

ARTÍCULO

## LA EVALUACIÓN Y ACREDITACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES EN LA EDUCACIÓN SUPERIOR

Dr. Rafael Tejeda Díaz, Universidad de Holguín

E-mail: [rtd@ict.uho.edu.cu](mailto:rtd@ict.uho.edu.cu)

### RESUMEN

En este trabajo se establece una aproximación a los presupuestos teórico – metodológicos que sustentan y hacen viable la evaluación y certificación de competencias profesionales, en el contexto de aplicación de una formación que integra una relación directa entre los criterios de desempeño establecidos y las evidencias mostradas por los estudiantes, en plena integración con la idoneidad demostrada. Se asume este proceso desde una perspectiva flexible, dinámica y desarrolladora, para lograr materializar esta relación, en el marco de las exigencias y potencialidades de la concepción curricular de la Educación Superior cubana.

### Palabras clave:

competencia, cualidad, evaluación, acreditación, idoneidad.

### ABSTRACT

*This work an approach settles down to the theoretical budgets – methodological that they sustain and they make viable the evaluation and certification of professional competitions, in the context of application of a formation that integrates a direct relationship among the established acting approaches and the evidences shown by the students, in full integration with the demonstrated suitability. This process is assumed from a flexible perspective, dynamics and comprehensive, to be able to materialize this relationship, in the mark of the demands and potentialities of the curricular conception of the Cuban Superior Education.*

### Key words:

*competition, quality, evaluation, accreditation, suitability.*

## DESARROLLO

### La competencia y su significación profesional

La formación y capacitación de profesionales competentes en el nivel universitario en las diversas carreras o programas pone ante directivos y profesores el reto de asumir teóricamente una posición respecto al término competencia, que en el marco de una perspectiva integradora, se considera una cualidad humana, expresión del nivel de desarrollo personal y profesional del sujeto.

Considerar la competencia como cualidad resalta las características propias de cada sujeto, expresando su posibilidad formativa en cada profesional en formación o con necesidad de profesionalización, acorde al puesto laboral que desempeña.

Etimológicamente, esta palabra procede del latín *qualitas*, - atis, a través del latín vulgar *qualitate*. De este modo, alude a aquellos hechos que tienen la característica de ser verídicos (vera en latín), cualidad se refiere al mismo hecho de tener una determinada característica o forma de ser. Tomado de Wikipedia, la enciclopedia libre (2008).

Otro punto de vista es el aportado por Remedios, G., J. M. (2006), el que considera a las cualidades personales asociadas a los docentes, "como las que se identifican con las características relativamente estables de la personalidad, que expresan sus actitudes hacia los objetos, fenómenos y procesos de la realidad educativa". (En Tejeda y Sánchez, 2009, p. 16)

Estos criterios sistematizados e interpretados, permiten asumir que la **cualidad** es la expresión sintética que da significación a las transformaciones que se producen a través de las relaciones y movimientos entre los componentes o elementos esenciales de un proceso u objeto modelado que connotan su trascendencia. (En Tejeda y Sánchez 2011, p. 86)

Considerar la competencia como una cualidad humana establece su distinción personal en la formación a través de las relaciones esenciales que se producen entre los diversos saberes, los cuales son adquiridos y se erigen en su integración como una síntesis dialéctica que se connota a partir de los recursos personológicos que posee, utiliza y actualiza el sujeto.

Partiendo de las consideraciones anteriores es posible exponer que la **competencia** es una cualidad humana que se configura como síntesis dialéctica en la integración funcional del saber (conocimientos diversos), saber hacer (habilidades, hábitos, destrezas y capacidades) y saber ser (valores y actitudes) que son movilizados en un desempeño idóneo a partir de los recursos personológicos del sujeto, que le permiten saber estar

en un ambiente socioprofesional y humano en correspondencia con las características y exigencias complejas del entorno.

En la competencia se articulan, entre otros elementos, conocimientos, habilidades, capacidades, actitudes y los valores que son interiorizados por el sujeto a través de la experiencia personal en el transcurso del proceso formativo y ulterior desarrollo socio-profesional; los que son movilizados de forma integrada y contextualizada, a través de la aplicación que se hace evidente en un desempeño eficaz, autónomo, flexible, versátil, sustentable e innovador.

Estos saberes tienen un tipo de aprendizaje peculiar que al integrarse de forma armónica en la configuración de la competencia, emergen en un aprendizaje con mayor nivel de complejidad de carácter integrador, a partir de los propios ritmos de aprender y los recursos personológicos que posee y sistematiza el sujeto de forma gradual.

Se significa que estos saberes que expresan un tipo y nivel de aprendizaje, aunque se explican de forma individual, se manifiestan o emergen en la dinámica que se genera como resultado de la interacción de los mismos.

Estos a pesar de poder existir de manera independiente solo son parte de la competencia al perder su identidad propia y fusionarse en relaciones y nexos generados en una síntesis dialéctica del pensamiento y la acción, entre otros aspectos, como los motivos, intereses profesionales y recursos personológicos del sujeto. En la formación y desarrollo de la competencia confluye la interiorización y la aplicación de los saberes en la actividad socioprofesional. (En Tejeda y Sánchez 2011, p. 88)

Esto implica reconocer que la competencia profesional integra armónicamente diversos componentes que adquieren sentido y significado al pasar del plano intersicológico al intrapsicológico, devenido en evidencia concreta del sujeto al desempeñarse en una actividad determinada.

