

MONOGRAFIA
**“EVALUACION POR COMPETENCIAS, UNA ALTERNATIVA PARA LA
ORIENTACION PROFESIONAL EN COLOMBIA”**

Johana Prieto Diago
Edgar Muñoz Torres
Con la colaboración de: Dra. Ester Susana Martínez de Díaz

UNIVERSIDAD DE LA SABANA
FACULTAD DE PSICOLOGIA
Chía, 31 de mayo de 2000

Chía, 31 de mayo del 2000.

Señores
COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO
Facultad de Psicología
Universidad de la Sabana
E.S.M.

Muy respetados señores:

Presentamos a ustedes la monografía titulada “Evaluación por competencias, una alternativa para la Orientación Profesional en Colombia” la cual fue asesorada por la doctora Ester Susana Martínez de Díaz y cuenta con su respectiva aprobación.

Cordialmente,

EDGAR MUÑOZ TORRES
Alumno

JOHANA PRIETO DIAGO
Alumna

Chía, 31 de mayo de 2000.

Señores
COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO
Facultad de Psicología
Universidad de la Sabana
E.S.M.

Muy respetados señores:

Presentamos a ustedes la monografía titulada “Evaluación por competencias, una alternativa para la Orientación Profesional en Colombia”. Elaborada por los alumnos Johana Prieto Diago y Edgar Muñoz Torres, la cual he asesorado y cuenta con mi aprobación para su entrega.

Cordialmente,

ESTER SUSANA MARTINEZ DIAZ
Asesora

A nuestros padres y hermanos, por
sus grandes esfuerzos y dedicación
A nuestros profesores, por
la orientación y asistencia
A nuestros amigos, por
su apoyo y comprensión

Que Dios nos bendiga a todos

J. Catalina Prieto
Edgar Muñoz

Chía, 10 de septiembre de 2000.

Señores
COMITÉ DE TRABAJOS DE GRADO
Facultad de Psicología
Universidad de la Sabana
E.S.M.

Muy respetados señores:

Presento a ustedes la monografía titulada "Evaluación por competencias, una alternativa para la Orientación Profesional en Colombia". Elaborada por los alumnos Johana Prieto Diago y Edgar Muñoz Torres, de la cual doy constancia que fueron realizadas de manera satisfactoria todas las correcciones sugeridas por el jurado para su fase final.

Por lo tanto esta monografía ya puede empastarse y presentarse como trabajo final.

Cordialmente,

ESTER SUSANA MARTINEZ DIAZ
Asesora

TABLA DE CONTENIDOS

	PAG
RESUMEN	6
TEMA DE INVESTIGACION	7
Titulo del Trabajo de Grado	7
Introducción	7
Justificación	10
Objetivo General	14
Objetivos Específicos	14
Conceptos Claves para el Desarrollo del Estudio	15
Orientación Profesional	15
Evaluación	15
Competencias	16
MARCO TEORICO	17
Orientación profesional- antecedentes y Significado Actual	17
Antecedentes	21
Profesioagrafía	30
Entrevistas	31
Análisis de las carreras	31
Orientación Vocacional	32
El papel de la información y su manejo profesional	33
El método de informe	37
El método experimental	37

	PAG.
Los métodos estadísticos y biográficos	38
La entrevista	38
La orientación hoy	39
La Orientación Profesional en Colombia	44
Antecedentes históricos	45
Creación del Sistema Nacional de Pruebas	50
La Orientación y en entorno universitario	50
Creación del Icfes	53
Problemática actual de la orientación Profesional	53
Concepto de educación escolar	54
Concepto de desarrollo humano	56
Concepto del estudiante como futuro profesional	57
Concepto de integridad del ser humano	58
LA EVALUACION POR COMPETENCIAS	61
La evaluación	64
Antecedentes históricos	64
El papel y los problemas de la evaluación	65
Las pruebas y exámenes	67
Pruebas Objetivas	68
Las preguntas de discusión	70
El futuro de la evaluación	72
La evaluación de la educación en Colombia	73

	PAG.
Antecedentes y justificación	73
La evaluación	75
Las competencias	78
Las competencias desde la Psicología	80
El papel de la experiencia	83
Características de las competencias	87
Las competencias en Colombia	90
La evaluación por competencias	92
Un modelo de evaluación por competencias en Colombia el caso del Icfes	95
Los exámenes de estado	95
Los nuevos cambios	99
Reconceptualización de los exámenes de estado	100
Antecedentes de la nueva propuesta	101
Los nuevos exámenes de estado y los fines de la Educación Colombiana	105
Fundamentos básicos para las nuevas pruebas de estado	107
Interés del Icfes por el contexto situacional y por la actuación	111
Del concepto de aptitud al de competencia	111
Significado del concepto competencia-actuación	112

	PAG.
Las competencias y el propósito del nuevo examen	116
La estrategia para la nueva evaluación	117
La evaluación por competencias con relación a las tareas del conocimiento	118
Consecuencias de estos postulados para la nueva propuesta de Evaluación	119
Las competencias básicas del nuevo examen	124
Competencia comunicativa	124
Competencia interpretativa	125
Competencia argumentativa o ética	127
Competencia propositiva	128
Cómo se observan las competencias	129
Estructura general del Nuevo examen	131
Otros datos generales	131
LA EVALUACION POR COMPETENCIAS Y SU PERTINENCIA FRENTE A SU ORIENTACION PROFESIONAL	133
Los resultados del nuevo examen como herramienta para la Orientación Profesional	136
Impacto psicológico	138
Cómo se afirma la autoestima a partir de la evaluación por competencias?	143

	PAG
Intencionalidad del proceso de Orientación profesional basado en la evaluación por competencias	146
Aporte a la visión individual y antropológica del ser humano	147
Aporte a la coherencia del sistema educativo	151
Aporte a la pertinencia frente al sistema laboral	154
Aporte a las pruebas y estrategias de evaluación	158
Características de la Investigación	160
Formulación del problema	160
Tipo de Investigación	160
Procedimiento	160
CONCLUSIONES	162
REFERENCIAS	165

EVALUACION POR COMPETENCIAS, UNA ALTERNATIVA PARA LA ORIENTACION PROFESIONAL EN COLOMBIA

Johana Catalina Prieto Diago
Edgar Muñoz Torres

RESUMEN

"Evaluación por competencias, una alternativa para la Orientación Profesional en Colombia" es un análisis de cómo la evaluación y la orientación profesional ha permitido a la Psicología acercarse al conocimiento de las personas y dar alternativas hacia la toma de decisiones que faciliten el ejercicio profesional. De la misma manera se tiene en cuenta como hoy la evaluación por competencias propuesto por el Icfes es una alternativa de orientación. Por tal motivo este trabajo hace un recorrido teórico sobre la orientación profesional y las competencias; sus fundamentos, su impacto y su utilización en el ámbito nacional e internacional; para finalmente construir una propuesta teórica que muestre como la evaluación por competencias es una alternativa que tiene en cuenta de manera más integral el ser humano y le permite hacer toma de decisiones a partir de la profundización del conocimiento de su realidad individual, desde una visión psicológica, antropológica, intelectual, académica, y social en busca de la realización personal y profesional.

Tema de Investigación

La Evaluación por Competencias y la Orientación Profesional en Colombia.

Titulo del Trabajo de Grado¹

Evaluación por competencias, una alternativa para la Orientación Profesional en Colombia.

Introducción

Con la evaluación de competencias básicas se busca promover un proceso educativo que suscite en todas las personas, y especialmente en los alumnos, la comprensión de los conceptos claves en las diferentes áreas académicas, así como el desarrollo de los desempeños necesarios para realizar y resolver problemas.

A diferencia de la evaluación de aptitudes y conocimientos que fundamentan las actuales pruebas del Estado ICFES, Instituto Colombiano para el fomento de la Educación Superior. El propósito de la nueva propuesta, que empezará a ejecutarse desde el mes de marzo del año 2000, es centrar la evaluación en el reconocimiento de competencias básicas individuales, que el ICFES define como “el SABER – HACER”¹, es decir, la posibilidad que tiene un sujeto de aplicar sus conocimientos a un contexto determinado, postura coherente con el proceso del enseñanza – aprendizaje planteado por la actual Ley General de Educación, en donde se pide al estudiante que aplique los

¹ ICFES (1999), Serie Investigación y Evaluación Educativa, tomo 9 Bogotá. Pág. 51

conocimientos adquiridos para así verificar en qué áreas presenta mejor desempeño.

Pero, ¿cuál es el papel que debe jugar la Orientación Profesional cara a estos planteamientos? ¿Qué significa incorporar ahora el concepto de evaluación por competencias en el campo de la Psicología, y específicamente al proceso de Orientación Profesional? ¿Cuál es el aporte que puede generar a la psicología y al ser humano el evaluar por competencias? ¿Es pertinente la Orientación Profesional basada en Evaluación por Competencias, al sistema educativo y, más aún al sistema laboral colombiano? .

Se pretende resolver estos planteamientos a lo largo del presente trabajo que busca aclarar, a partir de un estudio histórico y evolutivo de los diferentes conceptos, cómo se desarrollan nuevos conceptos y nuevas alternativas para el ejercicio de la psicología, no sólo desde el ámbito educativo sino fuera de éste, en temas tan importantes hoy en día como son la Orientación Profesional y las competencias humanas.

Se inicia, entonces, este estudio con la Orientación Profesional, sus características, su proceso evolutivo, sus logros, sus dificultades y vacíos, tanto a nivel conceptual como procedimental, concretamente en nuestro país. Se deja planteada la problemática actual de la Orientación Profesional para que se inicie así una búsqueda de alternativas que complementen y llenen estos vacíos en bien del ejercicio de la orientación y del futuro profesional de quienes requieren de este servicio.

Se trabaja luego, la conceptualización del tema de competencias, el aprovechamiento y apropiación de que ha sido objeto y, específicamente, la manera como se ha constituido en la base de las nuevas propuestas de

pruebas de evaluación que, tradicionalmente, han sido el punto culminante del proceso de educación secundaria en nuestro país, por parte del ICFES.

Finalmente, para apoyar la intencionalidad de búsqueda de alternativas de solución a los vacíos detectados en el primer capítulo, se delinea la manera como sería aprovechable la propuesta adoptada por el ICFES, ya mencionada, para fortalecer los procesos de Orientación Profesional. Es decir, los aspectos que serán abordados a partir de La Orientación Profesional, Evaluación, Competencias, Evaluación por Competencias, el modelo de evaluación por competencias propuesto por el Icfes para las nuevas pruebas de estado a iniciarse en marzo del año 2000 y, para terminar, se hace un análisis de la manera como la Evaluación por Competencias es pertinente para la Psicología y en concreto para el ejercicio de la Orientación Profesional.

Este trabajo ofrece a las Instituciones Educativas una nueva alternativa en cuanto al desarrollo y sentido de la Orientación Profesional basada en la evaluación por competencias y su coherencia con el actual rol de la educación y con el sistema laboral colombiano.

JUSTIFICACIÓN

Mucho se ha hablado de los cambios que se están presentando en el mundo; acerca del papel radical y específicas funciones de la educación, de la relación interdependiente que debe existir entre los sistemas educativo y laboral; de la pertinencia de cada uno de ellos; pero, mas allá de ello, es real que los sistemas colombianos van, poco a poco, que son permeables a todos esos cambios y se comienzan a gestar transformaciones que evidencian la influencia de esas tendencias.

Las nuevas reconceptualizaciones que el ICFES ha propuesto indican que el cambio ha tocado a estos sistemas; muestra de ello es que a partir de marzo 2000, se involucra de una manera más coherente, integral y participativa, a todos los estamentos de la comunidad educativa, a los directivos de los colegios, profesores, padres de familia y estudiantes, en virtud de las exigencias de un nuevo marco común de procesos curriculares y de mejoramiento de la calidad educativa con animo de proyección nacional e internacional, cuya herramienta clave es una mejor pedagogía de formación de ciudadanos competentes que el país reclama y necesita en las diferentes áreas del conocimiento.

Es importante, entonces, adelantar un estudio que ayude a toda la comunidad educativa no solo a resolver las dudas sobre fundamentos teórica, práctica, propósitos, importancia e impacto que surjan de la implantación del cambio, sino a que aporten, para que tanto los procesos curriculares como la

preparación y ejecución de las pruebas de los estudiantes a partir de una mejor Orientación Profesional basada en las competencias individuales.

Se considera, de esta manera, que el presente trabajo será una herramienta que apoyará, desde la psicología educativa, los procesos pedagógicos dirigidos a la Orientación Profesional, en razón de que tanto la fundamentación como la interpretación de las nuevas pruebas y, por consiguiente, sus resultados, le aportaran al colegio un mayor conocimiento del rendimiento de sus alumnos y la calidad de sus procesos pedagógicos y un acercamiento que favorezca el potencial humano y competencias individuales de aquellos; quienes con una adecuada y óptima orientación podrían acceder y profundizar en una formación superior o en el desarrollo de una faceta laboral, que les permita desarrollar mejores disposiciones personales y profesionales hacia el ejercicio de una actividad más eficaz en beneficio del país.

Para esto, resulta relevante identificar los fundamentos de la Orientación Profesional y la Evaluación por competencias, para describir cómo este mecanismo se convierte en un proceso de profundización contextualizada e interdisciplinaria que muestra las debilidades y fortalezas en las áreas del conocimiento y aplicación del mismo, por parte de cada individuo, contribuyendo así en la selección de una opción vocacional o profesional más acertada y en coherencia con las exigencias del ámbito laboral.

