

La evaluación en la educación basada en competencias

Assessment in competency-based education

Alejandro Méndez Iturbide

Universidad Politécnica de Tlaxcala

alejandro.mendez@uptlax.edu.mx

Arturo Jiménez Carro

Universidad Politécnica de Tlaxcala

arturo.jimenez@uptlax.edu.mx

Patricia Rodríguez Cuamatzi

Universidad Politécnica de Tlaxcala

patricia.rodriguez@uptlax.edu.mx

Javier Ramiro Hernández Morales

Universidad Politécnica de Tlaxcala

javierramiro.morales@uptlax.edu.mx

Resumen

Las competencias desde la década pasada esta en boga en el ámbito de la educación, más sin embargo, son el resultado de una necesidad empresarial en educar a la gente para que de mejores resultados en campo laboral, ya que se generan profesionales en las diversas áreas que cumplan ciertas características y competencias para cubrir las necesidades industriales más que meramente educativas, pero es muy evidente las ventajas que esta formación tiene, los valores, la actitud, las habilidades y el conocimiento, involucradas en algunas competencias que deben ser cubiertas.

Por ello la mejor definición de competencia que a la fecha mejor se comparte es la que dice “una competencia es la conjugación del conocimiento, habilidades y destrezas, valores y actitudes que deben complementarse para resolver un problema cual fuere presentado”, y de esto precisamente la complejidad de su evaluación durante la

formación del alumno, cuando es parte de un sistema de Educación Basada en Competencias.

Abstract

The powers over the past decade is in vogue in the field of education, most however, they are the result of a business need to educate people to better results in workplace, since professionals are generated in various areas that meet certain characteristics and skills to cover more than just educational industrial needs, but it is very evident the advantages that this training has, values, attitudes, skills and knowledge involved in some skills to be covered.

Therefore, the best definition of competence that to date better is shared is the one that says "competition is the combination of knowledge and skills, values and attitudes that should be supplemented to solve a problem regardless presented," and this is precisely the complexity of its assessment during training student, when part of a system of competency-based education.

Palabras claves / key words: competencia, evaluación, enseñanza- aprendizaje, acción, sistema.

Introducción

Algunas de las características más confusas para su acertada implantación del modelo educativo basado en competencias, es la evaluación de las competencias mismas, es tan complejo como la personalidad de cada uno de nosotros, se pueden tener los resultados para su correcta evaluación, sin embargo para esto requiere tiempo, un tiempo que mientras permanecen en las aulas no se tiene, y yendo un poco más, aun

siento que ni el mismo alumno sabe lo que podría desarrollar hasta no estar en el campo de aplicación.

Desde esta perspectiva esta es una de las mayores inconsistencias desde el punto de vista enseñanza aprendizaje, pues como se enseña ahora algo que solo podrá evaluarse después de un tiempo?, si la misma evaluación de las competencias dice que no es un evento, es un proceso, pero aunado a esto, este proceso evaluativo va a depender de lo que cada alumno presente, es decir no es funcional un solo método para evaluar competencias en todos los alumnos, así como dista mucho de ser preciso o exacto, entonces como evaluarlas?

Cuando se habla de conocimiento, se evalúa con lo que sabe o conoce el alumno, ¿pero cuando se trata de habilidades?, que tan hábil es o no lo es, o si fuera un reclutador, ¿qué ponderación debería de usar? ¿En porcentaje?, posiblemente, pero en la actualidad solo se limita a dictaminar en sí, o no, es competente.

Actualmente la percepción del alumnado sin un plan de vida determinado, sin una visión de su futuro, no se ven como preparados y listos así como competentes para ser parte de una gran maquinaria que es la industrialización, que gracias a una globalización tan acelerada, creo que solo sirve para ver que el barco se está yendo, y no se da ese último y definitivo paso para subir a él y emparejarse al curso de esta historia, que dice que existe un rezago en esta américa latina, tan llena de recursos naturales (Hasta hace poco) pero sin hambre de ser parte de este siglo XXI por no estar preparados para ser la parte que escriba esta historia y no la parte que solo le toque volver a leerla, como algo que pudo ser y no lo fue, por no haberla alcanzado, por haberla tenido en las manos y como agua se escapó de ellas.