La competencia en su configuración, concebida desde una perspectiva de desarrollo humano y profesional, es una expresión del nivel de desarrollo del sujeto (estudiante) de forma integral. Esta adquiere su significación al manifestarse en su desempeño como expresión de la personalidad del profesional, connotado por:

- Lo estructural, dado por la interconexión de los conocimientos de diversa naturaleza, las habilidades, los hábitos, las destrezas, así como los motivos y valores, en una concreción relacional de lo cognitivo y lo afectivo que se constituye en una vivencia personal.

- Lo funcional, donde se fusionan los recursos psicológicos que distinguen al sujeto y que le permiten insertarse y buscar estrategias diversas para adaptarse a los contextos profesionales, tales como la perseverancia, la flexibilidad, la reflexión crítica del profesional en su desempeño, que expresan cómo la competencia regula su actuación en torno a lo social y profesional.

Lo estructural y funcional se connota en la competencia, en su carácter de proceso y resultado, dado que esta se configura en el sujeto en la dinámica de la actividad y la comunicación, denotado por la subjetividad, individualidad y desarrollo como personalidad.

Los saberes que caracterizan la configuración de la competencia, singularizan un sistema centrado en la unión coherente y dinámica de interrelaciones e interdependencias complejas. Se manifiesta dialécticamente esta relación, entre la unidad y diversidad de los saberes, dada la identidad propia de cada uno, pero fusionados e integrados como un todo concreto que se evidencia a través del desempeño.

La competencia, en su configuración personal es un constructo teórico, constituido en un macroconcepto y expresado de forma multidimensional, dado su carácter contextual, dinámico, disciplinario y metacognitivo que permite entender el desarrollo y mejoramiento humano y profesional del sujeto (estudiante).

En este orden de interpretación epistémica la competencia tiene una complejidad intrínseca, producto del entramado en forma de red de los elementos que estructural y funcionalmente la conforman. A ello obedece que:

- Se configura personalmente en dependencia de los niveles de integración y movilización de aspectos cognitivos y afectivos que el sujeto es capaz de desarrollar.
- Está mediada por la situación social del desarrollo que caracteriza al sujeto en sus vivencias socioprofesionales y personales.
- Tiene una manifestación personal y significación socioprofesional.
- Son mutables en la medida que se estimula la actividad y la comunicación, desde una postura activa, crítica, creativa e innovadora en función de las potencialidades del sujeto y de las exigencias de la profesión y el contexto.
- Son expresión del nivel de desarrollo integral de la personalidad, en plena convergencia con el proceso de subjetivación desarrollado por el sujeto.

Las exigencias antes descritas connotan una diversidad, que implica la necesidad de establecer niveles de convergencias entre aspectos culturales generales, susceptibles de ser integrados de forma particular en las competencias caracterizadoras de cada profesión. Su concreción permite visualizar en el proceso de su configuración, la necesidad en cada sujeto del establecimiento de múltiples significados de los saberes que se integran y movilizan.

Tales afirmaciones permiten aseverar al trabajar la formación de competencias en la Educación Superior, desde una concepción integradora y una perspectiva epistemológica de desarrollo y mejoramiento humano y profesional, tiene las condicionantes siguientes:

- Tener una postura epistémica asociada a las competencias y su implicación en relación con la formación integral del sujeto (estudiante).
- Niveles de eficiencia y calidad de la actuación del sujeto (estudiante) en contextos históricos concretos sociales y profesionales con exigencias dinámicas.

Ambos se concretan en un proceso de formación basado en competencias, dada la singularidad especial que adquiere la relación interdisciplinaria de los saberes, que deben ser interiorizados por el sujeto y evidenciados en el desempeño. Este elemento quiere significar que los saberes deberán estar de algún modo disponibles cuando el sujeto lo requiera, es decir, cuando su desempeño profesional lo pone frente a la necesidad de resolver situaciones y problemas, previstos o no.

Por consiguiente, el **desempeño profesional** se constituye en el modo de expresión por el profesional del desarrollo alcanzado en las competencias, las que cualifican y distinguen el cumplimiento de las exigencias socioprofesionales y laborales en los contextos donde cumple las actividades, tareas o roles inherente a la realización de las funciones y procesos asociados a la profesión. (Tejeda y Sánchez, 2009, p. 31).

El desempeño es una actividad necesaria para el logro de los resultados exigidos en el ámbito profesional, que supone diversos grados de complejidad y exigencia, en materia de saberes a poner en juego, como expresión del carácter totalizador de la actuación del sujeto.

Las competencias no solo se manifiestan, además se construyen a partir del desempeño. En efecto, no se concibe el proceso de formación de competencias como una fase de adquisición conceptual, seguida de una fase de aplicación "práctica", sino que también en la propia práctica, se construyen las competencias, y se desarrollan los saberes diversos.

En el desempeño del sujeto (alumno) en cualquier contexto ya sea educativo, social o laboral – profesional, se requiere de la movilización de recursos cognitivos, afectivos e instrumentales, que en sus interrelaciones alcanzan un sentido individual, regulado por sus motivaciones, intereses y recursos personológicos, como expresión funcional de su personalidad.