Entonces: (a) la Orientación Profesional y (b) la Evaluación por competencias de los bachilleres no solo deben dirigirse a canalizar el mercado de la educación superior en el país, sino también deben ser una herramienta evacuativa integral, que más que clasificar los colegios en escalas de resultados (es decir quien obtiene más puntaje o menos puntaje), le permita a

éste orientar procesos curriculares y pedagógicos, para que, como en el caso de esta nueva reforma del Ices, reconozca la importancia de las competencias básicas individuales, las fortalezca y las perfecciones como una excelente herramienta determinar opciones y alternativas profesionales en los alumnos para iniciar estudios o ingresar a trabajar en una tarea específica.

Se suma a lo anterior, que el cambio de milenio le exige a la educación actual brindar cambios sustanciales en la forma de concebir y desarrollar los procesos educativos, con el objetivo de cultivar en los estudiantes las competencias necesarias que les permitan ser protagonistas activos de un mundo global y cambiante, para que enfrenten con decisión, eficiencia, proyección y visión universal sus demandas.

El ámbito laboral exige al sistema educativo personas más capaces y más competentes. Además las acciones que realiza el estudiante en un proceso de aprendizaje no pueden seguir siendo concebidas y evaluadas de manera desarticulada y alejada tanto de sus curriculum académicos como de su contexto y que hacer cotidiano.

Frente a estas realidades, se hace necesario aplicar procesos novedosos tanto en el ámbito práctico como actitudinal, en la Orientación de las personas, es decir, procesos que faciliten el desarrollo de destrezas y habilidades de los estudiantes no sólo en la presentación del examen del Icfes, sino que se reconozca la vital importancia de la evaluación por Competencias, y como éstas, se convierten en criterios importantes de indicadores y orientadores de opciones profesionales dentro de los intereses vocacionales de cada alumno.

Por todo ello, se plantea que la Evaluación por Competencias es una alternativa de Orientación Profesional y que las Instituciones, padres de familia

y alumnos pueden aprovechar, esta información de tal manera que logren tener mayores conocimientos personales y criterios válidos en el momento de escoger una carrera profesional, institución universitaria o asumir el ejercicio laboral de una tarea específica, generando una actitud más madura para enfrentar los retos que se derivan a partir de esta etapa, tanto en el ámbito personal como profesional.

OBJETIVO GENERAL

Establecer los lineamientos que permiten apropiarse la evaluación por competencias como elemento aportador al deber ser de la Orientación Profesional

Objetivos Específicos

Determinar las debilidades que se evidencian en el ejercicio actual de la Orientación Profesional para que quienes ejercen esta labor fortalezcan su papel frente a las tareas de reconocimiento, evaluación y fortalecimiento de las competencias básicas de los alumnos cara a la elección de una alternativa profesional.

Caracterizar la nueva propuesta del ICFES - Evaluación por Competencias permitiendo incorporar este nuevo planteamiento al campo de la psicología educativa y específicamente al proceso de Orientación profesional.

Identificar los elementos de convergencia entre la conceptualización de dicha evaluación y los vacíos identificados en el servicio que presta la orientación en Colombia, dentro de un marco educativo y psicológico.

Demostrar la pertinencia de la Orientación profesional basada en la evaluación por competencias como aporte hacia la formación del ser humano en las aulas y que posteriormente ingresan a la educación superior y al sistema laboral.

CONCEPTOS CLAVES EN EL DESARROLLO DEL ESTUDIO

Orientación Profesional. Con relación al objetivo del presente trabajo se quiere rescatar, entre muchos conceptos uno que es considerado el que más se acerca al tema abordado, y es, precisamente, el que Osipow (1976), recopila en su libro de Orientación Profesional en donde se propone reunir definiciones de diferentes autores y entre ellos cita a Andrés Vela quien la define como “una rama de la psicología aplicada, la cual tiene por objeto ayudar al individuo mediante procedimientos sistematizados a elegir una profesión, prepararse y progresar en ella.

Evaluación. Siguiendo los lineamientos de la Ley general de Educación consideramos que ésta debe ser la fuente del modelo de evaluación a manejar en esta investigación por el objeto mismo de este trabajo. Por tal motivo la evaluación es “un medio para constatar, estimar, valorar, autoregular y controlar los resultados del proceso educativo, para que a partir de ellos y teniendo en cuenta las particularidades y características individuales de cada alumno, la institución formule y reformule los logros esperados”²

De esta manera la naturaleza de la evaluación nos permitirá obtener indicios, señales, rasgos o conjunto de rasgos, datos e informaciones perceptibles que al ser confrontados con lo esperado e interpretados de acuerdo con una fundamentación teórica pueden considerarse como evidencias significativas de la evolución, estado y nivel que en un momento determinado presenta el

² **Ley general de Educación**, capítulo IIII. De los indicadores de logros curriculares.

desarrollo humano (ley General de educación), facilitando así la proyección de cada alumno hacia la elección un área laboral específica.

Competencias. Las competencias, son definidas como ; todas aquellas acciones que expresan el desempeño del hombre en la interacción con contextos socioculturales y disciplinares específicos. De esta manera se comparte el concepto manejado por el ICFES, en donde se define la competencia como “un saber - hacer en contexto”, y donde el lenguaje es entendido como una experiencia a través de la cual se determinan los modos en que el hombre se relaciona y construye su realidad.

Para asuntos de esta investigación y de acuerdo a los lineamientos expuestos por el Icfes, consideramos operacionalizar el concepto teniendo en cuenta las siguientes interpretaciones:

Competencia como capacitación: es el grado de preparación, de saber hacer, son los conocimientos y la pericia de una persona como consecuencia del aprendizaje. De misma manera como cualificación se refiere a la cualidades que se atribuyen para realizar una tarea específica y que debe mostrar una personar al asumir un puesto o al enfrentar una situación. Finalmente como suficiencia en la ejecución de una tarea se refiere a la capacidad personal que le permite ser eficaz en una tarea, es decir son las condiciones mínimas o claves para una buen hacer ante una situación concreta.

MARCO TEORICO

CAPITULO I

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL – ANTECEDENTES Y SIGNIFICADO ACTUAL

Se observa que “El 50% de losa que inician carrera la abandonan, y que la “causa determinante de tan elevada deserción es la ausencia de Orientación Profesional”³ , ¿Por qué ocurre esto?, ¿Por qué hay tanto profesional sin trabajo? ¿Por qué según los estándares modernos de selección las personas no cuentan con las competencias necesarias para dicho trabajo ?, ¿Será que no tiene competencias o que las competencias que tienen son para otro oficio ?. Si la realidad nos muestra esto, entonces ¿cuál fue el papel de la orientación?, ¿será que quien enfrenta esta situación lo desorientaron o que lo orientaron en forma equivocada o en la dirección contraria ?. En realidad es que el mundo laboral moderno evalúa a las personas por sus competencias pero la orientación no las tiene en cuenta. Entonces ¿qué es lo que ha pasado con la Orientación Profesional?, ¿qué está pasando y qué debe pasar para poder enviar al campo de formación profesional y laboral a personas verdaderamente orientadas ?.

Durante este capítulo y en general en el presente trabajo el propósito, es convocar a todas aquellas personas que a través de la Psicología y en especial

³ Asociación Colombiana de Universidades ASCUN. Mundo Universitario, Informe del director Jaime Sanin Echeverry en el Consejo Nacional de Rectores del 25 de enero de 1964, Bogotá. 1986, p.143

a todos los estamentos de la comunidad educativa que aportan al proceso educativo de Colombia, a que se aborde de manera amplia y profunda, pero también desapasionada, el concepto de Orientación Profesional y Evaluación por Competencias. Que se mire con rectitud profesional qué aportes y qué beneficios se han logrado a través del proceso evolutivo de la orientación medido en primera instancia con el actual desarrollo socio económico en que se encuentra nuestro país y el nivel de competencia de quienes tienen la responsabilidad de hacer país en medio de sus tareas profesionales.

Se debe reconocer con visión futurista cómo la orientación está surcando el camino a recorrer durante las próximas décadas y cómo se está facilitando o, en el peor de los casos, destinando el desarrollo personal y nacional hacia un fracaso en manos de quienes esperan encontrar en una buena orientación la luz que les permita tomar las mejores decisiones para enfrentar un mundo contemporáneo con cambios trascendentales en cuanto a lo social y tecnológico, y que exige del hombre moderno una mayor eficacia y efectividad en las tareas que realiza.

Hoy por hoy hacer orientación no es solo un paso más dentro del proceso formativo de los alumnos, a juzgar por la realidad, y así lo disponen las nuevas reformas educativas, es una urgencia hacerla bien y desde temprana edad. “Se está viviendo un momento de crisis, es real, hay que orientar verdaderamente a los jóvenes, no se puede seguir profesionalizando a la juventud de una manera desordenada, inadecuada e injusta⁴”.

⁴ DIAZ, Javier. *Agenda para el Siglo XXI*. Bogotá, Ed. Educar. Pag. 27

Se deben replantear las innovaciones en los procesos de orientación si se quiere responder a las necesidades propias de la Orientación Vocacional y Profesional

No se puede seguir orientando los jóvenes sobre la base de unas pruebas obsoletas e incompletas que no tienen en cuenta la totalidad de las dimensiones humanas desde una perspectiva integral del ser humano, ni mucho menos dejar que la toma de decisiones se base en las presiones de una sociedad de consumo; se sabe que la mayoría de la gente elige una carrera profesional, que determina en gran medida su desarrollo personal, su felicidad y su razón de ser. Por lo tanto no debe ser resultado de un atractivo aparente.

Por esto hay que evaluar los resultados de la actual orientación, así cómo las empresas actualmente evalúan a los empleados a partir de sus competencias, así hay que evaluar los logros y fracasos de este proceso, y mirar que es lo que exige el desarrollo contemporáneo, qué le puede ofrecer la Psicología para que desde la orientación los jóvenes encuentren verdaderas alternativas de apoyo en cuanto a la toma de decisiones. De lo anterior surge el interrogante en cuanto a ¿qué estrategias se pueden proponer para que haya un más acertado autoconocimiento y comprensión de las realidades individuales?, ¿Cómo ayudar a los jóvenes a reconocerse así mismo, y a descubrir con qué debilidades, fortalezas, posibilidades, aptitudes y disposiciones cuenta para enfrentar un mundo cada vez más exigente y especializado?.

Se iniciará entonces un recorrido histórico y teórico del proceso de evolución del concepto de orientación partiendo de la idea que la práctica del Psicólogo en el campo educativo en las instituciones dedicadas a la enseñanza,

comprende varias actividades que pretenden contribuir a la orientación psicológica y pedagógica de los estudiantes ; ya que se dedica a investigar los procesos psicológicos implicados en la educación, y al desarrollo de métodos que hacen más eficiente el proceso enseñanza - aprendizaje, y que también se dedica a dar una información y orientación individual por cuanto tiene que profundizar en las características individuales de cada alumno, objeto de la educación.

Pero a juzgar por la realidad de los resultados, se encuentra que hay más número de fracasos que de éxitos, pues se observa que solo el 20% aproximadamente, de los que inician carrera la terminan y la ejercen. Ante esto surgen los siguientes interrogantes. Será que ¿los Psicólogos no están haciendo lo que les corresponde ?, o será que ¿realmente este proceso no da resultados eficaces?, ¿es inadecuado ?, ¿No son los alumnos colombianos los más indicados para aplicar este proceso? o es que la orientación, así planteada, ¿es incompleta ? O será que ¿la Orientación exige de nuevas estrategias a las necesidades del mundo actual?, o ¿será que las herramientas de trabajo para la Orientación por ser copias de otros países no se han valido totalmente al contexto colombiano ?. Por ahora se debe afirmar que la situación del país necesita verdaderos y eficaces procesos de orientación, por lo que es urgente trabajar este tema y responder con innovaciones ante un mundo cada vez más exigente y que una evaluación permanente entre lo que es capaz de hacer una persona, lo que está haciendo y lo que realmente se necesita.

Y es así como se debe orientar a los jóvenes, con el mismo criterio con que lo va a mirar el mundo para el que se está formando. Pues si se va a evaluar

por competencias, medirlas, fortalecerlas y orientarlas hacia espacios que le permitan desarrollarlas completamente. ¿Pero esto lo tiene en cuenta la actual Orientación Profesional que se hace en las instituciones educativas?

Por lo pronto se puede decir dos cosas: (a) que el proceso ignora aspectos que, como se mostrará más adelante, son fundamentales en el momento de hacer verdadera orientación; (b) que el nivel de competitividad colombiana es baja en comparación con paises más desarrollados y que no contamos con un proceso educativo verdaderamente formativo y eficaz para enfrentar las exigencias del mundo actual.

Por esto consideramos provechoso hacer un recorrido teórico que ayude a entender cual ha sido el desarrollo evolutivo del concepto de Orientación Profesional, de esta misma manera cuáles han sido sus alcances, sus logros y estos comparados a la luz de las variables de investigación (la evaluación por competencias) para poder hacer un buen balance, una acertada crítica y, si esto lo permite, unas sugerencias de mejoramiento para tan fundamental proceso en la toma de decisiones de todas las personas.

Antecedentes

La orientación surgió en 1895 a través del plan por George Merrill, en la escuela de artes mecánicas en la cual se dieron una serie de factores que hicieron ver la necesidad de desarrollar esta actividad (Gordillo, 1975), y que la primera oficina de orientación profesional, fue creada en Múnich de Baviera en 1899 por iniciativa común de autoridades y trabajadores, de industriales y profesores.

