

EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

Rosa Monzó Arévalo

RESUMEN

Cuando se logra comprender la trascendencia personal, profesional y social, la temática de *competencias* se acepta incondicionalmente. Es innegable que ante la novedad de la *Educación Basada en Competencias*, surjan diversas interpretaciones. Es necesario estudiar y analizar sus implicaciones y, así, generar propuestas de esclarecimiento en su aspecto teórico y operativo.

El objetivo general de este escrito es mostrar qué se entiende por competencia, para que ésta pueda ser evaluada adecuadamente, teniendo como objetivos particulares:

1. Definir el término competencia.
2. Delimitar claramente el marco de competencias y la educación sustentada en éstas.
3. Reflejar la importancia de la evaluación basada en competencias.

INTRODUCCIÓN

Debido al gran desarrollo industrial, al acelerado avance tecnológico, a la globalización de los mercados y a los nuevos esquemas de organización de la producción y la gestión del trabajo en el ámbito internacional, se están generando cambios fundamentales tanto en los sistemas institucionales de la formación y capacitación, como en la orientación y contenido de programas de estudio, así como en los métodos de enseñanza y evaluación de sus resultados. Todo ello exige atender la necesidad urgente de elevar la competitividad y

productividad de empresas y trabajadores a niveles internacionales, pues éstos representan los recursos más importantes del país.

Es indispensable contar con programas que coordinen una serie de estrategias, organismos y acciones que vinculen, real y eficientemente, la oferta de planes y programas existentes en el sistema de educación superior, con los requerimientos y programas de capacitación de las empresas, para reconocer y certificar la experiencia y conocimiento de los estudiantes y trabajadores. La globalización y el avance tecnológico no sólo significan cambios en las ocupaciones, producción y comercio, también demandan mayor flexibilidad y adaptación de la educación y formación de recursos humanos a las nuevas condiciones socioeconómicas.

I. EL TÉRMINO DE COMPETENCIA

Desde principios del siglo XX, los diccionarios –y en particular el **Diccionario de la Real Academia Española**–, ya incluyen en su léxico el término *competencia*, entendida como aptitud o facultad. La Real Real Academia Española da a *aptitud* la acepción de capacidad o disposición para el buen desempeño de una actividad. En la actualidad, el término competencia posee diversos significados, dependiendo del diccionario y/o del campo de conocimiento que se trate; se entiende como actitud, aptitud, habilidad, comportamiento y capacidad. No existe un consenso al respecto.

La llamada competencia –**competency**, en inglés– de ninguna manera se traduce, en la práctica educativa, en una lista de tareas vocacionales independientes, particulares y discretas (enfoque conductista), como tampoco en una breve serie de competencias genéricas (enfoque genérico). Ambas categorías atomizan el **currículum** y escinden la riqueza de la práctica profesional.

Por el contrario, al tomar en cuenta las dimensiones relacionales, holísticas e integrales (enfoque integrado; Heywood

L.,1993: 2), la competencia se presenta de manera compleja y dinámica como la combinación de atributos (conocimientos, actitudes, valores, habilidades, roles y responsabilidades) que:

1. Permiten una descripción de la acción, en cuanto la persona busca realizarla como un tipo particular de actividad.
2. Permiten desempeñarse en situaciones específicas, incorporando la idea de juicio.
3. Proporcionan la capacidad interpretativa y la consiguiente toma de decisiones, al ubicarse en contextos y escenarios concretos.
4. Integran y relacionan contextos específicos y tareas fundamentales que, como «acciones intencionales», son una parte central de la práctica de la profesión.
5. Como claves de un desempeño competente, rescatan la Ética y los valores: el contexto y el hecho que posibilitan que un alumno entrenado sea competente de diferentes maneras.

Es importante aclarar dos términos que generalmente se entienden como sinónimos, pues es necesario reafirmar que se trata de dos aspectos distintos: los términos «habilidades» y «competencias». *Habilidad* es usada para designar la capacidad de realizar actos motores o cognoscitivos complejos con facilidad, precisión y adaptabilidad para cambiar las condiciones; *competencia*, abarca un sistema complejo de acciones que incluyen las habilidades cognoscitivas, actitudes y otros componentes no cognoscitivos. Cada competencia está formada por una combinación de conocimientos interrelacionados y habilidades prácticas, conocimientos (incluyendo conocimiento tácito), motivación, orientación, actitudes, emociones y otros componentes sociales y de comportamiento que, juntos, logran una acción o actividad efectiva.