Un elemento a considerar es que las competencias son acreditables a través del propio desempeño, es decir, permiten un reconocimiento social y profesional. En estos términos, las competencias se validan según criterios provenientes del contexto social, universitario y laboral – profesional acorde con las exigencias de idoneidad reconocidas.

La competencia implica aspectos formativos que se configuran en el sujeto de forma dinámica y compleja, y se expresan en la versatilidad del desempeño que él realiza, a partir de las exigencias y normas contextuales del entorno en que se encuentra.

Esto es expresión de su **idoneidad**; que adquiere su relevancia como calificador del desempeño del sujeto competente, al expresar el nivel esperado de este, en correspondencia con los requerimientos y normas establecidas por el contexto socioprofesional. (Tejeda y Sánchez, 2009, p. 31).

En estas normas y exigencias contextuales de idoneidad se concreta la dinámica del desempeño del sujeto, que pasa por diferentes estadios de manifestación, al ser expresado en la movilización e integración armónica de los saberes que conforman la competencia, elementos necesitados de corroborar a través de la indagación y valoración de las evidencias que denoten el nivel de desarrollo alcanzado. Este proceso implica una sistematicidad y coherencia en la diversidad de instrumentos que se apliquen por los gestores de los procesos formativos.

### **La evaluación de las competencias en la Educación Superior**

Evaluar competencias, se torna un proceso complejo y dinámico que permite constatar las evidencias de estas, demostrada en condiciones reales o simuladas, lo más cercano posible a los contextos profesionales, de conformidad con los criterios de desempeño descritos en la estructuración o normas de competencias establecidas. La evaluación presupone la emisión de juicios de valor sobre los resultados logrados, teniendo en cuenta los procesos puestos en práctica para obtenerlos y el costo beneficio de la actividad realizada, los que se recogen en un dictamen final emitido por el comité evaluador creado al efecto, en el que se indica si el evaluado es competente y en qué nivel de formación se encuentra.

El CONOCER de México respecto a la evaluación asevera, que esta “es el proceso mediante el cual se recogen evidencias sobre

el desempeño laboral de un individuo, con el fin de determinar si es competente o aún no, para realizar una función laboral determinada”. CINTERFOR (2004, p 4).

La evaluación de competencias adquiere la connotación de un proceso de verificación de evidencias de desempeño contra el estándar definido en la norma. Portal de estudiantes de RR.HH. CINTERFOR (2006).

Según Viso (2010) la evaluación se concreta en evaluar sistemas de reflexión y de acción, los que están asociados a la capacidad del alumno para utilizar los aprendizajes adquiridos en la solución de situaciones determinadas.

Este proceso adquiere una connotación esencial al verificar evidencias de desempeño. La evaluación no se debe realizar estrictamente en lugares fijos ubicados en una sola área, estos responden a la competencia a evaluar, así debe buscarse el escenario socio-profesional y laboral más idóneo.

En este sentido la evaluación de competencias a criterio de Gil (2007) puede entenderse como un proceso por el cual se recoge la información acerca de las competencias desarrolladas en el individuo, en comparación con los requerimientos del contexto laboral, lo cual debe permitir la formulación de un juicio de valor al respecto (p. 87).

Un aspecto relevante en la evaluación de las competencias es que los evaluadores deben ser portadores de las competencias a evaluar para garantizar la objetividad del proceso. De esta forma las normas permiten prever la idoneidad del evaluado a partir de las exigencias contextuales del entorno de actuación, teniendo como fin la evaluación. Se promueve la verificación de las posibilidades que posee el profesional que se evalúa, en la solución de un problema, su estrategia de solución y el resultado obtenido.

El evaluado, teniendo en cuenta la naturaleza democrática de la evaluación tiene el derecho de emitir algún criterio de inconformidad, si fuera necesario, ante el comité evaluador cuando esté en desacuerdo total o parcial del veredicto dado; y este está en la obligación de revisar todo el proceso para en tiempo breve ofrecer respuesta. Es un requisito indispensable que ante esta situación se reúna el comité en pleno y las decisiones sean colegiadas de forma grupal.

Aunque la evaluación tiene dentro de sus propósitos la certificación u homologación de las competencias, se convierte en un mecanismo de reflexión, regulación y ayuda que permite la motivación del profesional evaluado a mejorar sus propias estrategias de aprendizaje y del desempeño.

El profesional evaluado debe sistematizar el proceso de autoevaluación de manera gradual, dirigida y no espontánea. Esto garantiza la toma de conciencia sobre lo que ha logrado, lo no logrado, el cómo lo ha logrado y lo que es más relevante reconocer a través de las evidencias mostradas, qué tareas y mecanismos debe realizar para su mejoramiento progresivo acorde con las necesidades cognitivas, afectivas e instrumentales.

La evaluación de las competencias tiene un carácter holístico, integrador y personológico al medir las evidencias de las competencias a través del desempeño. Este tiene una naturaleza totalizadora y muestra el resultado alcanzado y el proceso seguido para obtenerlo.

La evaluación en su condición formativa favorece medir las competencias del profesional, pero también posibilita hacer inferencias y valoraciones del proceso formativo o de capacitación utilizado.