Estas primeras propuestas tuvieron una razón de ser, seleccionar personas para una actividad específica, por lo que se evidencia que la orientación desde

su inicio tiene una primera coherencia, y es que se le llama orientación profesional a un proceso que a primera vista es un proceso de selección, es interesante hacer esta aclaración aquí porque al seguir con este recorrido se verá como se mantiene este concepto inadecuado e incompleto.

En el período entre 1902 a 1908, Pearson, miembro de la Asociación Cristiana de jóvenes, fundó en Boston una oficina que era al mismo tiempo de información y de orientación, para aquellos muchachos que vagabundeaban por las calles de dicha ciudad, buscándolos y tratando de descubrir el trabajo que más convenía a cada uno de ellos. Esta oficina de orientación fue llamada “La vocational Guidance” de Boston.

En esta dirección, y según Claparede, M. Stocker; fue un precursor europeo que fundó en Brasilea una oficina para aconsejar a los padres y a los jóvenes acerca de la elección de la profesión (Fingermann, 1975). De igual manera surgieron en Inglaterra, oficinas de tenían funciones propias o específicas y de orientación profesional. Pero bien, lo más importante es destacar que estos autores conservan los mismos principios y fundamentos que los utilizados por los anteriores “orientadores”, por lo tanto se conservan las mismas fallas cometidas desde los inicios de esta actividad.

En conclusión han pasado ya varios años desde que se inició la orientación y hasta aquí no ha cambiado nada, no han cambiado en cuanto al objeto u objetivo del tema, sin embargo si hay una ampliación y mayor cobertura de este proceso ya que se tienen en cuenta conocer los efectos o posibles éxitos o fracasos en quienes orientaron (o seleccionaron) no se sabría decir que tan eficaces hallan sido ya que no hay estudios sobre el tema. Por esto lamentablemente no se sabe como repercutieron estos trabajos.

En 1913 surgió un gran aporte importante en el desarrollo de la Orientación Profesional lo dio la “National vocational Guidance Association”, cuyas finalidades fueron reformadas de nuevo en 1941, y que consistían en promover la Orientación Profesional y la adaptación ocupacional (Fingermann, 1975). Aquí se empezaron a corregir una de las fallas de la tradicional orientación y como adelanto y como empezó a distinguirse selección de orientación, aunque la verdadera distinción en la práctica no se ha podido dar.

Luego durante la primera guerra mundial (1914 -1918), la Orientación Profesional tomó gran importancia y particularmente a los años que siguieron a su terminación. Aunque con las fallas detectadas y con un proceso en evaluación, la guerra generó un acelerado movimiento de Orientación Profesional, demostrando toda la importancia de la utilización científica de las aptitudes individuales ; profundizándose de una manera delicada pero urgente en este proceso de orientación y selección vocacional en medio de las filas del ejército (Fingermann, 1975). Esto, bien vale la pena considerarlo como reconocimiento al profesional de la psicología en esta tarea.

De manera paralela en 1916, el instituto J .J. Rosseau ejerció una influencia decisiva en la fundación del gabinete de orientación profesional llevada a cabo en Ginebra, en 1916 a 1918. se fundó en Barcelona una institución de orientación profesional, y en Washington fue instituido junto al ministerio de trabajo una división para la colocación y la Orientación Profesional de los Jóvenes (Gamelli, 1956).

Ya aquí, y de una manera organizada, el psicólogo Eduardo Claparede definió la Orientación, y así quedó establecido éste nuevo concepto cuando se presentó a la Sociedad de Naciones (1922), y que aún hoy constituye la mejor

exposición sobre los principios fundamentales sobre la Orientación Profesional, como el conjunto de conceptos directivos y métodos que ayudan a indicar a cada uno su deber de trabajo, para lo cual posee aptitudes y capacidades necesarias, en cuyo ejercicio tiene posibilidad de salir con éxito hasta conseguir los mejores resultados para utilidad propia y de la misma sociedad, (Gamelli, 1956). Este concepto es muy similar al que hoy en día se maneja en psicología dentro del campo educativo y que fue expuesta por Pascaud en 1961 el cual la concibe, en resumen, como la situación científica, destinada a conseguir que el individuo se dedique a una profesión u oficio, en la que pueda tener mayor rendimiento para sí y para la sociedad.

Este concepto, aunque no es ese el propósito del planteamiento, es importante destacar que ya se están dando inicio al concepto de competencias, pues inician a tener en cuenta factores como la proyección en el ejercicio laboral de las aptitudes y predisposiciones personales, se está aquí reconociendo un carácter personal de intereses, habilidades, fortalezas y debilidades ante determinados espacios laborales. Sin embargo aunque el concepto no es desarrollado con exactitud ni en profundidad se puede afirmar que existe una preocupación por tener en cuenta en qué espacios cada persona puede desarrollar mas sus posibilidades y dar lo mejor de si al servicio de los demás.

Ya en la segunda guerra mundial (1939 - 1945), casi todos los ejercicios contaron con un cuerpo organizado de orientadores. Sin embargo estos servicios se centraron en un sólo propósito la selección de aviadores, desconociendo los grandes logros que sobre orientación se venían cosechando. Pero al finalizar la guerra se le dio un impulso decisivo año arrojar

al mercado un gran número de mutilados para los cuales había que descubrir nuevas profesiones posibles, si no se quería que fuesen una carga social.

En consecuencia de ésta manera y casi obligados se da más importancia a las personas que a los procesos y a los oficios posibles. Es decir, buscar oficios más adecuados para las condiciones, necesidades, potencialidades y posibilidades de las personas. Pues, fue así como hubo que emprender el estudio psicológico de las profesiones a foma de saber para qué oficio podía servir tal o cual listado.

Contribuyeron, así mismo, para dar un impulso a la Orientación Profesional, los trastornos económicos suscitados por la guerra, por lo que hubo necesidad de organizar los servicio de Orientación Profesional, con el propósito de dar a cada uno, una educación más adecuada a sus aptitudes y evitar, así, los fracasos en la práctica,

De lo anterior se pueden observar varios aspectos. El primero es la evaluación que hasta el momento se ha tenido en la Orientación Profesional, la cual muestra novedades, es decir, que hace énfasis en mas aspectos del ser humano y reconoce que para hacer una buena orientación debe conocer no solo sus intereses vocacionales sino sus posibilidades de desarrollo y éxito profesional, sus habilidades sus aptitudes, sus debilidades, sus pensamientos, imagen de si mismo y la sociedad.

Por otra parte, la Orientación Profesional se limita únicamente a seleccionar, es decir las disposiciones de este proceso han tenido mas en cuenta la selección y en menor medida la orientación de los jóvenes que aspiran a ejercer los diferentes oficios ; recordemos que no obstante la orientación busca el lugar apto para el hombre y la selección, el hombre apto para el lugar, y

hasta el momento citado se ha evidenciado el factor selección más que orientación.

Por otro lado y con ánimo de hacer un acercamiento cada vez más a lo que el nuevo planteamiento del Icfes quiere que se maneje en relación a las nuevas pruebas, se sugiere que se considere la Orientación Profesional “como un conjunto de criterios directivos y métodos que sirven para indicar en cada sujeto el deber de trabajo y la actividad de fin social para la cual posee aptitudes y capacidades necesarias, y en cuyo ejercicio tiene grandes probabilidades de conseguir los mejores resultados para el alumno y para la sociedad” (Gamelli, 1956).

Se puede, también, complementar este concepto con Mira y López (1982), los cuales afirman que la orientación profesional es “una actuación científica, compleja y persistente destinada a conseguir que cada sujeto se dedique al tipo de trabajo profesional en el que con menos esfuerzo pueda obtener mayor rendimiento, provecho y satisfacción para sí mismo y para la sociedad”. Y Pacaud (1961) quien dice que la orientación profesional consiste en “la determinación de las aptitudes necesarias para desempeñar un trabajo”, en la elección de los individuos que posean esas aptitudes dentro de un nivel suficiente para que el ejercicio del oficio se cumpla en condiciones satisfactorias. También dice que la orientación profesional consiste en “elegir, dentro del conjunto de los oficios y las profesiones, un grupo hacia el cual se dirigirá el sujeto en función de la naturaleza de las aptitudes y del grado de las mismas”.

Todos estos conceptos ya entran de manera más profunda en un nuevo concepto no solo de Orientación Profesional sino de persona, al reconocerle

facultades y potencialidades que bien deben ser aprovechadas por la Psicología y que deben ser atendidas por profesionales de esta área que más que indicarle un espacio laboral al orientado deben facilitar procesos de desarrollo y crecimiento personal.

No en vano Super, 1962 afirma que la orientación “es un proceso por el cual un sujeto desarrolla y acepta una imagen adecuada e integra de si mismo y de su rol en el mundo del trabajo ; somete a prueba este concepto y lo convierte en realidad, buscando la satisfacción para él y para la comunidad”, y de esta manera aumenta la tesis en la que la orientación debe partir inicialmente de un conocimiento profundo del ser humano y luego del mercado laboral en donde mejor puede hacer realidad las potencialidades que posee.

Pero hasta aquí se queda corta esta tesis ya que no indica con exactitud ni con profundidad que significa el autoconocimiento, pues este tema sólo se esta resolviendo en parte con la actual propuesta del Icfes y su concepto de evaluación por competencias.

(Mas adelante se mostrará como el nuevo planteamiento del Icfes tiene en cuenta factores y facetas del ser humano que los actores hasta aquí mencionados han desconocido y que son fundamentales en visión integral del ser humano).

De esta misma manera Pieron, citado por Cortada, 1983, define la orientación profesional, como “una tarea social destinada a guiar a los individuos en la selección de una profesión, de tal manera que sean capaces de ejercerla y se sientan satisfechos de las necesidades profesionales de la colectividad”.

Se logra así, después de 30 años, una conclusión: La orientación profesional es un sistema organizado de información, que permite ayudar a los bachilleres a escoger una ocupación que corresponda a sus aptitudes y capacidades, que le permita progresar a favor de si mismo y de la sociedad. Y que a través de ella el individuo llegue a un auto-conocimiento de sus aptitudes y posibilidades; donde logre una estabilidad personal, emocional y social, ubicándose en la posición adecuada y obteniendo mejores y mayores conocimientos, evitando los fracasos de la vida.

De esta manera, entonces, la Orientación tiene como objetivos primordiales :

1. Ayudar a cada individuo a conocerse y a obtener el máximo provecho de sus experiencias escolares.
2. Crear conciencia en el alumno de los deberes para consigo mismo y para la sociedad de la cual hace parte como elemento activo.
3. Facilitar el acopio por parte del orientado del mayor número de datos que le proporcionen una información completa.

Para lograr que la Orientación Profesional de resultados es necesario llevar un proceso ordenado el cual debe abarcar los siguientes pasos :

1. Una información a fondo del sujeto y de los elementos integrantes de su personalidad.
2. Un conocimiento profundo de los anteriores por medio de métodos de estudios de la personalidad, como la son: la observación y la experimentación.
3. Establecimiento de un cuadro sintético completo de la estructura de la misma personalidad.

4. adaptación del sujeto a un proceso educativo y análisis de su personalidad, intereses, aptitudes y necesidades del medio.
5. Análisis de las profesiones y posibilidad en el campo ocupacional.
6. Integración de los datos obtenidos y toma de decisiones.

Por otra parte, en la Orientación Profesional, la información se considera como un proceso de especial importancia, entendiendo por ésta, el acto de recopilar un conjunto de datos sobre la misma persona, y proporcionar informes que comprenden los datos útiles acerca de los trabajos, ocupaciones, incluyendo obligaciones, requisitos para ingresar, habilidades requeridas, restricciones, condiciones de trabajo, oferta y demanda, ventajas de desventajas, becas y ayudas que se ofrecen (Tyleer, 1975).

Ante todo lo expuesto y cara a lo que ocupa a la psicología contemporánea en el campo de la educación se debe reconocer que la importancia de la información en la Orientación Profesional recae en el orientador, ya que es el encargado directo de que los propósitos del proceso se cumplan; ha de recopilar una información profesional completa y adecuada, para trasmitirla en una forma que le permita a los jóvenes concientizarse de que al elegir una carrera, se enfrentan a situaciones, compromisos y actividades profesionales más concretas y complejas que las actividades realizadas en el colegio.

Cuanto más consciente llega a ser el joven de las estructuras que va a elegir, mediante un desarrollo previo de habilidades, talentos o aptitudes, características personales y emocionales, deseos de interés y conocimiento, será de influir en mayor escala en su desarrollo ulterior y en el bienestar de su comunidad.

Pero, ¿Cómo hacer para que de forma sistemática cada persona logre reconocer e interpretar sus condiciones personales hacia la elección profesional? Sin duda se puede seguir acudiendo a estrategias que actualmente permiten con eficacia conocer las características de las diferentes carreras profesionales, como es el caso de la profesiografía. Aspecto importante a destacar en esta investigación.

Profesiografía

Una de las formas de presentar la información es a través de lo que se denomina estudios o modelos profesiográficos: los cuales se ocupan del estudio analítico y clasificación psicofisiológica de las carreras profesionales, con el objeto de facilitar la elección de profesión en conformidad con los resultados obtenidos durante la Orientación Profesional, informando al orientado de una manera ordenada las posibilidades de estudios superiores.

Por esto Osipow, 1976 dice que existe la necesidad de examinar profundamente cada profesión, para dar a conocer las facultades, propiedades que requiere cada una, así como su aporte a nivel económico, ya que la persona debe pensar que de una elección adecuada, depende el futuro de su vida individual, social y económica; es por esto que requiere de métodos especiales que deben ser aplicados por personal profesional, algunos de estos métodos son:

Entrevistas : Se realizarán con los padres de familia a fin de explicar los objetivos y la importancia de la orientación profesional ; y a los orientados para

informar y motivar sobre el proceso que se lleva a cabo, además de recoger información acerca de ellos.