Por lo tanto, si se habla de formación en competencias, es imprescindible aprender o por lo menos unificar su evaluación. Cómo? , bueno analizando lo que son, este breve análisis indica que las competencias son “acción” y por lo tanto manejarlas como tal, como una acción, enseñarlas como una acción y evaluarlas como una acción.

A veces pensamos que la evaluación de una competencia debe ser un proceso, lo cual no se ve la relación, si evaluamos desarrollo de competencias entonces si es un proceso, pero si evaluó una acción entonces es un evento, ya que su desarrollo, su crecimiento o maduración si es gradual a través del tiempo, pero en si para demostrar la competencia basta solo un momento para demostrar su presencia o ausencia de ella, ya que no se tomó la decisión correcta o el resultado no fue el planeado, entonces no se tiene la competencia.

Existen muchas herramientas confusas para evaluar una competencia, ya que son subjetivas y no muy claras, ya que ¿un formato podrá ser utilizado para evaluar competencias de un atleta o de un ingeniero a la vez? Posiblemente no sea así, ya que aunque son competencias a analizar en ambos eventos, son totalmente diferentes los conceptos a considerar, ya que lo que se busca en un atleta es “más alto, más rápido, más fuerte” y estos son conceptos puntuales y a su vez son números los que nos da un atleta como sus resultados, y pueden ser medidos en una exactitud de cada característica que no exista duda quien fue el mejor o ganador.

Pero ¿qué pasa con la evaluación del ingeniero? Si sabe, que tanto sabe?, si es hábil, que tan hábil? Si tiene valores, son los suficientes? Y su actitud? Tiene o no tiene? O cuanto tiene? Cuanta se necesita? Bueno y como la mido? Tanto para darla como para evaluarla. *Lo que no se define no se puede medir, lo que no se mide, no se puede mejorar. Lo que no se mejora, se degrada siempre. (Lord Kelvin 1893).*

Es posible decir que de estas características debe tener las suficientes, y ¿cómo saber que fueron las suficientes? Bueno, cuando el evento ya paso y dio sus resultados, si fueron buenos, la competencia se presentó, si no se alcanzó la meta, no se presentó competencia para el cumplimiento de una tarea.

Una gran desventaja de este sistema, es que se debe conocer tanto para el docente como para el alumno el concepto de “competencia”, y mi pregunta es, ¿qué tanto conoce el docente del modelo educativo basado en competencias? ¿Cómo

podríamos asegurar que el docente conoce y domina la competencia buscada por su asignatura? Y ¿cómo podríamos asegurar que el alumno está listo para una formación basada en competencias? Si el alumno no está lo bastante maduro para recibir información de competencias, difícilmente podrá asimilar y aprovechar dicha información.

De esta última percepción es posible deducir que el programa de EBC (Educación Basada En Competencias) ha mostrado poco impacto por no haber preparado a los alumnos a esta formación, solo se maneja como que es un nuevo modelo, es una nueva manera de ver la educación (que eso si es cierto) pero sus frutos son muy difíciles de mostrar en alumnos que aún no saben para que se están formando en las universidades, y en ocasiones docentes que no pueden responder a esta pregunta: ¿para qué estoy formando a estos alumnos?.

Para un mejor aprovechamiento de los alumnos de la EBC, es necesaria su formación de manera integral, es decir pensar en una educación integral, esa es la basada en competencias, donde sea posible su evaluación como un proceso y como un evento, no es posible separar estos dos momentos importantes del desarrollo de las competencias, una se evalúa su desarrollo y que exista (proceso evaluativo) y el otro (evento evaluativo) al momento justo de ser evaluada la competencia. En uno se evalúa su existencia y en otro su magnitud. Ya que todos podríamos presentar las mismas competencias buscadas, pero seguramente en una selección, tomaran a quien mejor desarrolladas tengan las competencias buscadas. O si no díganme ¿cómo evaluaría un reclutador las competencias de un nuevo ingeniero, como proceso? O ¿como evento?