La evaluación a través del desempeño permite adiestrar al profesional para insertarse en los contextos sociolaborales con la calidad requerida. Lo prepara para la toma de conciencia, la autovaloración y como fin máximo, sustentado en esta, la realización de la autoevaluación. De esta forma se potencia la independencia, la autorreflexión, la responsabilidad, la creatividad y la metacognición; de esta manera la evaluación es una variante para el crecimiento personal.

La evaluación como proceso tiene exigencias centradas en que:

- Existen diversas fuentes de información al incluir registros, juicios, impresiones, criterios y la propia valoración.
- Los criterios determinados para la evaluación son derivados de las competencias profesionales con sus criterios de desempeño.
- Tiene la condición de ser de conocimiento público y democrático.
- Se orienta hacia la realidad tal como es, con todos sus matices y complejidad intrínseca, lo que condiciona se construya y reconstruya el proceso formativo.
- Tiene carácter de sistema en su concepción, secuencia y continuidad.
- Expresa la determinación de significados y sentidos a partir de la demostración por el evaluado y las evidencias constatadas.
- Su instrumentación tiene como propósito la medición de cada competencia a partir de la naturaleza personalizada.

- Toma en cuenta los conocimientos, las habilidades, las actitudes y el desempeño mostrado, lo que permite inferir la competencia como principal fuente de evidencia.
- Valora críticamente la movilización de recursos al integrar el saber, el hacer y el ser en un desempeño determinado como un hecho con un sentido personal e irrepetible.
- Adquiere connotación relevante al considerar las diferencias individuales del sujeto a evaluar.
- Los juicios valorativos emitidos acerca de los evaluados son fuentes para la mejora continua, la retroalimentación personal y de la organización.
- El énfasis en la evaluación se hace en el logro de resultados concretos evidenciados y el proceso seguido para alcanzar estos.
- La evaluación sistemática es aplicada para mejorar continuamente el proceso de formación o capacitación.
- El progreso del profesional constatado, demuestra el nivel alcanzado con el ritmo individual que posee, en correspondencia con las competencias demostradas.

### ¿Qué significado tiene la evaluación de las competencias profesionales?

En esta se busca constatar las evidencias mostradas por el evaluado. Es mucho más que saber el estado de sus conocimientos; es una verificación del alcance de los resultados esperados con un nivel de complejidad elevado, porque resultan la integración de varias habilidades, conocimientos y actitudes demostradas y movilizadas en los contextos de actuación a partir de los recursos personológicos que posee el sujeto.

Dada la complejidad intrínseca del proceso evaluativo, se identifican en su organización, desde el punto de vista operacional, **cuatro momentos o fases:**

- La **fase de análisis**, que consiste en caracterizar la evaluación a realizar y la procedencia y características del evaluado. Se estima el propósito de la evaluación a partir de las posibilidades siguientes:
  - Si es para selección de personal con el fin de ocupar un puesto de trabajo determinado,
  - Evaluación sistemática del desempeño para ir modelando aspectos esenciales que propician mayor eficiencia en el puesto de trabajo,
  - Como diagnóstico para un reacomodo de funciones

estructurales dentro de la organización empresarial,

- Identificar el nivel de desempeño de los evaluados y mejorar el proceso de formación de las competencias,
- Para determinar necesidades básicas de aprendizaje y justificar un proceso de formación o capacitación que puede llegar hasta recalificación de casos puntuales o la totalidad de los sujetos de un área específica o toda la plantilla de la organización,
- Para certificar el desempeño de los evaluados a partir de la demostración de sus competencias profesionales.
- La **fase de planificación y organización**, en la cual se planean y aseguran los instrumentos, condiciones y recursos necesarios para efectuar de forma estandarizada la evaluación en las mejores condiciones posibles para buscar las evidencias relacionadas con una o varias competencias profesionales en un candidato. Se hace una revisión de la norma de competencia, se valora la objetividad y ajuste de esta, al proceso de evaluación a realizar.

**En este momento se prevé la guía de evaluación:** la que posibilita establecer la lógica y la sistematicidad del proceso, para garantizar la constatación de las evidencias de desempeño, necesarias a medir en el profesional. Se estructura sobre la base de la selección y aplicación de un sistema de instrumentos.

- La **fase de aplicación**, se lleva a la práctica el instrumental necesario y suficiente para que el evaluado ponga a prueba a través de su desempeño las evidencias del sistema de competencias que se pretenden evaluar.

### ¿Cuáles son los instrumentos que posibilitan realizar el proceso de evaluación de las competencias profesionales?

Los instrumentos utilizados para la evaluación de las competencias profesionales, pueden agruparse en dos tipos: los **unidimensionales** y los **multidimensionales**.

- El instrumento de evaluación unidimensional, se utiliza para medir alguna evidencia muy concreta que se quiera constatar; por ejemplo: un resultado de aprendizaje relativamente sencillo, habilidades específicas de complejidad reducida, conocimientos con algún grado de especialización, recursos y alternativas para operar ante alguna situación, entre otros.
- Los instrumentos multidimensionales, responden a la evaluación de procesos complejos y por tanto, se utilizan en correspondencia con el nivel de complejidad que presentan las competencias o sus unidades y elementos pretendidos a evaluar, certificar u homologar.