No obstante, las habilidades cognoscitivas y el conocimiento básico son elementos críticos. Es importante no quitar

la atención a estos componentes de la competencia, pero habrá que incluir otros aspectos como la motivación y la orientación. Las competencias se manifiestan (o se observan) en las acciones que cada individuo emprende ante una situación o contexto en particular. Éstas no existen internamente o independientemente de una acción. Este concepto es holístico en el sentido de que integra y relaciona demandas externas, cualidades individuales (incluyendo Ética y valores) y un contenido temático, como elementos esenciales para un desempeño competente (OCDE, 2002: 5, 7 y 8).

Por otra parte, en la empresa competitiva, las competencias básicas son consideradas como condición de adaptabilidad. Se entienden como sustento de todo saber productivo y de todas las capacidades de adaptabilidad creativa.

En el mundo productivo –en grandes empresas y muchos países, particularmente de la organización de países para la cooperación y el desarrollo económico (OCDE)–, se considera que las competencias influyen, de manera importante, en el desempeño laboral y en la competitividad de las empresas; no sólo las competencias genéricas y específicas, sino también las básicas (lectura, escritura, redacción, Matemáticas, etcétera). El interés por las competencias básicas surgió cuando los empresarios se percataron de que los trabajadores que no cuentan con ellas difícilmente aprovechan la capacitación en competencias específicas (aquéllas relacionadas con un puesto estipulado o con una línea determinada de puestos, e incluso con una rama industrial o de servicios), pues éstas se asocian a los conocimientos técnicos (Tinoco, M., 2001: 32) y son consideradas centrales para la producción de bienes y servicios en un mundo globalizado y altamente competitivo.

Es necesario precisar los puntos de divergencia y de convergencia, tanto conceptuales como operativos. En primer lugar, en términos conceptuales, sería conveniente la aceptación más amplia, referida a la integración de *conocimientos (saber)*, *habilidades (saber hacer)*, *actitudes (querer hacer)* y

aptitudes (poder hacer), en el desarrollo de las actividades de la vida en general. Sin embargo, habrá que delimitar una definición operacional diferenciada, de acuerdo a su campo de aplicación.

Se concluye que, a partir del proceso de investigación del conocimiento y de la experiencia adquirida, las competencias para la vida se conciben como un procedimiento de apropiación singular y de creación personal, donde se combinan: el conocimiento formal y no formal; el desarrollo de aptitudes innatas y la adquisición de nuevas; y las competencias académicas como un tipo de expresión (comunicación oral y escrita, identificación de información, interpretación y clasificación) que posibilita colaborar y participar en el desarrollo de tareas enfocadas a la maduración del individuo. Éstas son consideradas habilidades esenciales para el trabajo efectivo en los campos académicos y competencias laborales que integran el conocimiento, habilidades, actitudes y aptitudes en el desarrollo de las actividades de la vida en general. Aunque se ratifica y reitera que el término competencia es mucho más amplio y se aplica desde el ámbito laboral hasta universos más integrales.

II. EDUCACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS (EBC)

En este panorama de transición vertiginosa para la educación técnica y tecnológica del nivel medio superior, se presentan, en el ámbito de la formación profesional universitaria, procesos de cambio interesantes e inquietantes. Incluso, puede señalarse que se trata de una reconversión de la formación profesional dentro de los amplios procesos de reconversión industrial; esto último compromete a la institución universitaria con el desarrollo científico y tecnológico que demanda el sector productivo nacional y la escena mundial. Así, aspectos tales como la importancia de la productividad de los procesos educativos, la diversificación y diferenciación de la oferta de educación tecnológica superior, o bien la comparación

con base en catálogos de estándares internacionales sobre competencias profesionales, para una optimización demostrable de los recursos de base científico-tecnológica, representan la evidencia indudable del avance en este terreno.

De entrada, parecería que la EBC vino a destacar la necesidad de afianzar el enlace entre el sector productivo y la institución universitaria. Sin embargo, un análisis más detallado –de los documentos sobre la situación mundial de la educación superior, el papel de la investigación y el desarrollo tecnológico, y las instituciones y centros de educación superior, además de las propuestas y recomendaciones de los organismos internacionales, en este sentido, a los países en desarrollo–, evidencia la implantación sesgada de esta tendencia educativo-económica. Desde esta lógica, se vive entonces el tránsito de la formación universitaria académico-profesional –que tradicionalmente ha caracterizado a las universidades e instituciones de educación superior–, hacia la llamada formación polivalente, el *know-how* basado en una cultura de calidad, productividad, creatividad, flexibilidad, capacidad de investigación, integración y organización, en suma, de la súper-especialización.

