

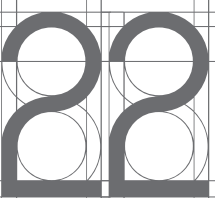
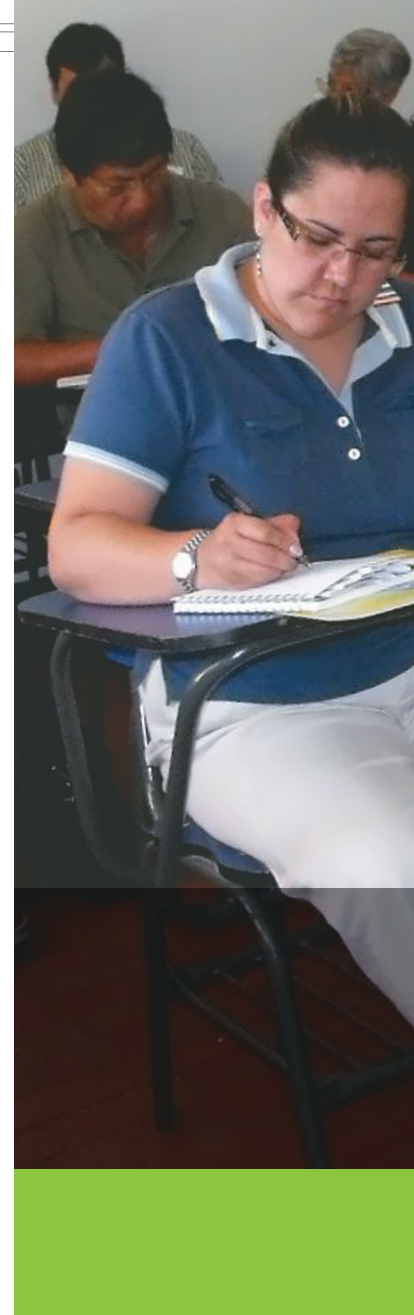
Principios básicos para la evaluación basada en competencias