Mucho ayuda pensar en la formación de un atleta, primeramente se le debe instruir en la forma de entrenarse dependiendo sus características físicas y su cultura, sus áreas de oportunidad, sus creencias e ideas que tenga de sí mismo, de su grado de autoestima, incluso su medio social económico, su complexión física, etc. Deben ser conocidas estas características como ejemplo solamente, para que su coach, le diseñe rutinas y programas de entrenamiento individualizadas, no debería utilizar un programa único para todos sus discípulos, pero porque en la formación de la EBC a esto no se le da

una importancia tan marcada como debería de ser. Es una área de oportunidad para los docentes que imparten EBC, solo que se encuentra con algo tan difícil de manejar, falta de tiempo, Pero ¿cuándo o a partir de que ya debe de ser evaluado este atleta? ¿Hasta el día del evento? Seguramente lo más impactante será el día de su enfrentamiento con otros atletas, su resultado será el que nos indique la calidad de formación que se ha dado, y también que tan bueno fue su seguimiento como proceso, que no se fue capaz de detectar las deficiencias mostradas para su corrección.

En caso de nuestros alumnos, si no la presenta, ¿qué evaluamos? Solo se limita el veredicto a mencionar que no existe. Y entonces que ha pasado en el proceso de formación? en que se falló, o mejor dicho, en que se está fallando que no existe desarrollo de esa competencia, es el momento de buscar la falla, y no esperar a decir “competencia no adquirida”. Al momento de no ver desarrollo de la competencia, podrían pasar mil y una cosas, preguntarse, que piensa el alumno por no desarrollar lo buscado, ¿qué esfuerzos se están haciendo para que el alumno se esfuerce por desarrollar la competencia buscada?, ¿porque no se tomó acción correctiva en el momento correcto?, no cuando el tiempo ha pasado, pero ¿sabemos cómo hacer esto de la manera más efectiva posible?, bueno, creo que esto es un maraña sin pies ni cabeza aparentemente, veremos más adelante propuestas para su mejor comprensión.

Si logramos diferenciar estos conceptos de existencia y magnitud de la competencia en el proceso de formación de los alumnos, podremos ahora pensar en cómo realizar dicha evaluación. Ser justos es lo más propio en esta actividad.

Si se dice que la competencia es conocimiento, habilidades y destrezas, valores y actitud en un modo conjugado, y se quiere evaluar por su composición, es cuando se crea la confusión terrible, mas sin embargo si se considera como algo que resulta totalmente diferente en propiedades a los conceptos que le dieron su origen, entonces si es posible evaluarla más objetivamente, ya que es posible decir que sí o no existe y cuanto de ella existe en un individuo evaluado.

EL DESARROLLO DE LA COMPETENCIA.

El desarrollo de la competencia puede ser evaluado en dos términos básicos, existe o no existe, pero se habla del desarrollo de la competencia no de la competencia misma, y en un proceso educativo lo que se busca es el desarrollo, ya que todos podríamos manifestar trazas de competencias, pero el interés está en desarrollarla y es lo que se debe buscar evaluar objetivamente, por medio de indicadores individuales de la competencia misma.

Siempre se han encontrado similitudes entre un atleta y un alumno educado en la EBC (como se mencionó anteriormente), ¿cómo se mide el desarrollo de alguna competencia buscada en un atleta?, bueno, en su desempeño, por ejemplo: suponiendo (ya que no somos expertos en deportes), que se está preparando atletas para los 100 metros Libres, y se debe cumplir un programa de seis meses, en los cuales en las primeras dos semanas deberá el atleta cumplir con una cuota de 100 sentadillas diarias, a las dos siguientes 120, y así gradualmente hasta que en el último mes solo debe cubrir nuevamente las 100 iniciales, bueno esas son las metas que durante el desarrollo deben ser cubiertas, y es posible contar cuantas hizo cada semana, y graficarlas, programarlas, analizarlas y comunicarlas, tanto su importancia como su modo de evaluar, si por razón alguna no se cumple este programa, planear su recuperación de algún modo para que la competencia final de correr los 100 metros planos sea en menos de 10 segundos que esa es la competencia final buscada, y también evaluada, es decir evalúe su desarrollo y relación con el número y distribución de sentadillas realizadas, y el evento final en correr los 100 metros en menos de 10 segundos.