Dentro de la diversidad de instrumentos que se pueden usar en la evaluación de las competencias profesionales, se recomienda:

1. **Estudio de caso de situaciones profesionales:** A través de una situación problemática real o simulada el sujeto tiene que hacer el análisis, derivar conclusiones, proponer alternativas de solución, defender esas alternativas con criterios bien fundamentados, así como brindar recomendaciones para la solución del problema. La presentación debe tener elementos por escrito y ser expuestos oralmente.
2. **El desarrollo de proyectos o tareas relacionadas con este:** El profesional se inserta en la solución, análisis de causas, propuesta de alternativas de solución y aplicación de métodos tecnológicos funcionales desde el punto de vista económico, productivo, de servicio y medioambiental. Se mide la flexibilidad, creatividad y posibilidad de innovar ante situaciones contextuales con diferentes grados de exigencias socioprofesionales.
3. **La realización de un producto:** La realización de una obra o de un producto, permite demostrar varias competencias. El producto final o el resultado del análisis tiene todas las informaciones que necesita el evaluador para juzgar sobre el éxito de un desempeño a partir de grados de idoneidad preestablecidos. Se valora la calidad y sustentabilidad tecnológica, productiva, económica, así como la medioambiental como elementos indispensables en la funcionalidad contextual.
4. **Entrevista por el comité de expertos que evalúa:** Constituye un medio para que los evaluadores busquen otros argumentos, criterios o evidencias que pueden apoyar y completar los datos obtenidos a partir del uso de otros instrumentos.
5. **Informes de análisis:** Se evalúan las evidencias del sujeto inherentes a la o las competencias que posee el profesional a partir de informes que se le solicitan sobre un fenómeno, un proceso, una obra, o la valoración crítica acerca de un tema determinado. Este instrumento constata el dominio sobre aristas esenciales relacionadas con las competencias a evaluar.
6. **Observación a profundidad:** Mediante ella se puede constatar y verificar en la práctica, aquellas evidencias demostradas por el sujeto ante determinadas exigencias planteadas, donde se aprecia la sistematicidad y coherencia en su desempeño. En este proceso se debe ser muy abierto para no ofrecer conclusiones apresuradas a partir de rasgos puntuales. Se sugiere valorar las evidencias de forma totalizadora desde lo procesal hasta el resultado obtenido. Este instrumento no

sustituye a los demás, sino que se constituye en sustento para el comité evaluador, el que debe socializar sus criterios.

En la selección de los instrumentos para evaluar las competencias, sus unidades o elementos a partir de los criterios de desempeño establecidos en la norma, hay que tener en cuenta la propia complejidad de estos y las condiciones necesarias creadas para tal fin.

Se pretende llegar a evaluar no solo lo que el profesional es capaz de hacer, sino también la posibilidad y capacidad de poder explicar y demostrar lo que hizo, hace o podría hacer, se adjudica especial relevancia a las condiciones dinámicas y complejas del contexto. Los parámetros, criterios o indicadores de evaluación deben ser conocidos por los profesionales a someterse al proceso evaluativo, para evitar "el efecto sorpresa"

La selección de los instrumentos de evaluación, estará en estrecha relación con el desempeño y la idoneidad normalizada, es aconsejable, independientemente del propósito y del caso, la aplicación de una combinación de instrumentos que recojan evidencias cualitativas y cuantitativas.

La demostración por los evaluados de las actividades profesionales que contemplan el acto evaluativo, debe estar sustentadas con el manejo de datos, fuentes y hechos que evidencien una comprensión y utilización razonada de los mismos. Ayuda a este proceso, la inclusión de preguntas de profundización que exijan una actitud reflexiva, sustentada en la significación y necesidad de su conocimiento.

Un aspecto relevante para lograr tales exigencias, es la valoración de las posibilidades o potencialidad de cada instrumento, en su combinación con otros, para ofrecer la información necesaria sobre el o los atributos y las evidencias referidas a estos, que permiten conformar un juicio evaluativo.

- La **fase de adopción y emisión** del juicio valorativo conclusivo. Este se expresa en forma de dictamen por el grupo evaluador o tribunal creado al efecto.

Para asegurar una correcta adopción del juicio valorativo es importante que:

- Articulen las diversas inferencias obtenidas de la aplicación de los instrumentos evaluativos.
- Incluir como referencia de evaluación la idoneidad contextual en que se ha desempeñado el evaluado.
- Precisar no solo los logros y dificultades relacionadas, sino también que el juicio valorativo sea incitación al mejoramiento continuo, para que el profesional vea la razón para avanzar.

- El juicio valorativo tiene un propósito conclusivo a partir del carácter objetivo de la justificación de los argumentos que existen sobre la competencia demostrada por el profesional.
- Constituye la síntesis que expresa los resultados procesados e interpretados a partir de las evidencias y datos recogidos por el comité evaluador.

### ¿Cómo se puede llevar a cabo, de manera eficaz, el proceso de evaluación de las competencias profesionales?

Para obtener resultados eficaces y en dependencia de la complejidad de la competencia que se pretende evaluar, de los recursos disponibles y de las exigencias a que estas responden el proceso de evaluación se puede llevar a cabo de dos formas:

- Puesta del profesional en situación real de trabajo. El profesional es evaluado durante la realización de una tarea profesional específica, asignada ante criterios preestablecidos. Es recomendable realizar un diagnóstico del escenario sociolaboral en que se desarrollará el proceso de evaluación para garantizar que cumpla con su rol educativo, instructivo y desarrollador.
- Simulación del escenario sociolaboral de trabajo. El profesional tiene que realizar tareas afines al medio de trabajo real en una situación simulada en condiciones de laboratorio, por medio de software informático, o por una combinación de escenarios. En este caso se exige modelar de forma fiel aquellas relaciones esenciales del fenómeno, proceso, función o actividad específica incluida en el proceso de evaluación.

