, se puede señalar que estas coinciden en cuanto a:

- actúa como el proceso de certificación de la formación constatada en el perfil de egreso (resultado logrado). Señala si se han cumplido o no los criterios educativos institucionales propuestos en la formación del estudiante.
- plantea el interés sobre los resultados en donde la educación superior se interesa en potenciar y relevar la articulación existente entre la formación académica, los planes de desarrollo profesional, la organización institucional con las estructuras laborales y los cambios que ella ha presentado en los últimos años.

En general, la evaluación de las competencias se caracteriza por centrarse en resultados (definidos en la norma), ser integral, individualizada, permanente, no comparar a diferentes individuos, no utilizar escalas de puntuación (competente o aún no competente), se da en situaciones similares o condiciones reales de trabajo y es conocida por los alumnos.

Al realizar una comparación entre la evaluación por competencia y la tradicional se puede señalar que en ambas es necesario definir los objetivos y métodos, recoger las evidencias, compararlas con la norma y efectuar un juicio de valor. Si la evaluación ha de ser integral, se deben utilizar métodos que permitan revelar los conocimientos, la comprensión, la resolución de dificultades, las habilidades técnicas, las actitudes y la ética.

Por otra parte la evaluación por competencias difiere con la tradicional en cuanto al conocimiento por los evaluados y evaluadores de las competencias que serán valoradas, el nivel de profundidad con qué se realizará, el momento en que serán evaluadas y los resultados esperados.

Según (Hagar, 1994) la evaluación apropiada de la competencia, requiere:

1. Seleccionar los métodos directamente relacionados y los más relevantes para el tipo de desempeño a evaluar.
2. Seleccionar adecuadamente la base de evidencia, cuanto más estrecha sea, menos generalizados serán los resultados para el desempeño de otras tareas.
3. Utilizar –donde sea posible– métodos políticos o integrados de evaluación.

Para la aplicación de la evaluación por competencias la estrategia a seguir estará determinada por la carga académica del alumno en el curso, de manera que se apliquen

variadas formas evaluativas, pueden incluirse exámenes orales, escritos, prácticos o combinación de estos, presentación de trabajos, participación en proyectos. Los tipos de evaluación y la cantidad a aplicar deben estar en correspondencia con las características individuales de los estudiantes.

La evaluación por competencias desde el currículo.

Amplio han sido los debates sobre cómo implementar diseños curriculares que estén integrados a los respectivos perfiles de egreso de las carreras. En esto ha cobrado gran fuerza el diseño de perfiles curriculares por competencias en la educación superior.

La formación del profesional debe concebirse desde el currículo con una visión integral incorporando las competencias, es por ello que la institución educativa no sólo debe proyectarse en función de la incorporación del sujeto a la vida productiva a través del empleo sino también enfocarse en la formación de un profesional que muestre el desarrollo de habilidades, conocimientos, actitudes, aptitudes y valores en la solución eficiente de tareas en el contexto laboral y sea capaz de generalizar los resultados alcanzados.

Dentro de la concepción de los currículos de las diferentes carreras un espacio especial debe concedérsele a la evaluación como componente del proceso que permite medir resultados. (Goñi Zabala, 2005) propone cuatro momentos en el diseño curricular, que va del marco institucional (adaptarlo a la realidad geográfica, económica, social, y cultural) al marco del aula, donde se hacen explícitos los objetivos formativos, los contenidos, las metodologías de aprendizaje y la evaluación.

1. Sentido, materia y objetivos formativos. Relaciona la materia con el perfil profesional. Se determinan los objetivos relacionados con: los conocimientos (habilidades de la materia), el dominio de ciertas herramientas de aprendizaje o de formación general, valores o actitudes importantes en función de la materia y/o de su sentido en el Plan de Estudios.
2. Contenidos. Competencias específicas a desarrollar, competencias generales a trabajar, operaciones didácticas con las competencias:
3. Metodología de Aprendizaje: la docencia basada en el aprendizaje. Las competencias requieren estrategias distintas es decir metodología y recursos que propicien el aprendizaje efectivo de los alumnos.
4. Evaluación: se evaluarán procesos o parte de estos, se tendrá presente la autoevaluación (metacognitiva), competencias axiológicas que son difíciles de evaluar, la condición de coherencia y validez así como la informatividad de la evaluación para replantear nuevas metodologías de evaluación.