En La vida de los estudiantes se debería plantear los siguientes puntos:

1. ¿Qué competencia es la requerida por el contratista de los alumnos terminales?
2. ¿Qué asignatura es la propia para desarrollar la competencia buscada?.

3. ¿Qué contenidos, aplicación y enfoque de los mismos por los docentes a los alumnos?
4. ¿Cómo se espera el desarrollo de la competencia para su correcta medición?.
5. Calendarizar las actividades.
6. ¿Que debe tener el docente que ayude a desarrollar las competencias?.
7. ¿Qué bases mínimas deberá tener el alumno antes de cursar dicha asignatura?.
8. ¿Cómo evaluar a un alumno si está listo a una formación en competencias?.
9. Y finalmente ¿cómo se puede estar seguro que la evaluación realizada al alumno reflejara fielmente sus competencias listas a ser demostradas.

Mucho del poco éxito actual de la aplicación de la formación dependen también de las bases de los alumnos en llegar a la UPTx con una autoestima baja, poco o nulo conocimiento de esta EBC, no les importa ni quieren ser formados en este método ya que no lo conocen, y es en ese momento cuando se les quiere edificar este modelo que está basado en tantas cosas desconocidos por los alumnos, y lo que es peor por los mismos docentes, el resultado es poco alentador, el docente que no ha vivido las competencias buscadas por los contratistas de alumnos recién egresados de las aulas, difícilmente las encontrará en un libro. “no se puede dar lo que no se tiene”.

Cuando el alumno conozca cómo, para que y que se le va a evaluar, el también pondrá énfasis en lo evaluable, y se esforzara en hacer notar esas características buscadas por el modelo, que no es complejo en su fondo, sino que nos resulta complejo por la formación que hemos recibido durante nuestra vida de educación tradicional, pero cuando la formación ha sido complementada en áreas de aplicación, entonces se entiende mejor el modelo, los conceptos son aterrizados y se entiende lo que es “competir” y “competer” en una competencia demostrada. Esto es un proceso de años, ni siquiera de meses, claro que en las empresas no existe un programa llamado como tal, pero si existen evaluaciones muy precisas de habilidades y destrezas en las descripciones del puesto ocupado, de los valores mostrados y requeridos, y más aun de las actitudes que tanto mencionan las

competencias, por los que han pasado por empresas es mucho más fácil manejar las competencias, ahora el problema pasa a ser a cómo implementarlas a un modelo educativo, pero en ello se está trabajando y será alcanzado de manera gradual.

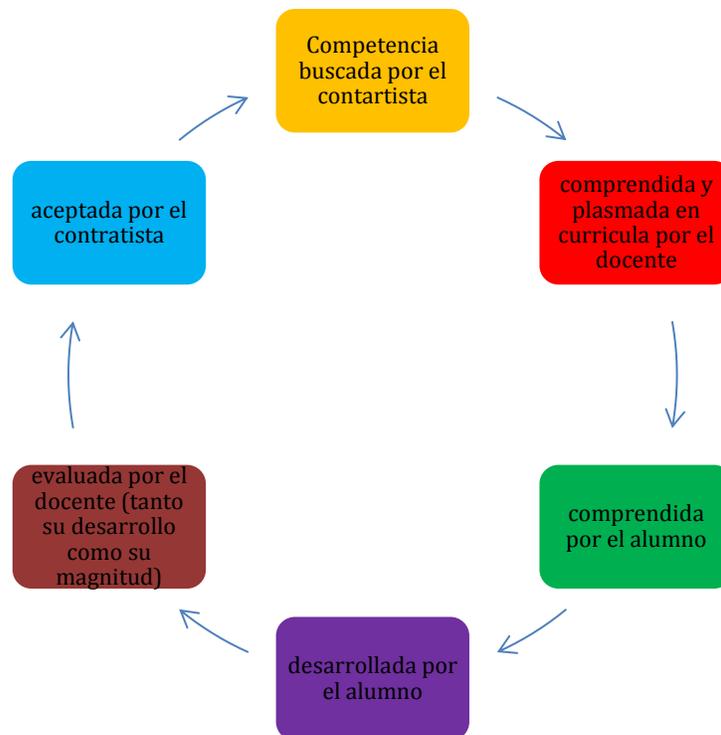
El punto fino de la programación de la evaluación de la EBC está en determinar los indicadores a usarse en el desarrollo de las mismas, ya que en el evento final, solo se tendrá la fría respuesta de alcanzada o no alcanzada. Y eso depende de cada docente en determinar dichos indicadores, y serían individuales, ya que no todos los alumnos tendrán el mismo nivel de desempeño, para algunos las áreas del conocimiento, para otros la de la actitud, para otros las habilidades y destrezas y para otros más los valores, por lo que hace imposible la aplicación de un solo método evaluativo en un grupo por asignatura, y es lógica esta observación, no todos necesitamos lo mismo para desarrollar mejor nuestras habilidades, lo que conlleva a llevar una formación personalizada de los alumnos, como en las empresas, los cursos no son por áreas o turnos, son individualizados si realmente se quiere desarrollar a su personal, se analizan los resultados y se toman decisiones para una formación integral del personal, que al larga la empresa se fortalece por la gran capacidad de su gente formada en las necesidades reales de la empresa, no en la creencia individual de alguien, así deberían de ser en nuestras instituciones si realmente queremos que la educación adquirida sea transversal y formativa, y que trascienda a las necesidades de nuestro país, y brinde un futuro prometedor tanto a los que la practiquen, así como a los que contraten a estos individuos formados para dar los resultados requeridos y resuelvan problemas de la manera más efectiva y eficiente posible.