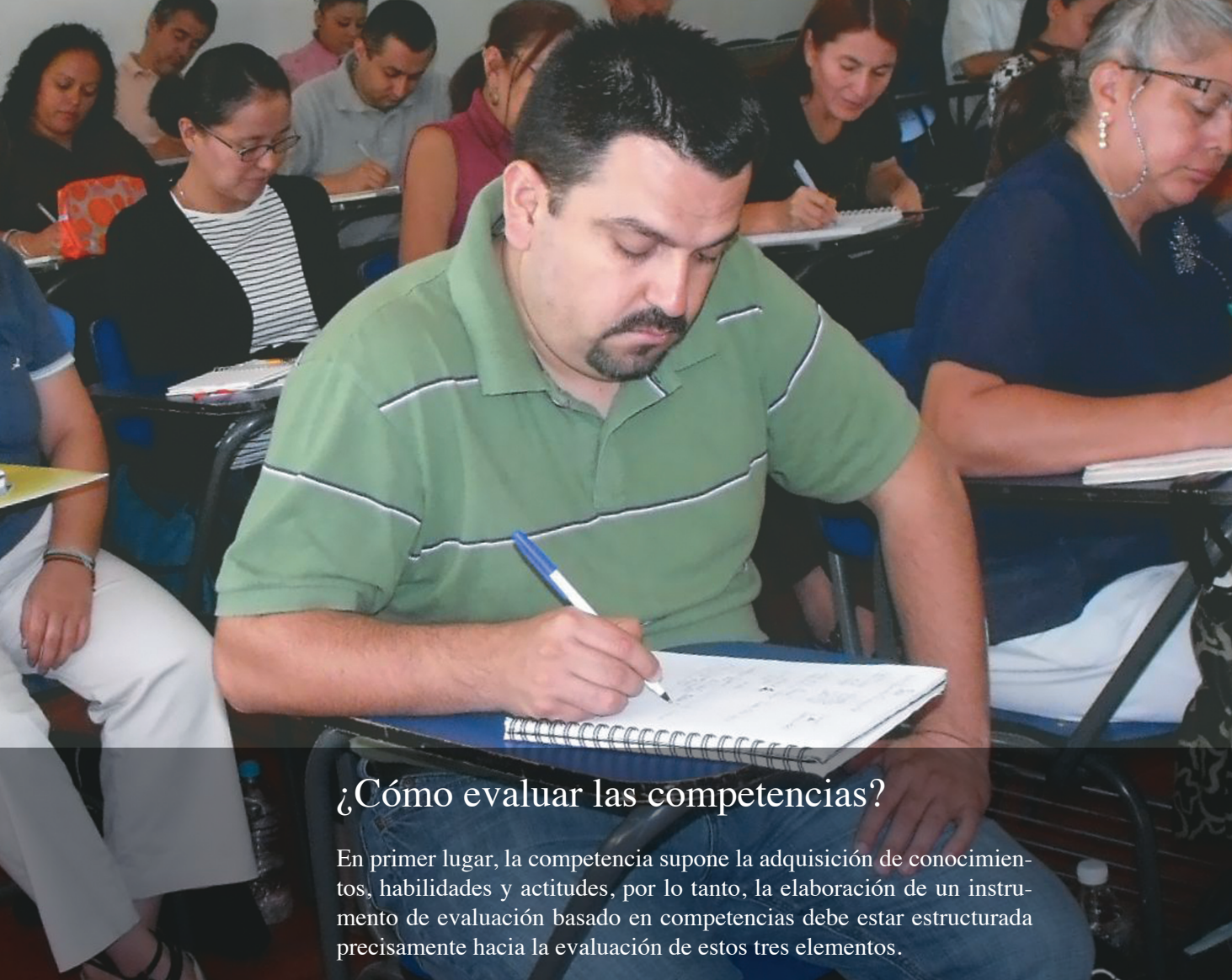
Sara Celia González Alba

En este artículo se presenta una oportunidad de reflexión acerca de la evaluación y sus repercusiones, ofreciendo principios que favorecen el uso de dicha valoración para promover el aprendizaje. Las implicaciones de la formación basada en competencias en la evaluación pasan por considerar diferentes métodos que establezcan evidencias válidas de los niveles de logro en el aprendizaje de los alumnos; la posibilidad de mejora en los estudiantes lo constituye la autoevaluación y la coevaluación, así como la reflexión, porque son elementos que promueven el desarrollo de competencias.

Vivimos en una época de transformaciones cada vez más importantes y complejas en la que la sociedad moderna delega en la educación superior la función de desarrollar en los estudiantes las competencias que les permitan actuar de manera eficaz en dicha sociedad (Yániz y Villardón, 2006). El perfil profesional define las competencias profesionales que permiten desempeñar adecuadamente sus funciones y el perfil ciudadano supone un “estar en la sociedad” de una forma proactiva y comprometida con la mejora de la misma y el desarrollo personal, por lo cual el perfil del egresado es un referente fundamental de la formación universitaria, de esta manera se puede entender por competencia un saber hacer cada vez más complejo, resultado de la movilización, integración, adecuación de los conocimientos, habilidades y actitudes, utilizados eficazmente en un contexto determinado, ya que el enfoque por competencias está orientado a la acción, entendida ésta como tarea o problema, esto quiere decir que está centrado en que el alumno resuelva tareas o problemas con el conocimiento que tiene. ¿Cómo puede el alumno resolver problemas? A través de la activación de los diferentes tipos de sus capacidades, por tanto, el objetivo formativo supone la adquisición o la apropiación de conocimientos, el desarrollo de habilidades y la capacidad de aplicar dichos recursos de manera adecuada a cada situación que se presente.

La innovación de la evaluación es una consecuencia lógica del planteamiento de la formación como desarrollo de competencias, por lo cual la evaluación basada en competencias es una condicionante imprescindible (Villardón Gallego, 2006). De esta manera, la concepción de competencia como resultado de aprendizaje tiene una serie de implicaciones para la evaluación.





¿Cómo evaluar las competencias?