Análisis de las carreras : A través de una adecuada información sobre las características y condiciones de cada carrera, tendrá el orientado la posibilidad de elegir aquella en la que logre mejores resultados teniendo en cuenta sus capacidades y limitaciones

En la orientación profesional, la profesiografía forma parte activa ayudando a la formación de criterios seguros y científicos, lo cual facilita la distribución adecuada de los sujetos en los campo de trabajo.

Ricaurte (1984) en su tesis de grado, dice que “tradicionalmente se utiliza el método de informe para dar la información profesiográfica ; la comprende dos formas : una forma escrita, en la cual se utilizan cuestionarios, test, y una forma oral que consiste en un diálogo del orientador con el orientado.

Se han creado y utilizado gran cantidad de métodos y procedimientos por aparte del orientador con el fin de concretar un criterio fijo y de valor general, para el estudio de las profesiones y poder dar una información apropiada al orientado.

Las categorías que se establecen en el procedimiento, deben explicar cuál es el contenido cultural, científico y social de cada carrera ya que cada carrera, exige del candidato requisitos determinados que deben tener en cuenta.

Es cierto que el orientado debe decidir por si mismo y para ello necesita la ayuda del orientador, de los padres de la familia y de los profesores. Tiene que reconocer su tipo de inteligencia sus habilidades y los intereses que ignora sobre si mismo y que el orientador ayuda a descubrir.

En conclusión, es la profesiografía el orientador debe dar al sujeto una información clara y precisa sobre los diversos aspectos que el interesado quiere saber en diferentes circunstancias. Para llevar a cabo esta información profesiográfica se pueden utilizar diferentes modelos uno de ellos son folletos con información de las carreras, otra es la realización de estudios ocupacionales, en los que se les da a los alumnos unas pautas determinadas para que ellos mismos investiguen a cerca de las carreras.

Orientación Vocacional

Continuando con los referentes históricos, durante los primeros años del movimiento de orientación vocacional, se hizo hincapié en la acumulación y transmisión de información educativa y ocupacional (Boding, 1975). Con el impulso que se le dio a la medición psicológica desde la Primera Guerra Mundial, los consejeros vocacionales adquirieron otra importante fuente de información para sus clientes. Se dio importancia al análisis de las demandas psicológicas de los trabajos en relación con las demandas personales de las ocupaciones y con las características psicológicas de los individuos.

La información que el cliente recibe, tiene utilidad para la toma de decisión a la cual se enfrenta, evitando hacer una mala elección que a su vez puede producirle una desajuste emocional y bloquear su desarrollo en otras áreas de la vida, (Bordin, 1975).

En el proceso de orientación y específicamente en el proceso de Orientación Profesional, que es en el que en esta oportunidad concierne, existen dos formas de dar información : la primera va del sujeto al orientador, y

se refiere a los resultados de los test, habilidades, intereses, rasgos de personalidad y conocimientos. La segunda es la del orientador al orientado, y, comprende el saber en donde puede conseguirse información reciente y exacta sobre los requisitos y programas universitarios, exámenes de admisión para el ingreso a la universidad, programas de aprendizaje, etc.

En la realización de la asesoría Williamson (1950), enfatiza la función que el orientador tiene de dar información adecuada, para encontrar si el nivel de habilidades corresponde al requerido por el curriculum de entrenamiento que la profesión elegida necesita (Bordin, 1975).

El papel de la información en la orientación y su manejo profesional

Antes de seguir con la discusión del papel de la información en el trabajo de orientación vocacional, es conveniente considerar ¿Qué es información profesional?. Ha sido definida como hechos y circunstancias acerca del empleo para su uso en Orientación Profesional, descripción del trabajo de una persona y sus condiciones anexas, información sobre el mundo del trabajo. Por más que este nivel superficial reina una unanimidad acerca de lo que constituye información profesional, algunas autoridades encuentran difícil ponerse de acuerdo respecto a qué factores acerca de los empleos, y que información sobre el mundo laboral y descripciones de las condiciones asociadas, resultan apropiadas para su utilización en Orientación Profesional.

No obstante, las ideas acerca de la clase de información requerida sobre las materias profesionales, han tendido a cambiar desde que Frank Pearson dijo, al describir el segundo de los tres factores principales que en su opinión juzgaba necesario para una prudente elección de vocación que una persona poseyera. Por esto afirma que es “(...Un conocimiento de los requisitos y

condiciones de los aciertos, ventajas e inconvenientes, compensaciones, oportunidades y perspectivas, en diferentes líneas de trabajo), (Pearson, 1974).

Así mismo, Samler no ocultó su preocupación por los sistemas de describir las profesiones en la literatura vocacional, Y afirma haber buscado en vano una evaluación dinámica del trabajo en términos del papel del individuo, el concepto de si mismo o identidad, el ejercicio de sus actitudes y la realización de sus valores, consideración de status, y otros factores relacionados. Aducía que: "(... El panorama que presenta actualmente la información profesional es el del hombre que caracteriza al hombre psicológico) ". (Samler, 1974).

De la misma manera, Tyler (1975) dice: "Los conflictos vocacionales con frecuencia encierran tendencias emocionales ocultas ; el orientador cuyos ojos permanezcan cerrados a ellos, pierde su oportunidad de ayudar a la persona"

Finalmente, Pearson (1983) dice que: La orientación incluye tres puntos de vista:

Psicológico : La orientación debe atender fundamentalmente al bienestar personal. El trabajo tiene una importancia tan grande en la vida del hombre, que una insatisfacción, o frustración dentro de su esfera, produce siempre un desequilibrio en toda la responsabilidad. El trabajo debe ser fuente de mayor desarrollo y maduración de toda la personalidad, y debe ir en busca de la armonía mental.

Educativo. La orientación debe procurar que se realice el ideal de la educación continúa. Debe tender a elevar el nivel formativo de las personas y evitar la deserción, lograr una expansión de la educación que, en forma vertical y horizontal, llegue a todos los estratos económicos y sociales, procurar una

educación diferenciada de acuerdo a las personas y a las regiones, y un mejor aprovechamiento de los “ talentos ”.

Socioeconómico : La orientación debe lograr que el hombre colabore para el progreso y desarrollo social y económico de su país. Se considera que la capacitación de los habitantes de un país integra una de las partes más importantes del capital.

En consecuencia, es importante que las personas tengan una buena información acerca de las profesiones y campos de trabajos para lograr un equilibrio en los tres puntos. Ya que de esta manera se ira logrando algo que en Colombia no existe, y es que el proceso educativo, y la reorientación profesional surja de lo anterior y logren un cuerpo completamente armónico con la realidad del país, con las necesidades reales de la comunidad y con visión universal.

Y es que la información del sujeto juega un papel importante en el proceso de orientación vocacional, pero es necesario que su forma de trasmitirla y presentarla se haga de tal manera que llegue realmente al orientado, que lo motive, que le aclare las dudas y lo oriente permanentemente.

De los antecedentes y las entrevistas que el orientador tenga del orientado, nace la información básica mas o menos exacta de la persona; ésta imagen ayuda en la presentación de la información, además encuentra las habilidades, intereses, necesidad y aptitudes elevadas, llevando así a considerar su estado frente a las carreras y a las exigencias que cada una de ellas implica. De esta forma el orientador no decide por el orientado, sino que le facilita el conocimiento más confiable, haciendo que no sea la orientación una simple

presentación y recopilación de datos, una verdadera asimilación que lo conduzca a las reflexiones dirigidas a la toma de una decisión consciente.

Para que la información dentro del proceso de Orientación Profesional sea asimilada, exige una utilización de métodos, sistemas y recursos que la hagan activa y significativa, a fin de cumplir los fines propios como son : Estimular, Orientar, y Enfocar la atención del sujeto en un horizonte profesional.

Se afirma, entonces, hasta aquí, que en relación con la orientación, el problema consiste en la sistematización de las características propias del trabajo o profesiones. Borda (1961) en su libro. La Orientación Profesional, recopila las clasificaciones de algunos autores como son : Mustengerg, quien divide las profesiones en complejas y elementales, basándose no solo en el esfuerzo físico. A nuestro parecer este concepto no tiene fundamento, ya que una carrera no solo implica un esfuerzo físico, sino que es un conjunto de esfuerzo tanto intelectuales, físicos, psicológicos ambientales etc. Más adelante Prorkowski, divide las profesiones en calificadas y no calificadas ; las calificadas las divide en especializadas, intermedias y superiores, pero estas divisiones no tienen mayor revelación en coherencia con lo referente a la educación que aquí interesa.

El método de informe, se le considera un método natural y cómo ya que el orientador no necesita conocer a fondo la vida profesional; se emplea cuando se inicia el estudio psicoprofesional.

Este método de informe se puede realizar de dos maneras : una escrita que incluye los cuestionarios, por medio de los cuales se obtiene bastante información para la elaboración del perfil estadístico. La otra es la oral que consiste en un diálogo del orientador con el orientado, el cual debe ser objetivo

y no afectar la veracidad psicológica de la Profesiografía, ya que si no se tiene cuidado se puede dar el caso de influir en el orientado para su elección profesional de forma directa.

Método experimental, se dedica al estudio detallado de cada actividad, en lugar de buscar señales generales y comunes para grandes grupos de selección, por lo tanto ofrece demasiada abstracción en la formación de los análisis funcionales, apartándose de las posibilidades reales de la Orientación Profesional, esto se emplea básicamente para seleccionar personal en las profesiones industriales.

Por otra parte, Fingermann (1975) dice que el método ergológico inmediato, corresponde al estudio psicográfico por medio de experiencias directivas del orientador profesional, y puede ser el asistir a conferencias, visitar lugares donde se desarrollan las carreras. Trabajos u ocupaciones que van a comunicar. Tiene en cuenta la observación y la introspección. La importancia de este método está en que permite descubrir muchos de los rasgos característicos y caracterológicos como son : las destrezas, las habilidades, las capacidades, etc estableciendo el grado y clase de inteligencia que requiere una profesión, con más posibilidades de aciertos que muchos otros métodos.

Los métodos estadísticos y biográficos, son métodos de carácter auxiliar, dentro de la elección profesional. Estos métodos suministran datos de información y comprobación en los aciertos y fracasos en la vida de un individuo

La Entrevista - Herramienta Básica en la Orientación.

Hay quienes piensan que las pruebas son determinantes o son fundamentales en la orientación, y ni una cosa ni lo otro. Ya que lo más determinante y realmente fundamental es el contacto directo, el trato, el conocimiento y seguimiento directo, si se quiere, a través de la entrevista, pero siempre en forma directa. Las pruebas se deben utilizar si realmente existe la necesidad y deben ser asumidas como un instrumento de apoyo que reafirme y corrobore lo que la entrevista directa no logra dar, como dar conocimiento verídico.

Este aspecto actualmente no se ha logrado corregir, pues aún la orientación basa sus procesos en un sistema de evaluación que identifica algunos aspectos de las personas; mejor dicho ojalá algún día se pueda resolver este inconveniente doble, es decir que no se usen muchas pruebas ni mucho menos pruebas que sólo observan algunos aspectos y desconoce otros, y a veces esos otros son más importantes que los que logra observar, es decir que se realice más seguimiento, y administración de procesos, además de formación personalizada y menos aplicación indiscriminada de pruebas.

Se insiste en este aspecto es porque hacer verdadera orientación requiere de un trato directo, de un seguimiento, de una observación ordenada y sistematizada, sobre todo en orientación profesional. La entrevista juega un papel muy importante, porque sino cómo es posible que un paso tan fundamental en una vida, y en la vida de un hombre que se distingue entre mil por que es bachiller, se dé por un centro de orientación o por la universidad sin

haber siquiera haber profundizado en el conocimiento del candidato con una buena entrevista.

La orientación hoy.

Cuando se evalúan los éxitos académicos de los profesionales generalmente hay que referirse a los diferentes contextos que cada uno ejerce en su tarea. Por esto para evaluar ahora o juzgar sobre la eficacia y efectividad tanto los procesos académicos como de los logros profesionales se deben reconocer diferentes anotaciones :

Una de ellas es que actualmente el país se encuentra en un momento histórico con una de sus mayores crisis a nivel socioeconómico. El desempleo, la falta de competitividad, de oportunidades y de desarrollo social son factores que presentan una realidad con culpabilidad o responsabilidad compartida, es decir, que la crisis actual es tanto del gobierno como de quienes hacemos país día a día.

Por lo que corresponde a la psicología se observa con preocupación, además de la falta de competitividad profesional, que hay personas con alto nivel , insatisfacción en el ejercicio laboral, lo que produce como lo afirma Betz (1999) bajos promedios de mantenimiento del país. Betz dice que la satisfacción se correlaciona con una correspondencia entre las necesidades de trabajo y reforzadores del mismo, y que la satisfacción en el trabajo predice su mantenimiento en el tiempo laboral.

Pero finalicemos este estudio con dos planteamientos que son las últimas tesis que en cuanto Orientación Profesional y vocacional están en boga.

La primera es la Orientación Profesional basada en el diseño y desarrollo del proyecto personal de vida. Actualmente todas las instituciones trabajan este concepto, afirman que uno de los objetivos del plan de Formación Institucional que ejecutan las instituciones educativas contienen el Proyecto de Vida.

Sobre este tema son muchos los autores que lo han trabajado, es decir aunque esté en boga no es un concepto nuevo, más bien el planteamiento actual es novedoso. No es nuevo porque uno de los fundamentos del Proyecto personal de vida es que todo ser humano en últimas le encuentre sentido a la vida y sobre esto claramente lo ha planteado Víctor Frank mucho años atrás.