Muchas veces para transmitir conocimiento se piensa que todos los alumnos nos entenderán igual, lo cual no es claro ni cierto, ya que dependerá de muchos factores el grado de aprovechamiento de cada alumno, lo que fortalece que la educación personalizada, es necesaria remarcar para que los objetivos de la EBC sean alcanzados, ahora bien, si decimos que no todos entendemos igual, ¿porque pensar que se debería mostrar los mismos parámetros de desarrollo de la competencia en cuestión? Cuantos alumnos prometedores en su formación existen, que al momento definitivo no

demuestran esa competencia alcanzada, y se derrumban ante un poco de diferente presión encontrada en su camino? Luego entonces porque empeñarnos en métodos grupales, si a cada uno de nosotros nos evaluarán por nuestro desempeño propio, no tanto por el demostrado en grupo (diferente al de trabajo en equipo, que también al final es una evaluación individual, es decir que tan capaces somos de trabajar en equipo), por lo que se proponen métodos individuales evaluativos de las competencias de los alumnos, ya que al final serán evaluados así.

Se pueden dar los mismos temas pero con un enfoque diferente de ellos, y el seguimiento a el desarrollo de estos, deberá ser calendarizado y medido, ya los slogans más conocidos de la calidad nos lo dicen, “no se puede mejorar lo que no se puede medir”, luego entonces si se desarrolla algo, debemos medir ese desarrollo, ¿cuando? Cuando sea propio, dependerá de lo buscado a desarrollar y la magnitud esperada, y eso lo debe determinar el docente, así como el indicador que se proponga a cada alumno en formación, se espera que de esta forma de medir el desarrollo se tenga el tiempo de re direccionar lo que se tenga que re direccionar, y alcanzar la tan buscada competencia en cuestión.

Una figura que podría ayudarnos a comprender mejor las necesidades de la EBC podría ser la siguiente:



Este es un camino propuesto que debería seguir la formación en EBC que ayudaría a su más efectiva evaluación, es decir que el éxito de una evaluación efectiva de las competencias dependerá del grado de su implantación correcta en el modelo propuesto, si no es así, se estará evaluando cosas inexplicables, con modelos inexistentes, y sin objetivos reales de la educación que no sería formativa, solo serían metas de sueños que difícilmente aterrizan en la realidad.

