



► OIT/Cinterfor Notas

Nº 12 Mayo Año 2022

Fecha: mayo 2022

► Evaluación de aprendizajes con foco en competencias: Un enfoque alternativo

A partir de las últimas décadas del siglo XX, la formación profesional (FP) se ha orientado hacia un enfoque basado en competencias, enfatizando la capacidad de las personas participantes para construir y utilizar saberes relevantes en la resolución de problemas y desafíos propios del desempeño real en la profesión u oficio para el que se están formando. Busca además que las personas desarrollen sus capacidades para involucrarse en los desafíos de la profesión con autonomía y autodisciplina. Dicho enfoque requiere nuevos modos de evaluar a las personas, articulados con las nuevas maneras de enseñar y las nuevas experiencias de aprendizaje.

En ese marco, en América Latina se han desarrollado una gran cantidad de modificaciones y nuevas aproximaciones a los diseños curriculares y propuestas de formación. Uno de los componentes centrales por revisar es la evaluación.

Sin embargo, las prácticas de evaluación suelen responder a rutinas instauradas a lo largo del tiempo, que están desacopladas de los nuevos propósitos formativos. Por lo general se enfocan en la capacidad de las personas para reproducir lo que se les ha enseñado, tanto conocimientos como procedimientos. Muchas veces los instrumentos de evaluación empleados no son consistentes con el propósito de valorar la capacidad para resolver situaciones y problemas en forma autónoma. La evaluación suele ser concebida casi exclusivamente en su función de certificación, con lo cual se pierde su potencial formativo.

Este texto tiene como propósito presentar avances de lo que propone el documento “Aportes para la revisión de las prácticas de evaluación de aprendizajes” sobre los procedimientos e instrumentos de evaluación en instituciones de FP, con el fin de revisar y adecuar su alineamiento con las nuevas finalidades educativas y con el enfoque de formación en competencias. En este sentido, aborda tanto las finalidades de la evaluación como los contenidos, formatos e instrumentos.

Nuevas necesidades de formación y evaluación

A partir de la segunda mitad del siglo XX se registraron cambios notorios en la forma de circulación del conocimiento. El saber empezó a estar disponible de manera más amplia y en una creciente variedad de formas a través de Internet. Los libros, docentes y especialistas dejaron de ser portadores exclusivos del saber.

En este contexto, el papel de las instituciones educativas también se está modificando rápidamente. Ya no se espera que la educación únicamente transmita un conjunto de conocimientos sino, principalmente, que ayude a las personas a desarrollar sus capacidades para buscar, decidir qué es relevante, comprender y utilizar ese conocimiento en diversidad de situaciones y contextos. En las sociedades del conocimiento, y en el trabajo, cada vez son más importantes la iniciativa, la capacidad para actuar en forma autónoma y la disposición a involucrarse en la resolución de situaciones y problemas.

Nota preparada por Natalia Uval a partir del documento “Aportes para la revisión de las prácticas de evaluación de aprendizajes” desarrollado por Pedro Ravela para OIT/Cinterfor (publicado en breve).

El enfoque de competencias en educación intenta dar respuesta a estos nuevos desafíos sociales y a las nuevas necesidades de las personas. Si bien existen distintas aproximaciones al enfoque, todas ellas comparten algunos elementos distintivos:

- 1. El énfasis en la capacidad de la persona para buscar, seleccionar y comprender información, conceptos, procedimientos y destrezas, por oposición a la memorización de información y a la realización mecánica de procedimientos no comprendidos.
- 2. La orientación hacia el uso creativo y reflexivo del conocimiento, para enfrentar y resolver situaciones y problemas propios de la vida real, así como para concebir e implementar proyectos, tanto en el ámbito profesional como personal y ciudadano. Implica la capacidad para desenvolverse en situaciones de cierta complejidad e incertidumbre.
- 3. El desarrollo de la autonomía, la autorregulación y la autodisciplina. La autonomía de las personas participantes de la FP requiere el desarrollo de actitudes y habilidades personales tales como la curiosidad, la motivación, el entusiasmo, la autoestima, la responsabilidad y la perseverancia. Este tipo de actitudes son más relevantes que las relativas a cumplir normas, seguir instrucciones o actuar en función de controles e incentivos externos.