Para una formación más amplia, que genere la posibilidad de adaptarse a la evolución futura de la oferta de empleo, se requiere más bien de una investigación que trascienda los cambios del mercado a corto plazo, identificando los elementos permanentes característicos de campos profesionales más vastos.

La EBC, lejos de ser una educación atomizada, de corte conductual y fragmentada, posee ventajas probadas que inciden significativamente en diferentes áreas del proceso educativo, proporcionando un valor agregado considerable, y abriendo perspectivas más dinámicas, integrales y críticas (Álvarez, L., 2000: 27).

La EBC, a través de la educación general, logra que un amplio número de personas asimile capacidades de orden

superior –capacidades altamente críticas y estratégicas– que les permiten competir con más equidad en este mundo globalizado y, así, puedan acercarse a la fuerza laboral, equipadas en una forma cualitativamente diferente. En efecto, sin estas competencias, un gran número de personas se quedaría marginado de la fuerza laboral o de un plan de superación efectivo, volviendo a quedar la formación altamente estratégica y crítica en grupos privilegiados.

La EBC permite vincular, eficientemente, los sectores académico y laboral mediante tres factores clave:

1. Estándares ocupacionales.
2. ***Currículum*** de educación profesional.
3. Implementación de normas de competencia basadas en programas de educación profesional.

La EBC permite observar y evaluar, más de cerca que en el pasado, los propósitos concretos de la enseñanza. Su foco de atención reside primordialmente en el dominio de lo aprendido y en el resultado del aprendizaje, a partir de la integración que hace la persona, de conocimientos, valores, juicios, roles y responsabilidades, además de las habilidades y su puesta en práctica (Vessuri, H., 1998: 421).

En el caso de la EBC en el nivel superior, y atendiendo al concepto de «competencia» –entendida como el potencial que deriva en un comportamiento integral y se orienta hacia una formación también integral de los sujetos para la ciudadanía y la productividad–, puede afirmarse que las competencias de acción profesional estarán imbricadas con diversas competencias técnicas, académicas, sociales y culturales. Para la formación profesional universitaria, el desarrollo de competencias académico-profesionales es más complejo aún.

La formación de los profesionales deberá descansar en: la incorporación de mayores niveles de conocimiento; fomento del trabajo en equipo; capacidad de interacción simbólica; amplio conocimiento del proceso productivo; desarrollo de

un pensamiento innovador y anticipatorio; y la construcción de mentalidades críticas y propositivas. Asimismo, deberá asegurar la constitución de equipos de trabajadores del conocimiento de altísimo nivel, a partir de mecanismos que vinculen los distintos sectores que componen la sociedad civil con las universidades y los centros de investigación.

De ahí que, en la construcción de un nuevo proyecto formativo, las competencias hubieren de asegurar el desarrollo de las estrategias necesarias en y para el desempeño profesional, toda vez que se sustenten en una metodología de perfeccionamiento que vincule aspectos teóricos, técnicos y prácticos. Su adquisición dependerá de procesos formativos a mediano y largo plazos, con relación a parámetros o modelos definidos, de acuerdo con un análisis profundo –tanto de las relaciones entre formación, educación y empleo, en el contexto nacional, como de las nuevas diversificaciones disciplinarias del trabajo intelectual–, en una especie de matriz de problemas y disciplinas cuyos resultados han generado nuevas ramas del conocimiento científico.

De manera simultánea, diversos aspectos habrán de analizarse detenidamente al replantear rubros como el diseño y desarrollo curricular flexible, que prevean: el vínculo entre lo general y lo aplicado; las modalidades educativas (escolarizada, abierta y a distancia); las metodologías de enseñanza y las estrategias para el aprendizaje; los procedimientos de evaluación y acreditación; la formación, actualización y profesionalización de docentes; el contexto institucional; la infraestructura suficiente en tecnología de la información; la planeación y el financiamiento educativos, entre otros.

La EBC, se fundamenta en un *currículum* basado en las competencias, de forma integral, y en la resolución de problemas. Utiliza recursos que simulen la vida real: análisis y resolución de problemas, abordados de manera integral; trabajo cooperativo o por equipos, apoyado en tutorías.

La tarea de las instituciones de educación superior no es únicamente lograr cuadros para el sector laboral; sus fines van más allá: detentan el compromiso de generar conocimientos, investigar, difundir y, además, sustentar una responsabilidad social.