Se proponen las siguientes consideraciones para mejorar el proceso/ evento de la evaluación por competencias:

1. **Definir el perfil del docente que sea propuesto en la EBC.** *Lo que no se define no se puede medir, Lo que no se mide, no se puede mejorar. Lo que no se mejora, se degrada siempre.* (Lord Kelvin 1893). Definitivamente debe tener conocimiento en

la aplicación de competencias, debe tener claro el concepto de este sistema, no solo por un curso o diplomado en competencias, debe haberlas vivido en algún lado, las que se buscan implantar, no solo las que el destino o su suerte le toco vivir, por ello es importante responder la pregunta, *que queremos formar?*

2. **Cuando los alumnos la mayor parte de su vida han sido formados en sistemas tradicionales.** Esta es realidad en el concepto de enseñanza aprendizaje, y de pronto se ven en la necesidad de cambiar a sistema del EBC, se sienten desorientados, ya que el sistema tradicional, excluye a los que se “equivocan” los que no sacan altas notas en sus “exámenes de conocimiento”, pero como formar en competencias sin que demostremos a los alumnos que equivocarse, puede ser parte de su proceso de formación, estamos limitando la creatividad de los alumnos y mejor optan por no hacer nada para no “equivocarse” sin darse cuenta que están matando la creatividad innata que como humanos todos tenemos, y a través del tiempo la vamos matando con los paradigmas que nos van imponiendo desde nuestra propia casa, a que equivocarse es de tontos, de gente que no tendrá éxito, y me pregunto de toda la gente de éxito, ¿habrá alguno que no se haya equivocado? Difícilmente podríamos asegurar que nunca alguien se ha equivocado, más si podríamos decir que los únicos que nunca se equivocan son los que no hacen algo, entonces, como equivocarse no está permitido, fomentamos en no hacer nada. (Sir Ken Robinson 2010).

Por lo tanto para una evaluación efectiva de competencias, el equivocarse debe ser considerado como parte del mismo proceso de enseñanza aprendizaje, y no como una falla o error del alumno, obviamente con el cuidado y objetividad que merece dicho resultado.

3. **Seguimiento a los objetivos propuestos.** Nada daña más a una imagen que el no cumplimiento a los objetivos dichos que serían cumplidos, y que no fueron

cumplidos por falta de seguimiento, porque recurso si se tenía, ya que se ve seriamente dañada la credibilidad de quien lo dice. La falta de planeación a dicha evaluación terminara en caos, evaluando de manera tradicional, enfocándose en el conocimiento, no en la formación real del alumno, ya que debido a la complejidad de la esencia de la competencia, deben ser considerados muchos aspectos que en la educación tradicional no se tiene. Por lo que es imprescindible una buena planeación de lo que se va a evaluar en cada asignatura, y el seguimiento fiel a lo planeado será de gran ayuda a ser alcanzada una evaluación justa y correcta, así como objetiva.

4. Evaluación individual. Es posiblemente de lo que más demande al docente en una evaluación por competencias, ya que deberá tener el conocimiento de las competencias buscadas, el plana a seguir para la evaluación, y realizarla de manera individual, aun misma, la competencia de trabajo en equipo deberá realizarse de manera individual, y no como grupo, ya que se va a evaluar al individuo no al grupo. Esto implica que esta evaluación deberá ser por medio de diversos indicadores, ya no los tradicionales, por ejemplo, si quisiera medir la actitud de un alumno, ¿cómo se mide? Difícilmente podríamos encontrar una respuesta que diga que está bien, mas sin embargo si estar de acuerdo que es algo importante de medir, se podrían proponer diversos indicadores, como por ejemplo, cuántas veces participo en este mes un alumno, cuantas veces se acercó y pregunto sus dudas en relación al tema propuesto, cuantas fueros sus aportaciones en grupo para solucionar un problema, cuantas veces llego tarde a algún evento de grupo, cuantas veces se le pregunto y no respondió correctamente y a la siguiente sesión dio su respuesta, en fin existen muchos más indicadores para medir actitud, pero es más lo que se mide y evalúa en un sistema de EBC, y lo que lleva como consecuencia a formar grupos pequeños donde el proceso de enseñanza aprendizaje es casi personalizado, o por lo menos poder identificar plenamente a todos los integrantes del equipo, con sus fortalezas y debilidades identificadas.