Esto se garantiza con la instauración de un comité de evaluación interna y otro externo, encargados de verificar las evidencias de desempeño de los estudiantes en formación acordes con los requerimientos del nivel y las competencias profesionales a evaluar.

### La certificación de las competencias

La certificación es sinónimo de confirmar, aseverar o acreditar las competencias que se han demostrado mediante un proceso de evaluación.

Para CINTERFOR (2004): La certificación es el proceso conclusivo en la formación de los recursos humanos al asumir el enfoque de competencia laboral. El mismo consiste en: "el reconocimiento formal de las competencias de los trabajadores".

El CONOCER de México la contempla como: "un proceso por medio del cual un organismo de tercera parte reconoce y certifica que un individuo ha demostrado ser competente para una función laboral determinada, independientemente de la forma

en que la haya adquirido y con base en una norma reconocida a nivel nacional". CINTERFOR (2004).

Para el Programa de Formación Profesional de España, la certificación se define como: "la expedición de un certificado por parte de las autoridades laborales, organismos de formación o personas autorizadas que acreditan que un trabajador es capaz de aplicar sus conocimientos, destrezas, actitudes y comportamientos necesarios para el ejercicio de una actividad profesional concreta" Citado por CINTERFOR (2006).

Aunque con rasgos que marcan la visión particular de cada definición, se evidencia que la certificación se debe realizar por una comisión que tenga el poder legal y la preparación profesional necesaria para llevar a feliz término este proceso, que asume un papel decisivo, que acredita la competencia que posee el profesional o trabajador en formación.

La certificación en el contexto universitario es el reconocimiento a la culminación de un proceso formativo o parte de este, que permite sustentar la preparación necesaria para un desempeño acorde con las competencias que debe poseer un individuo para cumplir las funciones profesionales de su contexto laboral profesional de trabajo.

El propósito fundamental y final del proceso de certificación es el de brindar un otorgamiento que reconoce formalmente la competencia de un profesional; el cual es sin dudas, una síntesis en el proceso de formación de un individuo referido a un período determinado de su vida profesional, sin embargo no constituye en modo alguno un punto final; porque dado su carácter sistemático y relacional con los demás procesos, adquiere la cualidad de una validación continua durante la vida profesional del sujeto. La certificación lleva en su esencia la evaluación de las competencias.

### **Momentos del sistema de certificación de competencias profesionales en el nivel universitario**

El objeto de análisis de esta obra, como se ha declarado, es la formación de competencias profesionales en el nivel universitario. Este se realiza de manera consciente por estudiantes y profesores, propiciando a lo largo de la carrera o programa curricular una evaluación sistemática para constatar el desempeño de los profesionales en formación y lograr que al egreso se alcance la idoneidad profesional. En este sentido se proponen tres momentos esenciales:

**Momento de certificación formativa sistemática:** Se caracteriza por una valoración de la evaluación sistemática que se realiza en el proceso formativo establecido por cada carrera universitaria. No tiene valor legal para optar por un puesto ocupacional en aquellas

carreras que no presentan en su concepción curricular perfiles intermedios de salida, sin embargo, en las que lo contemplan se constituye en un instrumento para la acreditación de los mismos. Además posibilita ir constatando el nivel de formación de las competencias a través de las evidencias de desempeño demostradas por el estudiante. Se hace necesario que se integren acciones de evaluación que exijan la demostración de las competencias a comprobar.

### **Ventajas que ofrece la certificación formativa sistemática:**

- Tener una valoración sistemática de las competencias en formación o formadas en los estudiantes.
- Comparar las acciones de gestión realizadas en el currículum y los resultados de formación alcanzados.
- Establecer un record de desempeño de los estudiantes a partir de las exigencias formativas y los resultados mostrados de forma individual necesario para la certificación de umbral profesional.
- Incluir en la valoración el desempeño acumulativo alcanzado por el profesional en el proceso formativo.
- Propiciar a partir del análisis de los resultados individuales, la toma de decisiones e implementación de acciones de mejora del proceso formativo.
- Garantizar la autovaloración y autoevaluación como premisas para el mejoramiento personal.

**Momento de certificación de umbral profesional:** Se lleva a cabo la certificación de las competencias profesionales que caracterizan el modo de actuación del profesional, que lo pone en condiciones de asumir los retos de idoneidad profesional. Tiene carácter legal para asumir un puesto de trabajo. Se certifican las competencias profesionales que debe poseer al concluir un ciclo de formación que caracteriza a una carrera o programa curricular.

### **Ventajas que brinda la certificación de umbral profesional:**

- Verificar las competencias exigidas para asumir las funciones laborales inherentes a la idoneidad ocupacional.
- Acreditar su idoneidad profesional y ocupacional a partir de las competencias certificadas.
- Diagnosticar la integralidad del profesional y sus posibilidades específicas de ubicación laboral.
- Establecer los planes de superación posgraduada a partir de las evidencias de desempeño certificadas.
- Hacer valoraciones de ajustes curriculares y de gestión formativa para mejorar el proceso.