El Proyecto de Vida como instrumento de la orientación Personal puede abordarse por ejemplo como lo explica Monique Crizer (1999), quien diseña un proceso concreto de desarrollo, involucrando dimensiones antropológicas y factores motivaciones como el sentido de la vida y el fin último del ser, aspectos realmente son más completos e integrales a todos los que hasta el momento hemos estudiado.

Crizer (1999) inicia teniendo en cuenta la motivación como fundamento inicial para que el alumno le encuentre sentido a la actividad escolar a partir de la generación de un adecuado autoconcepto y una buena apreciación por el entorno dándole una proyección que involucre al alumno con la necesidad de aportarle a su contexto y a su desarrollo personal.

La motivación en el ámbito escolar parte del interés que siente el alumno hacia la escuela, hacia si mismo, y hacia su entorno. Para que confluyan en el diseño y desarrollo de su proyecto de vida, de esta manera, la escuela debe aparecer como respuesta a los interrogantes que dan sentido a la existencia,

involucrando todos los factores (familiares y sociales) que lo pueden afectar y sobre los que pueda influir.

De esta manera se busca que el alumno tenga un mayor autoconocimiento comprendiendo su pasado, reconociendo su presente y diseñando su futuro a partir de acciones que le permitan realizarse como persona servir a los demás construir un mejor mundo y dar lo mejor de si mismo a los demás de manera profesional logrando así poder evidenciar un proyecto como proceso y no como resultado que le de verdadero sentido a su existencia.

Complementaria a este planteamiento Jhon Holland (1998) quien propone la tesis llamada "Teoría de las Carreras" y afirma que complementario a un proceso de Orientación Profesional centrado en el diseño y desarrollo de un proyecto personal de vida debe incluirse de manera sistematizada un proceso que haga un estudio profundo de las tipologías de la personalidad, como también de los diferentes ambientes socioculturales en los que se desenvuelve el individuo y la relación que resulta de estas dos variables. Ya que de esta manera se desenvuelve el individuo y la relación que resulta de estas dos variables. Ya que de esta manera se conoce no solo las disposiciones personales sino las diferentes posibilidades en cuanto a la toma de decisiones (elección profesional) y su futuro éxito.

De lo que afirma Hollan se puede deducir que existen cuatro supuestos básicos como núcleo de la teoría: (a) La mayoría de las personas pueden clasificarse en uno de estos tipos de personalidad: realista, investigador, artístico, social, emprendedor y convencional; (b) hay seis tipos de medios artístico, social, emprendedor y convencional; (c) las personas que procuran ambientes que les permitan ejercitar sus destrezas y capacidades, a expresar

sus actitudes y valores, y afrontar problemas y papeles sociales de su grado;
(d) la conducta de la persona está determinada por una interacción de la personalidad y las características de su medio.

De la combinación o interpelación de las diferentes características de los anteriores supuestos es que cada persona va desarrollando dentro de las características de la personalidad el diseño de su realización personal ya que desarrolla facultades competencias posibilidades, capacidades personales y estilos únicos de su individualidad y su manera particular de relacionarse consigo mismo con los demás y hacia el entorno”.⁵

Por lo tanto vemos como la teoría de las carreras es un planteamiento bastante importante ya que muestra como el ser humano es un ser interrelacional que de una manera sistematiza tanto sus competencias como el desarrollo de las mismas como fruto de la relación de “personalidad y medio ambiente”. De ésta manera, “si los intereses profesionales se construyen como una expresión de la personalidad, entonces representan la expresión de la personalidad en el trabajo, las materias académicas escolares en los pasatiempos, en las actividades recreativas y en las preferencias⁶.

Se destaca entonces que hoy, hacer orientación es conocer y hacer conocerse al orientado sin embargo, aquí se dejan otros aspectos no tenidos en cuenta pero por lo menos se van dando avances y planteamientos que hoy deben llevar a los profesionales de la psicología hacia la concientización de que hacer orientación no es solamente aplicar procesos de selección y clasificación sino que hay que profundizar en el conocimiento juicioso del ser

⁵ John I. Holland (1997). La Elección vocacional, Teoría de las Carreras. editorial Trillas. México. Pág. 15

⁶ ibid. Pág. 18

humano y de su contexto de su historia, de su futuro de una manera integral de su personalidad, de su medio ambiente, de su proyecto de vida y de sus competencias cuando esto surja se puede afirmar que se están dando innovaciones de verdad, mientras tanto sólo se estará profundizando en los aspectos incompletos que hasta hoy nos ha brindado la evolución del concepto de orientación; para que así el alumno encuentre a través de un autoconocimiento y una toma de decisiones adecuada, una identificación de sus intereses profesionales y no solamente ingrese o desarrolle una tarea porque el medio o una sesgada selección se lo impongan ya que esto como lo vemos actualmente entorpece y limita el proceso de crecimiento personal y el desarrollo sociocultural de nuestro país.

Se hace necesario reconocer las diferentes debilidades que la Orientación Profesional a lo largo de su historia se han producido, pero para hacer una crítica a este proceso no solo hay que tener una visión global del tema sino que también hay que hacer un análisis de la manera como se ha producido la orientación en nuestro país. Por esto a continuación se hace un pequeño recorrido histórico que nos permita describir la manera como se ha desarrollado este proceso, para que finalmente se haga general a la Orientación Profesional.

LA ORIENTACIÓN PROFESIONAL EN COLOMBIA

Al hablar de la Orientación Profesional en Colombia hay que tener en cuenta los aspectos históricos, teóricos y prácticos de este proceso, ya que son varias las variables que deben considerarse, pero que para asuntos de esta investigación se centrará en lo siguiente:

1. Los conceptos utilizados son básicamente los mismos que hemos presentado en el proceso evolutivo del concepto, ante esto hay aspectos que son positivos como por ejemplo en quienes ha trabajado y regulan la Orientación Profesional han tenido un conocimiento de los fundamentos básicos del concepto desarrollado a nivel universal, es decir han tenido en cuenta los diferentes teóricos que han aportado en el mundo entero al desarrollo y práctica de este proceso. Por otra parte es negativo que los colombianos ven su ejercicio profesional en orientaciones con principios teóricos de los autores extranjeros y que no hay logrado adaptar, completamente hasta el momento, los principios teóricos a una realidad colombiano.

2. Que una vez analizados los concepto de los teóricos, se haya sistematizado la información y que haya sido asumida y regula por las diferentes instituciones gubernamentales y privadas para ofrecer a los estudiantes elementos válidos para la elección profesional.

Antecedentes Históricos

Por ahora hay que mirar que aspectos, de los fundamentos históricos y de manera resumida llevan al conocimiento general de la existencia de las actuales instituciones que regulan los procesos educativos en Colombia y de forma concreta el ejercicio de la psicología en el campo de la educación.

A comienzos de este siglo la ley 39 de 1906 estableció el Consejo Universitario como organismo consultivo del gobierno en todo lo relativo a la educación superior. Este organismo estaba constituido por el Ministerio de Educación y todos los rectores de las facultades existentes en el país . En 1904 la representación de este Consejo se reduce a cinco miembros. En 1910 el Decreto 949 amplió nuevamente la participación a todas las universidades y facultades existentes. Este Decreto fue corroborado con la ley 56 de 1927 que además amplió las funciones del Consejo a la Educación primaria y secundaria.

En 1935 la ley 68 le dio a la universidad Nacional el carácter de organismo rector de la educación superior, tanto oficial como privada, constituyéndola como Sistema Nacional de Educación Superior del país. En 1952 la segunda conferencia de rectores y decanos universitarios propuso la creación de una organización o federación de universidades relacionada con el Ministerio de Educación Nacional, con el fin de prestar servicios a las instituciones de educación superior asociadas.

El 14 de diciembre de 1954 el entonces rector de la Universidad Nacional, Jorge Vergara Delgado, consideró importante la creación de un organismo que coordinara el trabajo de las universidades. Pocos días mas tarde el Gobierno del General Rojas Pinilla creó el Fondo Universitario Nacional (Decreto Ley

3686) como instituto público descentralizado⁷, Este fondo se creó con el fin de coordinar esfuerzos entre las diversas universidades, contratar y financiar especialistas para las mismas y organizar cursos de post-gradados.

En este mismo año (1954) el Ministerio de Educación Nacional por medio del Decreto Ley 3457, dispuso la organización en el país de seis institutos denominados Institutos de Estudios Psicológicos y de Orientación Profesional sino que se dedicaba un reconocimiento de la tarea tan importante que se podía desempeñar en beneficio de aquellas personas que iniciaban sus carreras universitarias pero siempre considerando la idea de evaluación con carácter de selección.

Estos primeros institutos fueron distribuidos en seis zonas etnológicas del país, en Bogotá se iniciaron algunas investigaciones llegando a determinar que el sector más necesitado de orientación eran los estudiantes de último año de bachillerato. Recuérdese que los criterios en ese momento de orientación estaban centrados más en la selección que en la orientación y por esta razón fue que se dedujo que el espacio donde más había selección era en el paso del bachillerato a la universidad, y de esta manera la orientación se centró entonces en realizar estrategias que pudieran dar a los estudiantes de último año las herramientas necesarias para “ubicarlos”.

Ante esto vemos como se inicia este proceso con bastantes interrogantes, uno es ¿qué tipo de instrumentos se utilizaban para hacer orientación? y encontramos que eran pruebas traídas de otros países sin ser adaptadas al nuestro. Por otra parte se hacía selección con base en una orientación que sólo evaluaba aptitudes e intereses pues no se hacía un verdadero estudio de

⁷ **Ministerio de Educación Nacional (1956). Fondo Universitario Nacional. El**

competencia o por lo menos se desconocían a fondo las condiciones y diferencias individuales que pudieran aportar de manera más objetiva a este proceso.

Por esto en 1956, ante la necesidad de copiar datos más precisos sobre los propósitos de los bachilleres, esta oficina en coordinación con el fondo Universitario nacional y el Departamento Nacional de Estadística realizaron una encuesta entre los bachilleres de quinto y sexto grado de todos los colegios oficiales y privados del país, con el ánimo de conocer los intereses profesionales de los estudiantes.

Los resultados de esta investigación mostraron en que “25,4% deseaban estudiar medicina, el 11.0% ingeniería civil y el 9,4% derecho, el otro 54.2% se distribuyó en 45 carreras más”⁸. Ante estos resultados el Centro se preocupó únicamente por investigar intereses profesionales y afirmar que los jóvenes necesitaban algo más que conocer sus intereses y es hacer proceso de orientación más amplio que les permita tener un mayor conocimiento de sí mismo y ofrecer otras alternativas de estudios superiores.

Fue así como en este mismo año el Ministerio de Educación Nacional dispuso convertir esa oficina en el primer Instituto de Estudios Psicológicos de Orientación Profesional, posteriormente denominado Centro Psicológico y Orientación Profesional, el cual inició la utilización de varias pruebas entre ellas inteligencia, memoria, atención, razonamiento, comprensión verbal, información general, memoria numérica, problemas de personalidad y prueba de Kuder que mide las preferencias y los intereses profesionales, además de estas pruebas se hacía entrevista. Hasta aquí ya, de una manera más organizada y

sistemática hay un proceso, si no el más adecuado e integral por lo menos si más profesional y objetivo que los intentos anteriores ; sin embargo se siguen descuidando aspectos como la situación emocional, el reconocimiento de las facultades y posibilidades (competencias) que disponen a una persona hacia algo, de la misma manera la orientación presenta ya un avance, y es que no se limita solamente a acciones de selección sino que ya tiene en cuenta características personales para hacer un estudio más descriptivo, aunque para sus propósitos sigue siendo más selección que orientación propiamente dicha.

Ante la gran importancia que se le viene dando tanto a los psicológicos como a estos procesos en 1959 el Consejo Nacional de Rectores aprobó iniciar nuevos métodos en la selección de aspirantes a ingresar al primer año en las universidades del país, a través de los exámenes de conocimiento, pruebas psicológicas, revisión de calificaciones de bachillerato y entrevistas; a cada uno de estos métodos de admisión se le recomendó darle un porcentaje, “así : 50% conocimientos, 30%pruebas, 10% entrevista y 105 revisión notas de bachillerato⁹ .

Fíjese que este proceso es administrado por el Servicio de Orientación, por lo que permite ver que en este momento orientar era administrar pruebas de selección, proceso que era totalmente incompleto, y que aún se utiliza. Se puede afirmar, entonces que el Servicio derivó fundamentalmente su trabajo hacia la aplicación de pruebas de admisión con fines de selección y no de orientación como debiera ser.

Otro aspecto importante a destacar puede proyectarse a la realidad actual, es que en 1962 el doctor Jaime Zabala cubillos, secretario encargado de la

⁸ ICFES. (1999). *Serie Investigación y Evaluación Educativa. Tomo 2. Pàg 47*

Asociación Colombiana de Universidades, reconoce en la instalación del Segundo Seminario de Presidentes de Comités de Admisión una vez más la falta de preparación de los bachilleres colombianos, y afirma “ sabemos que la preparación dada por los colegios de bachillerato es inadecuada, es una preparación memorística en donde todos los sentidos de abstracción y el razonar, los colegios nos envían y perdonen el neologismo “bachilleres robot” no seres humanos, con raciocinio analítico y capacidad de síntesis”¹⁰

Como se evidencia, aunque este planteamiento fue hecho hace 37 años hoy aún no se ha resuelto, pero se afirma una vez más que los cambios actuales de alguna manera ya se están acercando a darle solución. Una de estas soluciones es la evaluación por competencias y así hay que verla, ya que permite encontrar caminos que reduzcan la distancia entre lo que es y lo que debería ser.