III. EVALUACIÓN BASADA EN COMPETENCIAS

En términos precisos, debe entenderse que evaluar con intención formativa no es igual a medir ni a calificar, ni tan siquiera a corregir. Evaluar tampoco es clasificar ni examinar. Paradójicamente, la evaluación se relaciona con actividades de calificar, medir, corregir, certificar, examinar de forma integral en el ámbito cognitivo, psicomotor y afectivo, pero no se confunde con ellas. Comparten un campo semántico, pero se diferencian por los recursos que utilizan, y los usos y fines a los que sirven.

Hoy, la función de la evaluación es reflejar las habilidades y conocimientos del alumno para que se desempeñe eficaz y eficientemente en el mundo del trabajo, tomando en cuenta cómo aprende y la vinculación del aprendizaje con la evaluación.

Al cambiar la sociedad de una edad industrial (en la que los conocimientos básicos se concentraban en la lectura y la Aritmética) a la era del conocimiento (donde es necesario tener acceso a la información, interpretarla, analizarla y utilizarla para tomar decisiones), se percibe la exigencia de que en la educación formal el estudiante desarrolle habilidades, aprenda a aplicarlas y construya las competencias que requerirá en el mundo del trabajo.

Necesitamos recuperar el sentido positivo de la evaluación y enfrentarnos a ella como una actividad que invita a seguir aprendiendo. Precisamos acercarnos a la evaluación con una actitud constructivista y convertirla, siempre y en todos los casos, en un modo de aprendizaje. Requerimos aprender de y con la evaluación. La evaluación actúa al servicio del saber y

de las personas que han aprendido, a partir también del saber hacer. Aprendemos de la evaluación. Su objetivo es lograr que, quien aprende y pone en práctica lo aprendido, utilice en sus evaluaciones los criterios destinados a justificar su propia evaluación (CONOCER: 1997: 30).

La evaluación se encuentra en el centro del método basado en competencias. La valoración toma un papel más significativo; ya que se convierte en una parte integral del proceso de aprendizaje, así como en un medio de evaluación. El efecto de los métodos basados en la competencia sobre las prácticas de la evaluación resulta muy importante.

Como regla general, en la evaluación basada en competencias, siempre debe intentarse seleccionar los métodos más directos y relacionados con el criterio de desempeño que se valora. Por otra parte, mientras menos evidencia exista sobre el efecto de la competencia, ésta será menos generalizable en el desempeño de otras tareas. En consecuencia, se recomienda utilizar una mezcla de métodos para proporcionar evidencia sobre la competencia.

Sin embargo, existirán circunstancias en las que el conocimiento se evalúa por sí mismo y no en relación con un desempeño específico. *Así, el contraste entre la evaluación basada en competencias y la evaluación tradicional en normas es evidente.* Mientras que la evaluación basada en competencias valora el desempeño de un individuo contra criterios preestablecidos, la evaluación que hace referencia a las normas de carácter estadístico, no de competencia laboral, se preocupa por comparar el desempeño de una persona con un grupo. Es preciso señalar las diferencias existentes entre estas formas de evaluación. La evaluación que hace referencia a la norma, siempre tiene criterios de desempeño implícitos; la evaluación de criterios basada en normas, no escapa a suposiciones de lo que es un desempeño normal. Cabe señalar que cada método de evaluación tiene sus propios problemas.

Los métodos utilizados para llevar a cabo una evaluación, de acuerdo con las modalidades basadas en normas, son similares a aquéllos aplicados en los métodos tradicionales; la diferencia estriba en su aplicación e interpretación (CONOCER 1998: 3).

Los métodos integrales buscan combinar conocimiento, entendimiento, solución de problemas, habilidades técnicas, actitudes y ética en la evaluación. La teoría y la práctica de diferentes disciplinas se combinan en una evaluación integrada u holística, caracterizada por:

- Orientarse a los problemas.
- Ser interdisciplinaria.
- Considerar la práctica.
- Cubrir grupos de competencia.
- Exigir habilidades analíticas.
- Combinar la teoría con la práctica.

CONCLUSIONES

El enfoque de competencias surge como respuesta a la necesidad de mejorar permanentemente la calidad y pertinencia de la educación y la formación de recursos humanos, frente a la evolución de la tecnología, la producción y, en general, la sociedad, y elevar así el nivel de competitividad de las empresas, las instituciones educativas y las condiciones de vida y de trabajo de la población.