Los mecanismos de evaluación tradicionales de la sociedad industrial presentan dos debilidades fundamentales con relación al enfoque de competencias. En primer término, valoran principalmente la memorización y reproducción de saberes, en desmedro de la comprensión y uso creativo de estos. En segundo término, propician la dependencia respecto al o a la docente y el cumplimiento de exigencias externas, más que la autonomía y la autodisciplina.

Actualmente persiste un desfase entre las nuevas expectativas y finalidades que atribuimos a la educación y los formatos y rutinas de evaluación, que fueron funcionales a un modelo educativo cuyas finalidades eran diferentes.

Finalidades y formatos de la evaluación

La evaluación tiene cinco funciones o finalidades principales: la certificación, el incentivo o exigencia externa, la selección, el diagnóstico y el apoyo al aprendizaje.

Las rutinas de evaluación a las que estamos acostumbrados implican una omnipresencia de las calificaciones. Tanto es así que, en el sentido común, evaluación es sinónimo de calificación.

La calificación, el símbolo, se transforma en el objetivo principal, quienes se están formando o capacitando trabajan con la finalidad de obtener un reconocimiento simbólico y pierden de vista el aprendizaje.

El o la docente es el único que determina lo que está bien y lo que está mal, y por lo tanto las personas no desarrollan la capacidad ni el hábito de juzgar su propio trabajo y reflexionar sobre él. De este modo se genera dependencia en lugar de autonomía.

La formación en competencias, en cambio, requiere de la incorporación de nuevos espacios y dispositivos de evaluación formativa, orientados a fortalecer la autonomía, la motivación interna y el protagonismo de las personas participantes.

El aporte central del enfoque de competencias radica en su carácter integral, es decir, en la articulación entre conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes, o entre saber, saber hacer y saber ser. Es necesario evaluar en conjunto los conocimientos, la capacidad para «hacer» y sus destrezas y actitudes.

Las consignas de evaluación se pueden agrupar en tres grandes categorías (adaptado de Ravela, Picaroni y Loureiro, 2017):

Recordar, reproducir, aplicar. Esta categoría incluye las consignas que requieren de la persona recuperar información, definiciones, ideas o imágenes de su memoria de largo plazo, con el fin de expresarlos verbalmente o por escrito. Se trata únicamente de reproducir un conocimiento o seguir de manera mecánica un conjunto de pasos predefinidos.

Comprender. Una segunda categoría está constituida por las consignas que requieren que la persona demuestre que ha comprendido el sentido de los conocimientos y/o procedimientos que se le han enseñado. La comprensión implica ser capaz de explicar un concepto, fenómeno o procedimiento; justificar ciertas decisiones o maneras de actuar; y utilizar el conocimiento para interpretar situaciones nuevas o realizar inferencias.

Evaluar y crear. Esta categoría incluye las consignas que requieren valorar situaciones o cursos de acción alternativos, proponer soluciones o diseñar o construir algo nuevo. Implican un nivel adicional de complejidad con respecto a la categoría anterior.

Estas tres grandes categorías no son excluyentes entre sí. Para valorar y crear es necesario emplear conceptos. Para diseñar un nuevo procedimiento es necesario conocer y haber realizado muchos procedimientos.

La intención principal de la categorización presentada es ilustrar la necesidad de adoptar una mirada más honda e integrada con relación a las dimensiones constitutivas de las competencias, en particular a los aspectos cognitivos y prácticos, que son facetas dependientes.

Se requiere diseñar consignas de evaluación que constituyan evidencia de la capacidad de las personas para actuar en situaciones complejas, articulando

diversos conocimientos, habilidades y recursos, sobre la base de la comprensión de los conceptos y procedimientos.