Creación del sistema Nacional de Pruebas

Las soluciones no se han dado solamente en la década de los noventa, lo que ésta intenta dar solución se comenzó a gestar un año más tarde de planteado el problema. Pues en 1963 y durante el Tercer Seminario de Comités de Admisión (realizado en Medellín) el doctor Jaime Sanín Echeverry propuso la creación de un organismo técnico que realizará pruebas de conocimientos a los alumnos de los dos últimos años de bachillerato para evaluar la calidad de la educación. Y fue así como el entonces rector de la Universidad de Antioquía

⁹ Ibid. Pàg. 50

¹⁰ ASCUN, (1962).Segundo Seminario de Presidentes de Comité de Admisión, Bogotá

planteó la posibilidad de la creación del sistema Nacional de Pruebas, además cuestiono las pruebas desde el año 1959 se venían utilizando ya que ignoraba las características individuales y la necesidad estandarizar y de realizar varemos nacionales y regionales, pues las pruebas eran totalmente extranjeras.

Como es sabido hasta 1963 las pruebas psicológicas eran adquiridas con un contrato de exclusividad no solo en la aplicación, sino en la distribución con el Centro de Psicología de París. Por esto la gran preocupación y la necesidad de evaluar la educación colombiana con pruebas colombianas.

La Orientación y el Entorno Universitario

En 1965 y en el cuarto Seminario de Admisión Universitario reunido en Bogotá, el doctor José Rodríguez Valderrama, presentó una ponencia, que debe considerarse como de gran importancia para el desarrollo de la Orientación Profesional, pues se cuestionaba este proceso a partir de los resultados observados en el entorno universitario, fue así como se hicieron las siguientes consideraciones:

1. En la actualidad existe una alarmante cifra de deserción estudiantil en la Universidad y tecnificación y uniformidad de los sistemas utilizados para seleccionar los aspirantes puede contribuir a mejorar la situación o al menos dará elementos para realizar un estudio a fondo del problema sus causas y soluciones.

2. Gran número de aspirante presenta solicitudes de admisión en dos, o más universidades, muchas veces en ciudades diferentes, con el consiguiente aumento de costos para los aspirantes y las universidades.
3. Las universidades se ven frente a la necesidad de preparar exámenes, lo que implica la organización de una dependencia con personal técnico dedicado a ello con un alto costo para la universidad, o la preparación improvisada de exámenes, en particular de conocimientos, que muchas veces no corresponden a la realidad de la enseñanza que los bachilleres han recibido y resulta en alarmantes cifras que probablemente no corresponden en muchos casos a una muy mala preparación de los bachilleres, sino a exámenes mal elaborados.
4. La unificación de exámenes permitirá lograr en corto tiempo un mejor trabajo en un futuro cercano una eficaz labor de Orientación Profesional distribución de los cupos universitarios y permitirá.
5. La construcción y aplicación de exámenes técnicamente elaborados con un buen índice de valor productivo de éxito en estudios superiores, es un proceso complejo que requiere personal especializado y costos altos, siendo por lo tanto mucho mas adecuado centralizar los recursos materiales y humanos necesarios que dispersarlos o multiplicarlos.

Estos planteamientos, los más acertados en los últimos años, hay que considerarlos como elementos importantes a raíz de la creación del Servicio Nacional de Pruebas, centrado inicialmente en el deseo de organizar en el futuro un servicio a nivel Nacional de Orientación Profesional que se fundamentara no sólo en la selección sino ante todo en una verdadera orientación vocacional, a los anteriores cuestionamientos se deben sumar también problemas hasta el momento muy debatidos como por ejemplo : La

retención de los estudiantes es extremadamente pobre los métodos de admisión dejan por fuera de la educación a muchos jóvenes brillantes, las posibilidades de continuar con los estudios superiores son muy limitados.

Ante estas razones la Asociación Colombiana de Universidades propone que el Servicio Nacional de Pruebas tenga entre otras las siguientes funciones:

1. promover instrumentos confiables para la selección (pruebas de aptitud y clasificación) exámenes de conocimientos de los aspirante y estudiantes de la universidad en Colombia.

2. Promover pruebas preparatorias de aptitud y pruebas vocacionales para ser usadas por colegios en enseñanza básica.

Promover exámenes confiables a nivel de graduados para las Universidades y todas las profesiones.

3. Desarrollar y administrar los instrumentos mencionados antes clasificados e informar sus resultados a las Instituciones y personas apropiadas.

Creación del Icfes

Finalmente ya el 26 de diciembre de 1968 el gobierno reorganiza el fondo Universitario Nacional a través del decreto 3556 de 1968, con el nuevo nombre de Instituto Colombiano para el Fomento de la Educación Superior (ICFES) . El cual será un establecimiento publico y estará adscrito al Ministerio de Educación Nacional¹¹.

Así terminaron 14 años de esfuerzo por parte del estado para administrar la Educación superior iniciándose nuevo ciclo en esta administración y a la vez

¹¹ Decreto 3656 de 1969 Dic. Art. I

dentro de la admisión universitaria con la creación y puesta en marcha de la creación del Servicio Nacional de Pruebas administrado por la División de Pruebas de Orientación Profesional del ICFES (acuerdo 5 de marzo 9 de (1969)

PROBLEMÁTICA ACTUAL DE LA ORIENTACION PROFESIONAL

Al parecer el problema de la Orientación Profesional en Colombia radica, en cuatro puntos fundamentales: (a) La concepción que se tiene sobre la educación escolar; (b) El concepto que se tiene sobre el desarrollo humano en el país; (c) La percepción que se tiene sobre el estudiante escolar, como futuro profesional; (d) La falta de conocimiento del ser humano, así mismo en cuanto a personalidad, competencias, habilidades, destrezas y otros aspectos que hacen parte del ser humano y principalmente de su individualidad

Concepto de Educación Escolar

Con relación a este punto, se puede mencionar que Colombia, en comparación con los países de la Organización de las Naciones Unidas ONU, ocupa uno de los más bajos puestos en calidad educativa, lo anterior se puede deber a factores como la poca investigación sobre la educación, resistencia para implantar nuevas filosofías educativas, la deficiencia en la calidad que se le imprime a los pregrados relacionados con los procesos pedagógicos y licenciaturas y finalmente la baja inversión gubernamental que se le imparte a la educación. Los anteriores factores vistos de manera integral impiden un desarrollo óptimo de la educación y por ende un bajo desarrollo humano en el país. Pero si se miran estos elementos con más detenimiento se encuentra por ejemplo, el haber un deficiente trabajo investigativo y una resistencia a implantar cambios en el sistema educativo, se entra un proceso que se vuelve

estático, en Colombia en esencia son pocos los cambios que se han hecho al sistema educativo y cuando me refiero a esos cambios quiero decir a la concepción del por qué y para qué de la educación y la concepción a cerca de los estudiantes.

Es por eso que se ha entrado en un proceso educativo y preventivo, donde el estudiante de un colegio “ bueno o malo “, va a jugar el papel de receptor de contenidos, para después desbordarlos en una prueba de conocimientos y así vislumbrar un futuro profesional.

La educación en Colombia no ha querido reconocer que esta es la parte inicial del futuro profesional de un sujeto, no sólo como la preparación para entrar a la Universidad; los planteles educativos deben ser más conscientes que están preparando a profesionales, e inclinarse más por establecer las habilidades de sus estudiantes desde temprana edad y no en el último año escolar, estructurar sus currículos quizá asumiendo que no hay relación entre calidad y cantidad de horas. Por ejemplo, Colombia dentro de 42 países ocupa el penúltimo lugar con relación a pruebas de matemáticas y ciencias, si se observa la cantidad de horas que se le da a matemáticas y ciencias, se encuentra que son una de las materias con mayor intensidad horaria, sin embargo, esto no hace que los estudiantes sean mejores o peores, con relación a otro tipo de áreas encontramos que es muy poco lo que los colombianos se destacan en competencias deportivas o ámbitos artísticos.

De esta manera uno se encuentra con un panorama educativo desolador, en el cual se gasta mucho tiempo en impartir conceptos, y también en perder grandes profesionales. Si las materias impartidas en la educación se rigieran bajo el principio de aptitudes y capacidades de los estudiantes, primero que

todo se aprovecharía mejor las capacidades de los estudiantes, como también se re-orientaría la orientación profesional, siendo esta un trabajo fundamental en el desarrollo académico del estudiante.

La orientación profesional entonces debería realizarse desde los primeros años como lo hace por ejemplo, Gardner En el Colegio de la Universidad en Psicología (EE.UU) quien ha implantado un proyecto en el cual desde los primeros años de escolaridad, se dedican los educadores a reconocer el tipo de inteligencia que predomina en el estudiante con el fin de hacer énfasis en ésta, sin dejar de lado, claro está, las otras. De esta manera el niño tiene la capacidad de explorar sus capacidades y orientarlas.

Concepto de desarrollo humano

Colombia es uno de los países que menos invierte en el desarrollo humano de sus habitantes, esto en parte es consecuencia del desconocimiento del significado que tiene para un país invertir en su gente más que en la explotación de otro tipo de recursos, esta visión poco visionaria con respecto al hombre se traslada a todos los contextos en el país y en uno de los que más se observa es en el colegio.

El colegio cree que su función es obligar a convencer en vez de dar a descubrir, es más, se rige por conocer desde afuera, lo que ya tenemos dentro, y es muy poco lo que le invierte al conocimiento que el estudiante debe tener de sí mismo.

Sin embargo, esto no es sólo la voz del colegio, se deben crear espacios que estén al acceso de todo, los cuales se dirijan a que los jóvenes a través de

procesos participativos en que ellos tengan la oportunidad de reconocer sus competencias dentro de un contexto.

Finalmente, en los colegios se ve a los docentes desempeñando una labor reducida dentro de una sociedad, aunque los rectores siempre reciten discursos enfocados a lo contrario, el que los colegios simplemente impartan conocimientos no contextualizados genera que el estudiante se aleje de la realidad volviéndolo un analfabeta de su propio mundo, en donde todas esas cosas que aprendió, no le servirán, porque no conocen en dónde ni cómo aplicarlas, entonces queda una pregunta por contestar, ¿eso es educar?

Concepto del estudiante como futuro profesional.

Entonces, qué es lo que se quiere? Necesariamente que la Orientación Profesional y quienes la ejerzan tengan no solo los fundamentos básicos necesarios sino que este mismo proceso goce de una altísima credibilidad, mostrada a través de resultados eficaces y exitosos, ante todas las instituciones y las personas que recurran a ella, Para que éstas sigan adoptando graves decisiones basadas en la exactitud y efectividad de los procesos e instrumentos que se utilizan en la objetividad (hasta ahora muy cuestionada) de los conceptos que expide la orientación. Se espera que este sea el inicio de un cambio que urge el desarrollo personal y nacional que nos plantea el mundo actual.

Como se afirmó, desde temprana edad hay que reconocer las condiciones y diferencias individuales aptitudes y rasgos de personalidad. La Orientación Profesional no puede seguir siendo ante los objetivos sociales y educativos,

simplemente un repetido y desactualizado proceso de experiencias que no logren el desarrollo humano y felicidad que todo ser humano aspira desde la infancia. Por tanto, el proceso debe ser un facilitador de creaciones de nuevas y acertadas oportunidades en razón, del vertiginoso desarrollo de la ciencia y la tecnología, Es decir, que sea adecuado, actualizado, responsable, objetivo, ético y competente en medio de un mundo contemporáneo exigente de procesos y personas bien orientadas, dispuestas a dar de sí y realmente comprometidas no sólo consigo mismo sino con el crecimiento integral de un mundo con calidad de vida presente y futura.

Por otra parte no se puede dejar de lado las descripciones generales de la Ley General de Educación al referirse al concepto de educando donde afirma que es el Centro de del proceso educativo y deben éstos participar activamente en su propia formación integral, y donde la educación “debe favorecer el pleno desarrollo de la personalidad del educando, dar acceso a la cultura, al logro del conocimiento científico y técnico, y a la formación de valores éticos, morales, ciudadanos, y religiosos; que le faciliten la realización de una actividad útil para el desarrollo socioeconómico del país¹²”

De esta manera queda claro que el tema de integralidad ser humano no es simplemente un discurso, sino que es un fundamento básico que tiene más de fondo que de forma y que deben considerarse cada una de los términos descritos en el planteamiento anterior.

¹² Ley General de educación. Capítulo I. pág. 41.

Concepto de integridad del ser humano

Desde una visión humanista la orientación profesional a manifestado además de las insuficiencias anteriormente mencionadas unas deficientes y debilidades que además de no corresponder al objeto mismo de la orientación violan la integridad del ser humano, por no reconocer dimensiones fundamentales en la individualidad.

No corresponden al objeto mismo de la orientación por centrado en la totalidad de la persona, orientar es poder decir que camino escoger, la orientación, a juzgar por los resultados no ha sido totalmente eficiente en este propósito pues no cuenta con las herramientas suficientes para hacerlo.

Viola la integridad humana por una sencilla razón y es la actual orientación desconoce unas dimensiones humanas fundamentales en el conocimiento del ser humano, y si la persona cimiento del ser humano, y si la orientación profesional debe emitir una información acerca del orientado, al desconocer unas dimensiones se estaría dando una información sesgada, incompleta y en muchas ocasiones equivocada como se ha podido demostrar.