**Momento de certificación posgraduado:** Se constituye como un mecanismo para verificar en el ejercicio de la profesión y de una ocupación laboral determinada la consistencia de las competencias profesionales formadas y acreditadas por el nivel universitario alcanzado. Tiene un papel regulador entre la calidad de la formación certificada por la universidad y la idoneidad demostrada por el profesional en su puesto de trabajo.

#### **Ventajas que ofrece la certificación posgraduada:**

- Se constituye en un mecanismo poscertificación y acreditación del ciclo formativo universitario.
- Permite comprobar la sustentabilidad de la certificación de umbral profesional de las competencias profesionales.
- Asegura la constatación de la transferibilidad de las competencias profesionales acreditadas en el cumplimiento de las funciones laborales inherentes a la ocupación.
- Diagnostica el ciclo de vida de las competencias profesionales que se forman.

Estos momentos descritos permiten esclarecer que la certificación no se puede confundir con la concepción académica de credencial o entrega de títulos al concluir un período de vencimiento de un plan de estudio o plan curricular establecido. Su objetividad está en verificar las competencias profesionales necesarias, lo que debe propiciar que su acreditación sea con la fidelidad que exige la idoneidad del desempeño demandada en cada contexto laboral profesional.

#### **Órganos encargados del sistema de certificación de las competencias profesionales en el contexto universitario**

Por la complejidad de este proceso y la relación con las acciones de formación y evaluación que se instauran en cada contexto universitario se deben tener conformados los órganos de certificación, los que son acreditados por la comisión de carrera o programa de formación existente.

Este nivel de acreditación está integrado por la dirección de la carrera o programa de formación existente, tiene como miembros: profesionales e investigadores de los procesos básicos que se forman y de los contextos laborales profesionales que poseen prestigio, experiencia e idoneidad demostrada.

#### **Los órganos que deben ser acreditados se estructuran en:**

**Órgano de certificación contextual del proceso:** Encargado de realizar la certificación de las competencias profesionales durante el proceso de formación, en la medida que el estudiante transita por el currículo o programa establecido.

Su conformación está dada por un grupo de especialistas que forman parte del programa o carrera de formación y en menor grado se puede contar con algún especialista de los contextos laborales afines a las competencias que se evalúan. En ambos casos se debe poseer una vasta experiencia y contar con las competencias a certificar. En este órgano la mayor presencia debe ser del ámbito universitario.

**Órgano de certificación semi-externo:** Su objeto es la certificación de las competencias que caracterizan el umbral profesional. Su estatus legal confiere la autoridad de acreditar la idoneidad ocupacional y por ende, se constituye en un mecanismo de regulación de la calidad formativa de la carrera o programa.

Se estructura por un grupo de especialistas escogidos a partir de las competencias profesionales que se evalúan y permiten sustentar el ciclo formativo universitario. La mayor presencia debe ser de los profesionales en ejercicio en comparación con los del contexto universitario.

**Órgano de certificación externo:** Se crea para certificar las competencias profesionales inherentes a ocupaciones laborales en función de los requerimientos de idoneidad contextual. Está conformado por especialistas que no forman parte de los órganos anteriores. Garantiza la poscertificación de las competencias profesionales acreditadas como una vía de lograr el mejoramiento humano por ser una herramienta integral que promueve el aprendizaje permanente y la superación posgraduada.

Posibilita además, fortalecer las alternativas individuales de actualización, adaptación y transferibilidad de competencias, componentes o relaciones que le permitan la movilidad profesional y la competitividad contextual.

#### **Requisitos que debe cumplir el órgano de certificación para ser acreditado**

Los órganos en su carácter sistémico y procesal, deben cumplir con una serie de requisitos necesarios para garantizar la objetividad y la fidelidad de la certificación. Estos se resumen así:

- Idoneidad de los profesionales que conforman el órgano de certificación.
- Diversidad de instrumentos de evaluación a utilizar en la evaluación de las competencias profesionales.
- Consistencia en las alternativas para buscar evidencias y llegar a conclusiones en el proceso evaluativo.
- Recursos materiales con que se dispone para evaluar las competencias.

- Manera en que se asegura la calidad.
- Contextos en los que se realizará la evaluación de las competencias.
- Períodos en los que propone la realización de la evaluación, incluyendo el juicio valorativo que permite la acreditación.

Actualmente un punto debatido y polémico entre los protagonistas en la formación y certificadores de las competencias, es el referido, a la vigencia de la certificación de un profesional cuando las condiciones de trabajo cambian de manera vertiginosa, la organización productiva y de servicios adopta nuevas aristas y con ello, la cultura organizacional de las instituciones asume estos retos con una visión cada vez más flexible y abierta a las nuevas características del comercio, la economía, o las tecnologías que también experimentan cambios.

En este sentido, si se analiza el significado de la certificación abordado anteriormente, se podría estar de acuerdo que la emisión formal de una certificación tendría vida limitada, porque el profesional tendrá que actualizar la certificación en los plazos fijados al efecto. Esto es un elemento al que dispensa una atención especial por el individuo certificado, porque en su desempeño no sólo debe demostrar las competencias que posee en ese momento histórico concreto, sino la capacidad para actualizarse y actuar en situaciones nuevas e inciertas, lo cual le posibilita la idoneidad a partir de los contextos que debe ir ascendiendo en su vida socioprofesional.