5. **Definir los principales indicadores por persona a evaluar.** Todos los individuos somos diferentes, aunque tengamos las mismas tendencias, somos diferentes, pero los objetivos son los mismos, por lo que el trabajo de enseñanza aprendizaje debería ser adaptado a las necesidades y/o carencias que presente cada individuo a formar, este punto es muy frágil, ya que lo ideal es formar a un individuo respetando su integridad y personalidad, pero muchas veces eso es un freno a su propio desarrollo buscado para obtener su competencia final, entonces ¿cómo proceder?, en a las competencias propuestas a desarrollar, identificando su personalidad así como sus ideales de cada uno de los alumnos, no es solo mirarlos, es observarlos, y si es posible debería existir un pequeño pero efectivo involucramiento del docente y el alumno, pero obviamente si el docente se involucra más de lo que podría resolver, su carga moral se vería sobrecargada de situaciones que quedan fuera de su alcance a resolver, pero ese acercamiento ayudara a definir, que se requiere desarrollar en cada alumno, esto daría pauta a definir los indicadores a medir y obtener la competencia desarrollada al final.

6. **El alumno debe saber que se espera de él.** Definitivamente esta información debe quedar lo más definida posible para el alumno, lo que queramos formar, debería ser el resultado final. ¿Pero el alumno comparte ese mismo objetivo?, o ¿sabemos siquiera lo que el alumno busca? O vamos más para atrás, cuántos alumnos realmente saben lo que buscan en una institución superior?, sería interesante tratar de responderé esto, por ello la importancia concientizar al alumno a que su educación deberá ser formativa, es decir ser mejor en todos los aspectos de la vida, eso es formar para la vida. Pero ¿cómo formar para la vida? Como saber si lo que se evalúo realmente tendrá un gran impacto en la vida del alumno?, por lo tanto el alumno deberá estar consciente que su evaluación no deberá ser solamente de conocimiento, sino que deberá ser integral, y de muchos aspectos que no son considerados en la educación tradicional, ahora están bajo

una lupa, que son medibles y que deben ser mejorados en base a los resultados alcanzados. Siempre que se pregunta a los alumnos de nuevo ingreso para que van a la escuela? Ellos responden “a aprender”, bueno pero a aprender qué?, y salen un sinnúmero de respuestas sin dirección formativa, se van por la idea del conocimiento, como si no quisieran tocar el punto de formación, por qué? Bueno, esas cosas no las esperan de una escuela, por qué? Por qué en las escuelas solo se va a aprender “conocimiento”, y las demás partes integradoras de nuestra formación como personas, donde deberíamos de aprender? Posiblemente en casa, sí, pero por que no se hacen? Por qué no se miden? Por qué no se mejoran en la mayoría de los casos? Realmente las condiciones de nuestra sociedad están cambiando, y debemos ser parte de ese cambio, ya no es posible formar en base al conocimiento, se deben formara alumnos críticos y analíticos, y eso no se “aprende” en un aula, eso se desarrolla a través del tiempo y de la práctica, en los laboratorios, en las plantas productivas, y en la vida misma. Pero ¿como transmitir estas enseñanzas a los alumnos?, definitivamente primero convencerlos del porque y para que están en una escuela superior, debería de ser para ser formados y ser competentes en su vida futura, resolviendo los problemas de forma efectiva y eficiente que día con día se encontrarán en sus labores, en la sociedad, en doquiera que se encuentren, siempre habrá algo que resolver o mejorar.

7. Romper viejos esquemas del proceso enseñanza aprendizaje. *A menudo al escuela enseña contenidos del siglo XIX con profesores del siglo XX a alumnos del siglo XXI, (Carles y Pozo Juan Ignacio 2001), frase fuerte pero que tiene mucho de verdad, recuerdo la formación universitaria en los 80's, y si se quisiera implementarla hoy con los alumnos, creo que no se alcanzarían las competencias buscadas, solo conocimiento, mucho conocimiento, pero para qué? Aplicado a qué? Al terminar su ciclo formativo no podrían responder la pregunta, ¿que sabes hacer? , por lo que si se quiere buscar la implantación de las competencias en los*