Por lo tanto las diferentes informaciones que hasta el momento ha dado la orientación profesional están viciadas y esta afirmación no es trivial ni folclórica, sencillamente es que profesionalmente nadie puede dar una información o un reporte, ni mucho menos teniendo en cuenta el impacto que ésta información tiene para el futuro de una persona, desde una visión parcial e incompleta y como se dijo: en muchas ocasiones equivocada pues los procedimientos utilizados, como ya se vio no son suficientemente confiables.

Se debe actuar con una visión integral de la persona, con sus características aptitudinales y de personalidad reconociéndole unos espacios donde desarrolle crezca y forme las razones de su existencia que motiven cada día su actuar hacia un plan ambicioso y bien orientado de proyecto de vida, “para que los seres humanos puedan sobrevivir, desarrollar plenamente sus capacidades (sus competencias), vivir y trabajar con dignidad, participar plenamente en el desarrollo y mejoramiento de la calidad de vida, tomar decisiones fundamentales y continuar aprendiendo¹³”.

De esta manera se propone desarrollar el capítulo siguiente con base en el concepto de competencias un planteamiento que visto desde el sistema colombiano apoya a la Orientación Profesional en aspectos como :

- Una mejor concepción de la educación escolar
- Creación de espacios formativos que faciliten el desarrollo humano
- Reconocimiento del alumno como un futuro profesional
- Reconocimiento de las propias capacidades y habilidades es decir evaluación por competencias que permitan un mayor conocimiento de cada persona en su dimensión integral e individual.

Se hace importante, así, ver entonces alternativas nuevas que aporten al mejoramiento de los procesos anteriormente descritos y que son fundamentales en los procesos de educación y orientación.

De esta manera el siguiente capítulo permite encontrar planteamientos que seguramente marcan un nuevo camino hacia el logro de una educación integral, de la mano de mejores y eficaces criterios para que las personas encuentren apoyos en la procesos de desarrollo personal y profesional.

¹³ **Declaración Mundial sobre Educación para Todos Jamtien, Tailandia.1990**

CAPITULO II

LA EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Una vez analizada la situación de la Orientación Profesional y en donde se evidenciaron las grandes debilidades que hacen que la actual orientación no cumpla con los objetivos de los orientadores ni con las expectativas de los orientados, pues se desconocen dimensiones humanas importantes. Se suma a esto que las expectativas del mundo laboral ni del entorno universitario, según sea el camino elegido por el orientado, no encuentran personas realmente ni preparadas, ni en condiciones suficientes para responder a las necesidades que cada oficio sugiere.

Ante el mundo laboral las personas que ingresan no satisfacen las competencias suficientes y necesarias para mantener por lo menos los índices de crecimiento de la economía colombiana ; y ante el entorno universitario por que hoy a pesar de la democratización de la educación son pocos los privilegios que acceden a ella y además no todos los que inician muestran haber acertado unos por los pésimos resultados , otros por que no perseveran y otros porque su desorientación los lleva de facultad en facultad.

El problema radica en que los que salen del sistema de educación formal hasta secundaria (básica y media) no están nutriendo debidamente el sistema de educación superior y el engranaje laboral ; “Ya que el sistema educativo básico no es coherente con el sistema laboral, pues ingresan a trabajar alumnos de educación media sin las competencias necesarias, es decir, no sabe hacer lo que debería hacer tanto para ingresar a la universidad como para

ingresar al mundo laboral, esto demostrado en la mortandad académica en la educación superior y en la incompetencia de los tres sectores de la economía colombiana ¹⁴”.

Si la educación básica no cumple con los objetivos, entonces el perfil no le sirve a la educación superior y mucho menos al mundo laboral. ¿Por ejemplo qué sabe y qué saber hacer un alumno de bachillerato académico o clásico si quiere salir a trabajar ?.

Ya se vio que la actual Orientación Profesional responde sólo parcialmente al objeto de la mismo, lo cual sugiere que se haga un urgente replanteamiento. Por esto el revisar este capítulo se encontrarán nuevos planteamientos que sirven de “puente” para una orientación centrada en la persona, con nuevas dimensiones humanas, y que de otra parte que atienda y ofrezca mejores respuestas a las exigencias del mundo laboral ya sea a través del ingreso de personas identificadas con tareas ocupacionales y laborales o con personas preparadas profesional o técnicamente en áreas del conocimiento que potencien sus capacidades, sus aptitudes, sus características de personalidad, en conclusión que sean verdaderamente componentes.

Para desarrollar este nuevo capítulo denominado “Evaluación por Competencias” hay que tener en cuenta sus principales componentes, es decir ¿Qué es evaluación?, ¿Qué es competencia? ¿Qué es evaluación por competencias? ¿Cómo se inicia la evaluación por competencias? ¿En qué ámbitos se utiliza y qué impacto tiene este concepto aplicado a la persona y en Colombia.

¹⁴ **GOMEZ Buendía, Rafael. (1998). Agenda Educativa para el Siglo XXI. Bogotá Pág.34**

Es necesario considerar en Colombia cómo se ha utilizado la evaluación por competencias. Cuál es el planteamiento que propone el Icfes como modelo de evaluación para las pruebas de estado y cómo lo propone al sistema educativo, y cómo este responde al contexto laboral. En otras palabras, si en Colombia la educación es el factor de desarrollo, entonces cómo las competencias son un criterio de evaluación pertinente para sus efectos.

Por otra parte se verá cómo desde la Psicología de Evaluación por Competencia puede ser un concepto integrador que permite facilitar los procesos de desarrollo a partir de la orientación centrada en las competencias, es decir como la orientación profesional puede apropiarse de las diferentes conceptualizaciones de la evaluación por competencias y justificar su utilización.

Esta es una nueva propuesta que seguramente complementa las deficiencias que encontramos en el capítulo uno, referente a los diferentes modelos de orientación tradicional, además dará mayor respuesta a las diferentes dimensiones humanas que hasta ahora se han desconocido y que son fundamentales para que cada persona en su toma de decisiones pueda dirigirse con paso seguro hacia el desarrollo de sus potencialidades y hacia una mayor eficacia en sus actividades.

LA EVALUACION

La evaluación, para asuntos de esta investigación se ha definido de la siguiente manera: Juicio educativo y calificación que se da sobre una persona o situación basándose en una evidencia constatable.

La evaluación implica la idea de valor, y es porque realmente se trata de valorar los resultados de un proceso y en todo sistema debe existir la evaluación. Específicamente en el sistema educativo se tienen varios propósitos, entre ellos el de dar a cada individuo la orientación que necesita de acuerdo a sus aptitudes, intereses, potencialidades y limitaciones y al mismo tiempo para observar si el sistema educativo está logrando los objetivos educacionales de la mejor manera.

Por esta razón la evaluación como parte integrante de todo el proceso educativo, emplea instrumentos importantes, entre ellos los denominados Exámenes cuantitativos los cuales no implican ningún juicio valorativo y la mensuración que se refiere a la medición matemática respecto al individuo, objetos y situaciones medidas.

Antecedentes históricos

Los historiadores de la evaluación educacional, en particular los exámenes, sitúan los orígenes de tales prácticas en la China (siglo III a.C.), cuando se introdujeron varias pruebas de habilidades (manejo del arco,

caligrafía), prácticas y académicas para combatir el nepotismo en la selección de los funcionarios del Estado.

Por razones semejantes se introdujeron los exámenes en el mundo occidental durante el siglo XIX, dado que el desarrollo económico provocó la movilidad social y en estas pruebas se sentaron las bases para realizar una selección más válida y efectiva (esto es, meritocrática, basada en los méritos), tanto para entrar en la educación superior como al mundo laboral.

El sistema escolar incorporó, de esta forma, varias formas de evaluación para orientar a los estudiantes. Las pruebas de inteligencia comenzaron con la finalidad de identificar mejor a los alumnos que requirieran atención especial. Así, la evaluación en la primera mitad del siglo XX estuvo muy relacionada con las formas de selección de los individuos para acceder a los diferentes programas educativos y a las subsiguientes oportunidades de vida.

El papel y los problemas de la evaluación

La evaluación cumple una función legitimadora de la ideología en las sociedades modernas, al proporcionar un mecanismo por el cual se hacen juicios sobre el mérito (siempre difícil y útil) al mismo tiempo que ayuda a definir el mismo concepto de mérito en las sociedades modernas. Los buenos resultados académicos se aceptan como indicador de las habilidades que permitirán a un individuo progresar y tener éxito en una sociedad que a su vez seleccionará a aquellos que contribuían más en ella, en términos de liderazgo social y económico.

Puede argumentarse, sin embargo que históricamente la evaluación educacional se ha desarrollado, más por razones sociales que educacionales, para facilitar la selección social y económica y no tanto por motivos educativos propiamente dichos. Sin embargo, recientemente el interés se ha centrado en paliar los efectos negativos de la evaluación en el sistema escolar y su repercusión individual en los estudiantes, en áreas a desarrollar una evaluación motivadora en el alumnado más que controladora de sus procesos de aprendizaje

También se debate en la actualidad si la evaluación muy severa puede conducir a un restrictivo currículo académico. Las pruebas de papel y lápiz son muy fáciles de aplicar a un amplio número de candidatos, y ésta es una de las razones que han llevado al desarrollo de la evaluación, ya que resulta sencillo comprobar a través de tales procedimientos recuerdo de conocimientos qué habilidades prácticas, comprensión intelectual y desarrollo general personal y social tiene un individuo.

Las críticas a este sistema han coincidido con otras referidas a la evaluación en el aprendizaje, y se considera un sistema competitivo, que produce más perdedores que ganadores, lo cual acarrea consecuencias muy negativas en la motivación individual y la autoestima personal. Los psicólogos han comenzado a prestar atención de nuevo a las diferencias individuales supuestamente fijas e innatas y a considerar que la evaluación puede recurrir en el proceso de aprendizaje para identificar las necesidades y problemas del aprendizaje individual, y poner en evidencia los puntos fuertes y débiles de los estudiante, de modo que éstos y sus profesores puedan sacar conclusiones para incrementar su competencia y buenos resultados

Las pruebas y exámenes

Teniendo en cuenta, que los exámenes no son un invento moderno, pero que son una pieza clave para el proceso evaluativo, también tienen sus críticas, entre las cuales podemos destacar las siguientes:

1. No todo su contenido está de acuerdo con los verdaderos objetivos de la educación, haciendo que solamente se estimule el ejercicio de la memoria mecánica, en cuanto a acumulación de datos.
2. Son en parte, perjudiciales para la salud mental y física, por que ocasionan tensión nerviosa, angustia y perturbación emocional, alterando totalmente los resultados del examen y por consiguiente falsifican los verdaderos conceptos de los logros del alumno.
3. Estos se convierten fácilmente en una finalidad propia del alumno que le hace creer que el objeto de los estudios es aprobar el examen
4. Ellos se prestan para fomentar el fraude, ya que dependen a menudo de asuntos importantes como es la aprobación de un curso, el ingreso a la universidad, obtención de una beca o de un grado académico.
5. Contribuyen a fomentar malos hábitos de redacción y manejo del idioma, por el afán que tiene el alumno de llenar las hojas del examen con mayor número de datos.
7. Los resultados del proceso de evaluación a través de los exámenes no son susceptibles a medición, pues en realidad no son tangibles.

Sin embargo, “los psicólogos, por lo general, están de acuerdo en el empleo de los test porque éstos tienden a resaltar las competencias propias de los

jóvenes. Es evidente que mientras subsistan las desigualdades en la educación, éstas se seguirán reflejando en los resultados¹⁵. Hasta la fecha no había estado implicado el estudio de la inteligencia, las aptitudes, los estilos cognitivos, y la personalidad estrictamente dicha.

A partir de estas críticas se resalta y tiene en cuenta que los exámenes como instrumento de evaluación, deberían fomentar en el alumno el estudio cuidadoso, el raciocinio y en general, los procesos mentales superiores; para lograr un verdadero dominio de todas las materias con sus respectivos temas y el desarrollo de sus facultades mentales.

La idea que se debe tener bien clara, es que no se trata de suprimir los exámenes como elemento importante de la evaluación, sino cuestionar y conscientizar a los profesores y a quien corresponda que es de gran importancia aprender a elaborar pruebas, para que éstas llenen los requisitos necesarios para el logro de los objetivos pre-establecidos, evitando que el alumno de le una importancia desmedida a los exámenes y los considere mas bien como un medio permanente de seguimiento del proceso educativo y evaluativo, sin convertirlos en un fin.

Pruebas Objetivas

Es importante mirar que las pruebas deben tener una metodología objetiva, ya que al aplicar un tipo de prueba objetiva, rápidamente se puede dar cuenta que éstas son más fáciles de calificar y entregar en poco tiempo los resultados

¹⁵ “Evaluación Psicológica”, Enciclopedia Microsoft Encarta 98 1993-1997 Microsoft, biblioteca digital.

a los alumnos, con descripciones y aportes necesarios que garanticen el aprendizaje.

En conocimiento a que existen fuentes de confiabilidad en las pruebas, que están fuera del control del profesor, como son las condiciones subjetivas y pasajeras del alumno, su estado de ánimo y su salud en el momento de a presentar el examen, influyen en su actuación varían de una situación a otra, que están en presencia como jurado, desequilibra los controles emocionales del estudiante.

Por esta razón, las pruebas objetivas son también, el contraste a los exámenes orales, ya que éstas pueden abarcar adecuadamente el universo del contenido temático y proporcionar un completo y más representativo conocimiento de los que se desea examinar, y de esta manera el estudiante no corre con el peligro de que le pregunten sobre uno o varios temas que no alcanzó a estudiar.