En primer lugar, la competencia supone la adquisición de conocimientos, habilidades y actitudes, por lo tanto, la elaboración de un instrumento de evaluación basado en competencias debe estar estructurada precisamente hacia la evaluación de estos tres elementos.

Principios básicos a tener en cuenta en la evaluación basada en competencias

1. La evaluación se lleva a cabo para tomar decisiones que mejoren y aumenten el grado de idoneidad.

Éste es el principio esencial en la formación basada en competencias. La evaluación siempre se lleva a cabo, independientemente del fin (diagnóstica, formativa, de promoción o de certificación) o del contexto en el cual se efectúe, para generar información que posibilite tomar decisiones con respecto a cómo se está desempeñando la persona ante una actividad o problema, y cómo puede mejorar. Para ello, se busca dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Cómo se está realizando la actividad o resolviendo el problema, de acuerdo con los indicadores de referencia? ¿Cómo se está integrando lo cognitivo con lo actitudinal y lo actuacional? ¿Qué logros se tienen en el desempeño? ¿Qué aspecto es necesario mejorar? ¿Cómo mejorar para aumentar el grado de idoneidad en lo que se hace?

La valoración no puede tener como objetivo diferenciar a los estudiantes competentes de los no competentes, pues esto no contribuye a generar una cultura educativa enfocada en la competencia entre los mismos estudiantes y dificulta, por otra parte, la cooperación.

De esta forma, la evaluación basada en competencias no se puede mover en dos únicos extremos, como el de “competente” o “aún no competente”, pues ambos estados tienen diferentes grados y tal reconocimiento es fundamental para soportar los procesos de formación; lo que se requiere es conocer con claridad el estado en el cual se encuentra un determinado estudiante para apoyarlo en el proceso de su formación profesional.

2. La evaluación se realiza teniendo en cuenta el contexto profesional, disciplinar, social e investigativo.

La evaluación se planea y se ejecuta buscando su contextualización en el campo profesional, social, disciplinar e investigativo de la respectiva profesión. Esto significa que debe llevarse a cabo por medio de actividades y problemas que tengan pertinencia profesional para que haya un mayor grado de implicación del estudiante. Por esto, deberían privilegiarse estrategias de evaluación que sean a su vez empleadas en el campo profesional para determinar la calidad del desempeño, como: los portafolios, la realización de actividades reales o simulación de ellas, la entrevista, la presentación de productos, entre otros, sin olvidar que se está en el terreno formativo, por lo cual también hay que determinar cómo se da el proceso de aprendizaje en lo actitudinal, lo cognoscitivo y en las habilidades, por lo tanto, se requiere de otras estrategias de evaluación, como los diarios personales, la observación del comportamiento en actividades cooperativas, las pruebas escritas, las fundamentaciones orales, escritas, etcétera.

3. La evaluación de competencias se basa esencialmente en el desempeño.

Una de las principales razones para la consolidación de la evaluación con base en competencias es que dicho tipo de evaluación privilegia el desempeño del estudiante ante actividades reales o simuladas propias del contexto, más que ante actividades enfocadas a los contenidos académicos, como en la evaluación tradicional. Sin embargo, la evaluación basada en competencias también analiza los contenidos teóricos, teniendo como referencia el desempeño, en la ejecución debe determinarse la dimensión cognoscitiva (conocimientos básicos), la dimensión actuarial (la manera como actúa, como se desenvuelve) y la dimensión actitudinal (la motivación, el esfuerzo, la entrega, la búsqueda de la calidad en la actuación). Esto se aplica también en el caso de competencias matemáticas, de filosofía, historia, etcétera, en las cuales el contexto es esencialmente teórico. Allí, la ejecución se refiere al análisis y resolución de problemas en situaciones contextualizadas; en general, deben buscarse estrategias de evaluación que tengan como base el desempeño, por ejemplo, la realización de proyectos de carácter científico o empresarial, demostraciones clínicas, análisis de casos contextualizados, entre otros, estrategias que permitan evidenciar y valorar integralmente las competencias específicas y genéricas (Álvarez, 2004: 128).