alumnos actuales, se deben conocer las necesidades a cubrir con las competencias desarrolladas en los alumnos actuales, todo es susceptible de cambio, excepto lo que ya murió. Sabemos que deben saber sumar, restar, dividir, etc, y todas las operaciones matemáticas más complejas, pero debemos compartir su uso, es como querer enseñar música pero sin enseñar a su ejecución por medio de un instrumento, creo que sería inservible tal enseñanza, ¿cómo podríamos escuchar su desempeño como músico, si no escuchamos algo? Del mismo modo muchas operaciones matemáticas ¿para qué? ¿Dónde está su utilización? Esa es parte de los docentes, amarrar y aterrizar todos esos conocimientos y ver, escuchar o admirar un producto que demuestre las competencias de los individuos que nos diferencian unos de otros. Por lo tanto no podemos ser músicos sin saber notas, y no podremos ser ingenieros sin saber matemáticas, pero se debe buscar la forma de su aplicación para su máximo aprovechamiento y fomentar su uso para desarrollar obras de bien en beneficio de la humanidad, no solo para acreditar una asignatura de un plan curricular.

Conclusiones:

La buena y correcta evaluación de la EBC, inicia desde su implementación, quien va a evaluar, debe saber evaluar, y para ello deberá conocer el modelo desde la perspectiva que se dé el mejor resultado por los alumnos en una educación formativa al 100%, si no le va a servir, para que se le enseña?.

Se dice que la evaluación de las competencias es el tendón de Aquiles de la EBC, y tienen razón, ya que si la evalúa alguien que no está convencido del modelo, que no le es claro, que no conoce para que formar a un alumno, que no concientizó las competencias requeridas por el empleador, y no las ha vivido, entonces todo es complicado, desde su enseñanza- aprendizaje y su evaluación.

A diferencia cuando la evalúa alguien que conoce el modelo, que está consciente de lo requerido por el empleador, que ha vivido esas necesidades mostradas en lo llamado competencias, que tiene un plan y lo sigue, y puede cambiar de acuerdo a las necesidades, que es flexible a las necesidades, muy seguramente sabrá y dará excelentes resultados en la formación integral de los alumnos.

Se debe evaluar desde el inicio de su desarrollo, es decir su desarrollo mismo, medirla conforme a lo planeado, usando indicadores específicos para ello, que dependiendo lo que se busque, determinar el indicador que más se ajuste a lo requerido, para luego la evaluación final de la misma, para así poder medir su desarrollo y su impacto en la resolución de problemas.

La base en la cual se basa esta EBC es en la necesidad de los empleadores, que serán los que finalmente determinen la calidad de nuestros alumnos, si son o no, o que tan competentes son.

Los docentes deberán conocer realmente el impacto de estas competencias en el campo laboral, por lo cual se propone gente con experiencia laboral para una más rápida comprensión de competencias laborales, y así saber para que se están formando, y como deben ser formados nuestros alumnos, en pocas palabras debemos formar gente con carácter definido, no solo conocimiento, sino en verdaderas competencias funcionales logrando una formación realmente integral.

Para lograr los puntos anteriores en una relación aceptable, debemos tener alumnos consientes en el tipo de formación que tendrán, en la transformación que deben vivir en el transcurso de su educación en el sistema de la EBC, deben estar conscientes en para que se forman, que se está formando en ellos, líderes, gente crítica y analítica, gente integra, esa es la gente que necesitamos formar, nuestro país los reclama, el mundo también, y nuestro pueblo deberá ser la cantera de ellos para la transformación de nuestro país, ya que si no salen de ahí, pues ¿entonces de dónde?, esa es nuestra materia

prima, no hay más, por lo tanto los responsables de su formación deben de reconocer la realidad, no es como la quisiéramos, o como debería, es lo que es y eso es.

Es un gran compromiso pertenecer a este cambio (aunque no tan reciente) en la forma de educar y formar gente, requiere de un alto compromiso del docente, ya que son personas las que sufren o deben sufrir una metamorfosis y nosotros somos los responsables de que esto ocurra, en el grado que sea positivo este cambio habremos cumplido nuestro objetivo de nuestro empleo y misión en las aulas, y fuera de ellas también, ya que realmente fuera de las aulas podremos ver el resultado de nuestra labor en la transformación de nuestros alumnos, y eso solo el tiempo será capaz de decirnos, si somos efectivos o seguimos nadando sin rumbo y solo soñando las metas que deberíamos de alcanzar.