Para distintos países, la educación orientada por el concepto de competencias ha implicado iniciar procesos de reforma de sus sistemas de educación y capacitación. Para las empresas, en específico, ha significado modernizar las formas de capacitación de sus trabajadores adecuándolas a los cambios en la organización. Para las personas, supone adaptarse a nuevos perfiles ocupacionales, al trabajo en equipo y al desarrollo de nuevas competencias, mediante la adquisición y

actualización continua de conocimientos y habilidades que permitan un desempeño eficiente y de calidad, acorde a los requerimientos de los centros de trabajo. Existen por lo menos tres razones por las cuales la formación basada en competencias es importante:

1. Enfatiza y focaliza la valoración de los recursos humanos sobre el desarrollo económico-social.
2. Encuentra un punto de convergencia entre la educación y el empleo.
3. El enfoque de competencias se adapta a las necesidades del cambio. Es un concepto dinámico que imprime énfasis y valor a la capacidad humana para innovar, enfrentar el cambio y gestionarlo, anticipándose y preparándose para él.

El buen resultado del implemento y construcción de competencias radica en un marco efectivo, así como en la integración de conceptos esenciales, en las estrategias interactivas de aprendizaje y en métodos sólidos de evaluación.

Insistimos en lo racional y lo dinámico en la construcción del conocimiento, cuando éste tiene como referente el saber hacer. Sin embargo, el aprendizaje no es real cuando la persona no es consciente de que lo ha obtenido y de que puede aplicarlo en diferentes circunstancias y distintos contextos. En este sentido, puede mencionarse la emergencia de las competencias, refiriéndonos a la toma de conciencia de lo aprendido y a las posibilidades de su aplicación. Una competencia emerge y se desarrolla cuando la persona es consciente de los conocimientos, habilidades y actitudes que posee, así como del contexto donde son susceptibles de ser aplicados.

Las competencias contienen el potencial para convertirse en un plan efectivo tendiente a mejorar el aprendizaje de los estudiantes: al conjuntar el sector académico y el sector empresarial, incluyen un lenguaje común para comprender y

describir los principales atributos inherentes a las mismas en los diferentes contextos.

Con las competencias y a través de su estudio, desempeño y evaluación, puede tenerse un marco conceptual de estándares que, con propósitos de evaluación, operen a lo largo de los sectores de la educación y de la capacitación.

Los beneficios que pueden obtenerse al integrar las competencias con los resultados del *currículum*, se hacen tangibles en la cohesión del aprendizaje constante que se extiende desde la escuela primaria y secundaria, pasando por la preparatoria y la Universidad, hasta llegar al entrenamiento y capacitación en los lugares de trabajo, culminando en la educación continua.

La calidad del aprendizaje –contemplada en diferentes sectores tales como escuela, Universidad, lugares de trabajo y bajo el enfoque de educación basada en competencias–, surge como una función de la aplicación integrada de conocimientos, habilidades, actitudes, roles y reflexión sobre el aprendizaje.

La educación basada en competencias no contempla la demolición de los enfoques educativos vigentes en las instituciones educativas; cree, confirma y sugiere que estas competencias pueden perfectamente ir integrándose en el *currículum* y en los programas de una manera progresiva, crítica y eficiente.

Más allá de los puntos polémicos y de las cuestiones políticas, la educación basada en competencias comporta un reto trascendente. Precisamos aceptarla e integrarla en nuestra cultura académica como un vigoroso instrumento para enriquecer el *currículum*, fortalecer el aprendizaje y, con ello, acortar las distancias que se han abierto entre la educación universitaria y la práctica profesional. ●

BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ, L., «La Educación Basada en Competencias: implicaciones, retos, perspectivas», en **Didac.**, 35., México., UIA., 2000.
- CONOCER., **Foro de Reflexión de Actitudes y Valores en la Norma Técnica de Competencia Laboral.**, México., Documento., 1997.
- CONOCER., **Desarrollo del Elemento de Competencia.**, México., Documento., 1998.
- HEYWOOD, L., **Guide Development of Competency Based Standards for Professions.**, [[rlu:www.minedu.fl.html](http://www.minedu.fl.html)], Australia Government Publishing Service., 1993.
- OCDE., **Definition and Selection of Competences. Theoretical and Conceptual Foundations.**, Directory for Education, Employment, Labour and Social Affairs., Documento., 2002.
- TINOCO, M., «Educación basada en competencias en el ámbito de la educación Superior», en **Didac.**, 37., México., UIA., 2001.
- VESSURI, H., «La pertinencia de la enseñanza superior en un mundo en mutación», en **Revista Perspectivas.**, 107., vol. XXVIII., México., 1998.