Para garantizar la contextualización del diseño curricular y con ello la efectividad de la evaluación de las competencias profesionales se requiere:

1. Desarrollar una formación de calidad a partir de las necesidades de formación del individuo, formando profesionales competentes para resolver problemas de la realidad.
2. Estructurar una práctica educativa que incida en el desarrollo de la creatividad, la iniciativa y la capacidad del individuo para autodirigir y organizar su aprendizaje así como la toma de decisiones
3. Promover el desarrollo de competencias de manera integral de forma tal que se manifieste la vinculación de la teoría y la práctica, el trabajo manual y el trabajo intelectual independientemente de la profesión de que se trate.
4. Promover la capacitación continua con contenidos que tengan significatividad, vinculando los conocimientos teóricos, prácticos, metodológicos y sociales y formando para ello habilidades, capacidades, conocimientos, aptitudes, actitudes y valores.
5. Partir de una concepción de evaluación integral que tenga en cuenta todos los aspectos de la personalidad que se necesitan desarrollar.
6. Estructurar en los proyectos educativos los indicadores o criterios de desempeño que permiten identificar si el estudiante posee o no la competencia y que potencialidades tiene para llegar a adquirirla, a partir de las ayudas que se le puedan brindar.
7. Transformar las prácticas de la evaluación en relación con las exigencias actuales.
8. Crear las condiciones que permitan al estudiante el acercamiento a la realidad de la profesión para estimular su participación en cualquier tipo de actividad docente e investigativa que se oriente.
9. Diseñar un proceso de enseñanza aprendizaje problémico que permitan a los estudiantes llegar a soluciones a partir de un proceso reflexivo facilitando la cooperación y colaboración entre los estudiantes para adiestrarlos en trabajo en grupo.

Conclusiones

La planificación de la evaluación por competencias debe concebirse como una práctica a utilizar para la retroalimentación en torno al logro de los objetivos de aprendizaje a partir del vínculo de la teoría con la práctica. A medida que los currículos asuman el modelo por competencias será obligatoria la capacitación de los profesores para aplicarlo, ya que el agente fundamental de ese cambio es el docente.

Referencias bibliográficas



ÁLVAREZ, CONCEPCIÓN y VILLARDÓN, LOURDES. *Planificar desde competencias para promover el aprendizaje. El reto de la sociedad del conocimiento para el profesorado universitario*. Cuadernos Monográficos del ICE, Bilbao, 2006.

DELGADO, ANA *et al.*, *Competencias y diseño de la evaluación continua y final en el espacio europeo de Educación Superior*. Barcelona: Ministerio de Educación y Ciencia, 2005.

HAGAR, P; GONCZI, A Y ALHTANASOU, J. *Assesment Techinal Manual*. Canberra: Australian Government Publishing Service, 1994.

GOÑI ZABALA, J. M. *El espacio europeo de educación superior, un reto para la universidad. Competencias, tareas y evaluación, los ejes del currículum universitario*. Barcelona. España, 2005.

GONZÁLEZ DE LA TORRE, GRISELL. C. Educación por competencias en la formación docente. *Revista Iberoamericana de Educación* No. 74, 83-106, 2017.

RÍOZ MUÑOZ, D. y D. HERRERA ARAYA. Los desafíos de la evaluación por competencias en el ámbito educativo. Octubre – diciembre, 2017. 1073-1086. Extraído de: <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-4634201706164230>

TEJADA FERNÁNDEZ J. *Acerca de las Competencias Profesionales*: Universidad Autónoma de Barcelona, 1999.

TOBÓN, SERGIO. *La formación basada en competencias en la Educación Superior: el enfoque complejo*. México: Universidad Autónoma de Guadalajara, 2008.