Los formatos típicos de las instancias de prueba en general, por su artificialidad, **operan en contra de los objetivos formativos del enfoque de competencias.**

El supuesto de que la prueba debe ser respondida en un período de tiempo limitado genera presión y ansiedad, va en contra del buen desempeño de muchas personas y no se corresponde con las condiciones reales de desempeño en la mayor parte de los oficios y profesiones. El hecho de que no haya posibilidad de revisar y mejorar un producto o desempeño opera también en dirección opuesta al desarrollo de competencias.

Una propuesta educativa consistente con el enfoque de competencias, y orientada al desarrollo de la autonomía y la motivación intrínseca de quienes se están formando, requiere explorar alternativas con relación a los formatos de evaluación. Algunos ejemplos son los siguientes:

1. poner en manos de las personas una mayor porción de responsabilidad y control sobre qué cosas son evidencia de lo que han aprendido y son capaces de hacer;
2. flexibilizar las formas y momentos en que se demuestra lo aprendido;
3. incorporar nuevas miradas y audiencias a las instancias de evaluación —otros y otras estudiantes, docentes, profesionales, usuarios— que ofrezcan devoluciones;
4. habilitar instancias para mejorar el producto o desempeño presentado, asumiendo que el objetivo principal no es lograr una nota para aprobar sino un producto de calidad, que cumpla con estándares de la vida real y que satisfaga como futuro profesional o como persona.

Las pruebas o consignas de evaluación no deberían permanecer «en secreto» hasta el último momento. Por el contrario, deberían conocerse desde el inicio de un curso qué tipo de desempeño se les va a requerir y con qué criterios serán evaluados. Deberían, incluso, tener la oportunidad de discutir dichos criterios.

La evaluación debería ser continua en lugar de ocurrir exclusivamente al final de un curso.

Instrumentos de evaluación

A modo de ejemplo, se mencionan tres herramientas de evaluación especialmente relevantes en el marco del enfoque de competencias.

- Las rúbricas. Se trata de una tabla de doble entrada o matriz. En las filas se expresan los principales aspectos a valorar en un desempeño o producto, que suelen ser denominados «dimensiones» o

«criterios». En las columnas se indican grados de calidad en el logro de cada dimensión, que suelen denominarse «niveles de desempeño». En cada casilla resultante se escribe una descripción de las características que tiene cada nivel de desempeño en cada dimensión.

- Los portafolios. Son colecciones de producciones realizadas a lo largo de un curso o trayecto formativo, seleccionadas por la propia persona, al estilo de la colección que utiliza quien se dedica a la fotografía o arquitectura como carta de presentación.
- La bitácora. Es un registro escrito personal de reflexiones y anécdotas a lo largo de un período de aprendizaje. Su finalidad principal es propiciar la reflexión, la autonomía y la metacognición: ayudar a tomar conciencia de cómo aprende, cuáles son sus dificultades, qué cosas le interesan más, qué maneras de trabajar le resultan más útiles, entre otras.

Conclusión

Es necesaria una revisión de las formas de evaluación en cuatro planos en forma simultánea y articulada:

- reflexionar sobre la validez de los contenidos de las instancias de evaluación para la certificación;
- diferenciar y articular instancias de evaluación formativa y de certificación;
- revisar los formatos de la evaluación, en particular el conjunto de rutinas y rituales que rodean la instancia de certificación y las situaciones o contextos en que estas tienen lugar y, finalmente;
- revisar el repertorio de instrumentos utilizados como fuente de evidencia de las capacidades de las personas.



Organización
Internacional
del Trabajo

CINTERFOR

Centro Interamericano para el Desarrollo el Conocimiento
en la Formación Profesional - OIT/Cinterfor

Avda. Uruguay 1238 - Tel.: +2902 0557

Montevideo, Uruguay

oitcinterfor@ilo.org - www.oitcinterfor.org

Copyright © Organización Internacional el Trabajo (OIT/Cinterfor) 2020