4. La evaluación también es para el docente y la misma administración de la universidad.

Cuando se evalúa a los estudiantes con respecto al desarrollo de sus competencias, la información obtenida no sólo es retroalimentación para el mismo estudiante, sino que también repercute en los docentes y la administración de la universidad, ya que permite determinar si las estrategias docentes, los recursos y el plan formativo de la universidad están favoreciendo o no el desarrollo de las competencias de acuerdo con el currículo, los módulos y los indicadores establecidos para las competencias; de esta forma, la evaluación de éstas debe servir al docente de retroalimentación para mejorar la calidad de los procesos didácticos. En general, la valoración de los estudiantes debe servir para mejorar la calidad de los cursos, la misma metodología de valoración de programas formativos (Zabalza, 2003).

5. La evaluación desde el enfoque competencial integra lo cualitativo y lo cuantitativo.

En la evaluación de las competencias trasciende la discusión en torno a si la evaluación debe ser cualitativa o cuantitativa. En este enfoque está muy bien establecido que la evaluación debe integrar estos dos aspectos, pues con palabras no se puede medir y con números no se puede comprender ni explicar. ¿Cómo se da la evaluación integrando estos dos aspectos? Esta integración se plantea con el concepto de evaluación criterial, la cual significa que toda valoración de los aprendizajes se hace sobre la base de criterios discutidos colectivamente, argumentados y consensuados, a partir de los cuales se definen niveles de logro y desarrollo de las competencias.

6. Participación de los estudiantes en el establecimiento de las estrategias de valoración.

El éxito de los procesos de valoración de las competencias está relacionado con el grado en el cual éstos sean asumidos como válidos por los estudiantes. Para lograr tal fin, es muy importante crear espacios para discutir con ellos la importancia de la valoración, sus tipos y estrategias, buscando que expongan sus comentarios y sugerencias para implementar o mejorar dicho proceso en un determinado curso, teniendo como referencia las competencias a desarrollar con sus respectivos criterios, saberes, rangos y evidencias, lo cual ayuda a que la valoración sea vista más cerca de ellos y menos como un instrumento para juzgar de forma unilateral su aprendizaje.

7. La evaluación debe acompañar todo proceso formativo.

Todo proceso formativo debe tener en cuenta la evaluación con el fin de determinar los logros en los aprendizajes, los aspectos a mejorar, el grado de calidad y de pertinencia de las actividades realizadas. Esto

brinda información clave para orientar el proceso y garantizar la formación de los estudiantes.

De esta manera, la evaluación basada en competencias no se concibe como algo aparte del proceso formativo, sino como un componente clave y sustancial de éste, sin el cual no es posible el aprendizaje, pues para aprender se requiere retroalimentación relacionada con el grado de desarrollo de las competencias en sus diferentes dimensiones, reconocer las limitaciones, tener presente los aspectos a mejorar y conocer la pertinencia de las actividades para aprender.



Fuentes de consulta

- Álvarez, P. (2004). Orientaciones al profesorado universitario para la enseñanza basada en competencias. *Las competencias profesionales, mercado laboral y educación superior*. La Coruña: Conferencia Internacional de Orientación, Inclusión Social y Desarrollo de Carrera.
- Benito, A., y Cruz, A. (2005). *Nuevas claves para la docencia universitaria*. Madrid: Narcea.
- Brown, S. y Glasner, A. (2003). *Evaluar en la universidad. Problemas y nuevos enfoques*. Madrid: Narcea.
- Santos, M.A. (1990). *Hacer visible lo cotidiano. Teoría y práctica de la evaluación cualitativa de los centros escolares*. Madrid: Akal.
- Sergio, T., Antonio, R., Miguel, C. y Juan, G. (2006). *Competencias, calidad en educación superior*. Madrid: Magisterio.
- Zabalza, M. (2003). *Competencias docentes del profesorado universitario, Calidad y desarrollo profesional*. Madrid: Narcea.
- Yániz, C. y Villardón, L. (2006). *Planificar desde competencias para promover el aprendizaje*. Bilbao: Mensajero.