De este modo se permite medir la permanencia y la pertinencia de las competencias en su transferibilidad profesional, por tanto la clave está, en que en el proceso de certificación debe tener en cuenta la premisa de formación continua y permanente a que está sometido el profesional.

La certificación de las competencias profesionales deviene un momento útil e imprescindible en el proceso de formación de profesionales en la Educación Superior, al garantizar de forma íntegra:

- Visibilidad profesional: La que se refiere a que los empleadores de las diferentes instituciones asociadas a la profesión tengan claridad de la calidad del desempeño de los egresados de la carrera o programa curricular, en correspondencia con las competencias profesionales inherentes a estos contextos.
- Movilidad y transferibilidad del sector educacional al laboral profesional: Contempla la manera en que las competencias desarrolladas durante el proceso de enseñanza – aprendizaje universitario garantizan la inserción laboral y el desempeño

en un puesto ocupacional una vez egresado, al dar respuesta a las exigencias de idoneidad profesional.

Hay que sistematizar las acciones de postcertificación, de manera que exista una actualización acorde con las condiciones de los contextos socio – laborales y profesionales que se enfrentan en el sujeto certificado.

El aseguramiento de la calidad está sustentado en el funcionamiento estable y eficaz de los órganos de certificación, con la debida constatación de los mecanismos de verificación interna y externa del proceso de evaluación.

## CONCLUSIONES

La evaluación a través del desempeño permite adiestrar al profesional para insertarse en los contextos sociolaborales con la calidad requerida. Lo prepara para la toma de conciencia, la autovaloración y como fin máximo, sustentado en esta, la realización de la autoevaluación. De esta forma se potencia la independencia, la autorreflexión, la responsabilidad, la creatividad y la metacognición; de esta manera la evaluación es una variante para el crecimiento personal.

Si se analiza el significado de la certificación como proceso, se puede comprender que la emisión formal de una certificación tendría vida limitada, porque el profesional tendrá que actualizar la certificación en los plazos fijados al efecto. Esto es un elemento al que dispensa una atención especial por el individuo certificado, porque en su desempeño no sólo debe demostrar las competencias que posee en ese momento histórico concreto, sino la capacidad para actualizarse y actuar en situaciones nuevas e inciertas, lo cual le posibilita la idoneidad a partir de los contextos que debe ir ascendiendo en su vida socioprofesional.

De este modo se permite medir la permanencia y la pertinencia de las competencias en su transferibilidad profesional, por tanto la clave está, en que en el proceso de certificación debe tener en cuenta la premisa de formación continua y permanente a que está sometido el profesional.

El aseguramiento de la calidad está sustentado en el funcionamiento estable y eficaz de los órganos de certificación, con la debida constatación de los mecanismos de verificación interna y externa del proceso de evaluación.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- CINERFOR/OIT (2004): "La formación por competencias. Instrumento para Incrementar la empleabilidad. Página web principal 40.preguntas. Montevideo. [Consultado mayo/08].
- CINERFOR/OIT (2004): Modernización de la Formación Profesional en América Latina y el Caribe. Página web principal [cinterfor.org.uy](http://cinterfor.org.uy). Uruguay. [Consultado mayo/08].
- CINERFOR/OIT (2006): Conceptos y preguntas frecuentes. Página web competencia laboral. [Consultado Abril/08].
- Cortijo Jacobino, R. (1996): Didáctica de las Ramas Técnicas. Una alternativa. Para su desarrollo. ISPETP: La Habana, pág 72 – 73.
- Enciclopedia libre, Wikipedia (2008). <http://es.wikipedia.org>. [Consultado Julio/08].
- Fernández González, A., Castellanos Simona, B. y Llivina Lavigne, M. (2003). De las Capacidades a las Competencias: una reflexión teórica desde la Psicología" Revista Varona, No. 36-37 Enero-diciembre, ISSN 0864-196X.
- Ibarra, A. (2000). Formación de recursos humanos y competencia laboral, Boletín Cinterfor, (149), 95-107.
- Íñigo y Sosa y Vega (2006). Acercamiento a una propuesta de relación y clasificación de competencias profesionales para la evaluación del desarrollo profesional de los egresados de la Educación Superior en Cuba. Editorial: Félix Varela. Ciudad de la Habana, Cuba.
- Tejeda Díaz, R. y Sánchez del Toro, Pedro R. (2009). La formación basada en competencias en los contextos universitarios. Libro electrónico: Centro de Estudios sobre Ciencias de la Educación Superior. Universidad de Holguín. "Oscar Lucero Moya". ISBN: 978-959-16-0961-8 300 378. Cuba.
- Tejeda Díaz, R. y Sánchez del Toro, Pedro R. (2011). "La formación de competencias en la Educación Superior, desde una perspectiva de desarrollo humano", en La formación de profesionales universitarios. Problemas y perspectivas. Compilación. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla, México. Ediciones: Sierra ediciones. ISBN: 978-607-487-270-5
- Tobón, S. (2008). Formación basada en competencias. Enfoque complejo. Universidad Autónoma de Guadalajara. Curso IGLU. México.
- Viso Alonso, J. (2010). "Que son las competencias", en Enseñar y Aprender por Competencias. Editorial EOS. Madrid. España. ISBN: 978-84-9727-369-5