En conclusión la evaluación objetiva se puede lograr, elaborando preguntas (Items) de tal manera que tienen que ser contestadas con respuestas cortas definitivas, ya sea con una palabra, una frase o un símbolo que exprese lo correcto y no admita variaciones interpretativas en forma subjetiva o personal.

La validez de éstas pruebas implican dos aspectos: El primero, es que la prueba esté realmente sirviendo para los propósitos últimos de la misma y el segundo, la precisión con la que se realiza la labor de medir. Una mala aplicación de este tipo de prueba puede dar resultados menos válidos que una prueba de temas mal construida, pero si se aplica bien, sin improvisarse, ofrecerá mayor seguridad de validez.

Las Preguntas de Discusión

Otro aspecto importante en cuanto al sistema de evaluación que se puede tener muy en cuenta para analizar es el que está conformado por las Preguntas de Discusión, que son las que miden la capacidad de reflexión, originalidad, organización de las ideas y la capacidad de sintetizar del alumno, permitiendo en él revelar sus capacidades de organizar el material y pensar independientemente. Son muy recomendadas para materias como la literatura, periodismo, ciencias sociales, etc. pero requieren de procesos mentales difíciles de evaluar por otros medios, mas bien debe limitarse a aspectos del aprendizaje. Este es el fundamento básico del diseño de las nuevas pruebas del Icfes, que se describirán más adelante.

De esta manera podemos, entonces, resumir que: La desventaja más notable de este tipo de pruebas es que el alumno si no tiene habilidad verbal, escribe lentamente, no hizo preguntas sobre el material que no fue considerado en clase, no interpretó bien las preguntas, por que no entendió bien las preguntas, por que no entendió bien el contenido que hace referencia a una respuesta única y precisa, él no podrá ser evaluado confiablemente y sus resultados serán confusos y sesgados, puesto que todo este proceso requiere demasiado esmero y diligencia.

Sabemos que el tipo de examen que más se utiliza es el examen por temas, no por ser mejor, sino por ser el más fácil de elaborar, basta sólo con elaborar algunas preguntas sobre un tema general, para que los alumnos escriban las respuestas, pero la desventaja de este tipo de examen es que solamente mide

más lo que realmente se ha aprendido; además, no facilita la aplicación del conocimiento, como sería lo ideal.

Como resultado de todo lo anterior, nos resta decir, que para medir correctamente los conocimientos de un alumno mediante el proceso de evaluación, sin que intervengan favoritismos conscientes, son las pruebas objetivas, las que no dan lugar a reclamos porque los resultados son terminantes y definitivos en cada caso; pero queda el interrogante; ¿permiten evaluar la aplicación del conocimiento? ¿Los resultados que nos dicen, lo que saben? ¿Lo que saben hacer? O lo que no saben hacer?.

Estos mismos objetivos y posteriores resultados se pueden lograr con las pruebas de selección múltiple, de pareamiento, de ordenación de complementación, etc., pero son las mejores? Es lo que necesita saber el mundo laboral? El sistema educativo? E incluso es lo que más debe saber el alumno? ¿Para qué?

De esta manera, entonces, ya se puede ver como la evaluación educacional consiste en llevar a cabo juicios acerca del avance y progreso de cada estudiante, aunque la prueba usada no se retenga siempre como la más adecuada, recientemente los fines de la evaluación juzgan tanto el proceso de aprendizaje como los logros de los estudiantes. En este sentido, una diferencia fundamental con respecto al término tradicional de los exámenes –prueba fijada en un tiempo y muy controlada- es la evaluación continua, que se realiza con otro tipo de medios, entre los que incluye el conjunto de tareas realizadas por el estudiante durante el curso. Así la evaluación se realiza generalmente para obtener una información más global y envolvente de las actividades que la simple y puntual referencia de los papeles escritos en el momento del examen.

El futuro de la evaluación

La política y la práctica de la evaluación siempre incluirán transacciones y compromisos . Todo sistema público de evaluación comportará una variedad de consecuencias para los estudiantes, los profesores y los centros, y por ello tendrá que ser públicamente aceptado en términos de validez y oportunidad. El sistema tendrá que ser lo mejor posible, y esto significa incorporar alguna prueba externa o averiguación de los estándares por otros medios como inspección y/o referencias que crucen los datos de las escuelas.

Sin embargo, al mismo tiempo, los efectos potencialmente negativos de una visión demasiado estrecha de la evaluación, con respecto al currículo y a la motivación de los alumnos, no deben ser ignorados por los políticos para los que la educación superior tiene que ser realmente algo prioritario. Los investigado demuestra que la práctica de los tests (enseñar para las pruebas) permite alcanzar buenos promedios que mejoren los niveles de educación, los cuales deben animar a experiencias y propuestas de mayor calidad educacional si pretender objetivos verdaderamente estimulantes.

Esas experiencias y propuestas probablemente tienen que ver con la inclusión de investigaciones, de resolución de problemas, de realización de informes escritos y habilidades semejantes, y además tienen que ser evaluados a lo largo del trabajo cotidiano del curso de las clases. En resumen, realimentarse los profesores y los estudiantes respecto a sus progresos y el modo de alcanzar los objetivos adecuados. La situación correcta está relacionada con varias propuestas de evaluación que son defendibles en función de los diferentes sistemas escolares y según que momentos; en

cualquier caso, el equilibrio evaluado requiere una pluralidad de planteamientos.

LA EVALUACION DE LA EDUCACION EN COLOMBIA

Antecedentes y justificación

En cuanto al concepto de evaluación se distinguen tres momentos fundamentales, los cuales han sido caracterizados por estilos y propósitos distintos, para finalmente convertirse en la estrategia más adecuada para verificar y hacer seguimiento de los procesos, que como en el caso de la educación son fundamentales para garantizar el logro de los objetivos que ésta se propone.

Es así como, el concepto de evaluación en Colombia se inició desde la época de la colonia, en donde la religión imponía sus temas e interrogatorios para evaluar no solo el nivel moral de la gente sino para que personas podían colaborar en su tarea apostólica; era un momento radical donde prevalecía la filosofía y los exámenes orales; la república liberal, centró sus procesos en las ciencias y el examen escrito. Finalmente en los años 60, con la democratización de la universidad, aparece el Sistema Nacional de Pruebas como manera de regular la calidad de la educación, con propósitos entre otros, de ser su criterio de ingreso a la educación superior.

Es importante recordar una vez que la educación ha pasado de ser uno de los medios fundamentales y estratégicos para determinar el modelo de desarrollo del país al modelo esencial de desarrollo; es decir, antes nuestro modelo de desarrollo estaba fundamentado en la economía y otros sectores de la educación, de esta manera este nuevo cambio hace que se reconozca y se de la importancia que merece no sólo los fundamentos curriculares y estrategias pedagógicas sino también a los sistemas evaluativos.

Actualmente se han dado grandes avances en este aspecto, hoy la evaluación en a educación básica a través de los indicadores de logro son pieza fundamental en este proceso de reconceptualización de la educación nacional, sabemos que es importante que los alumnos muestren la aplicación del conocimiento, pero ante los objetivos y fines de la educación este proceso no puede quedarse ahí, sino que debe profundizarse para que se pase de una aplicación de conocimientos en el aula de clase, hay que ver de qué manera cómo ese conocimiento es suficiente ante las necesidades de la universidad y del mundo laboral.

De antemano se sabe que los alumnos al terminar su educación básica formal no tienen los conocimientos necesarios para enfrentar con éxito las exigencias de la universidad y del trabajo, esto ya se había afirmado en este trabajo y es corroborado por los diferentes estudios y evaluaciones hechas por la empresa privada y por el Ministerio de Educación, por nombrar un solo estudio bien vale la pena retomar el realizado por el doctor Rafael Gómez Buendía en su trabajo “ Agenda Educativa para el Siglo XXI ” (1998).

Sin embargo, la evaluación por indicadores de logro al ser un modelo básico de la educación esto lleva a pensar sobre un modelo más profundo, es decir

que ya no sea la aplicación de un conocimiento básico sino la aplicación en contexto de un conocimiento necesario a las exigencias del mundo laboral. Este paso es fácil de entender de la siguiente manera: Los indicadores de logro están centrados en los currículos que desarrolla el sistema educativo tradicional y evaluar conocimientos aplicados en contexto es evaluar con base no en currículos sino en realidades existentes, es decir, sobre las actuales exigencias del aparato laboral, el cual es la razón de la educación, pues no se debe educar para que el alumno obtenga conocimientos sino para que responda a las necesidades del desarrollo social a través de la aplicación y mejoramiento continuo del conocimiento mediante la experiencia mostrada en habilidades, aptitudes características competentes

La evaluación

Pero el sistema evaluativo no puede dejarse al libre albedrío, es necesario que sea regulado por las instituciones en las que el Gobierno Nacional confía el diseño, desarrollo y evaluación de sistema educativo. Por esto es importante ver como se administra la evaluación y cómo se abordan estos nuevos conceptos a través del Sistema Nacional de Pruebas y el Icfes.

Desde un comienzo el Servicio Nacional de Pruebas ha sido dirigido sólo por profesionales psicológicos, un rasgo que parece ser excepcional en la administración pública, y además por no ser un puesto político ha generado gran estabilidad y tal grado de estabilidad ha sido tanto más excepcional, si se tiene en cuenta que el Servicio Nacional de Pruebas no es una entidad autónoma, pues han sido siempre una dependencia del Instituto Colombiano de Fomento de la Educación Superior, que durante su historia ha sido dirigido por

más de 15 funcionarios. Y además ha habido cerca de 30 ministros de educación, o sea uno por año.

Vale la pena recordar que el Sistema Nacional de Pruebas surge tras la necesidad de poder conocer una realidad educativa, como ya lo hemos afirmado, y que los exámenes son el fruto de una necesidad muy concreta. Es decir, las pruebas no eran específicamente para conocer el nivel de desarrollo o competitividad de las personas que las presentaran sino que tenían un carácter de selección. Aunque bien intencionadamente se dice que nacieron con la intención de promover la igualdad en las oportunidades de acceso a la educación post-secundaria con base en el mérito, buscando así una predicción con cierto grado de confianza del futuro rendimiento en la educación superior.

Pero debemos preguntarnos, si este planteamiento era así de claro ¿Por qué se aplicaban dichas pruebas de manera indiscriminada a todos los estudiantes que la solicitaban? . Es decir, ¿por qué no se tienen en cuenta las diferencias no sólo individuales sino socioeconómicas y de preparación académica?, ¿por qué no tenían claro que no se presentan dos alumnos en iguales condiciones si uno hizo su bachillerato en el colegio San Carlos de Bogotá (por nombrar uno actual) u otro colegio que en su tiempo presentaba iguales características, en relación a otro alumno que estudiaba en un pueblo de provincia, sin una buena infraestructura, sin profesores altamente capacitados y sin un curriculum a la altura o por lo menos semejante al de un colegio privado de alto prestigio?

Lo que hay que analizar es entonces para qué estas pruebas, o mejor dicho para quienes estaban reservados los cupos en la educación superior, para los que más sabían? Para los que mejor estaban preparados, para los que

contaban puentes y lograban ofrecer a sus hijos un bachillerato con calidad? Bien, pero se diría entonces que la Universidad Nacional está abierta para todo el mundo. Si, pero para ingresar hay que demostrar que se está bien preparado, o que es el mejor, pero ¿el mejor entre quienes o mejor en qué? De todas maneras se puede afirmar que este planteamiento de evaluación además de ser inadecuado es injusto. A pesar que se haya iniciado con el ánimo de dar repuesta a una necesidad sentida de que la admisión a la educación superior fuera racional y amplia, pero ni una ni otra se han cumplido.

Por esto hay que resolver el problema teniendo en cuenta dos estrategias. Una crear instituciones verdaderamente diversificadas en cuanto a posibilidades académicas, es decir que hayan suficientes carreras de educación superior en todas las áreas. Dos que se logre identificar las fortalezas, posibilidades y capacidades individuales para que mediante este estudio de competencias pueda un estudiante decir con seguridad quien es, qué quiere y de esta manera manifieste querer dar lo mejor de sí mismo.

Estas eran, y aún siguen siendo “ la piedra en el zapato ” que talla y hace “cojear” al sistema evaluativo en Colombia, obsérvese que en relación a ese momento concreto se afirmaba que en su dimensión organizativa, El Servicio Nacional de Pruebas no ofrece, el esquema más adecuado, una vez que se multipliquen las demandas provenientes de la comparación de la primaria y de la educación superior

Las Competencias

Es cierto que el futuro de cualquier empresa, ya sea económica o humana, depende de la calidad de la gente, pero para potenciar la calidad de la gente lo primero que debemos hacer es conocerla y conocerla a fondo. Analizar, evaluar el potencial, desarrollar y enriquecer sus competencias.

El término competencia se presta para diversas interpretaciones. Y es lógico pues que no solo existen diferentes aspectos en los que el ser humano puede ser competente (deportivamente, económicamente, autoritariamente, etc.) sino que el mismo término se presta para referirse a situaciones variadas.

“**Competere**” es un verbo latino del que se derivan dos verbas “Competer” y “Competir”, para asuntos de este trabajo nos estamos refiriendo al verbo competere. Este verbo a partir del siglo XV, en español, vino a significar “pertenecer a” “incumbir”, dando lugar al sustantivo “competencia” y al adjetivo “competente” para indicar “apto”, “adecuado”. Como se dijo a través del análisis del habla se pone de relieve que se trata de un concepto complejo y de muchas interpretaciones. En el campo empresarial el término competencia se ha convertido en concepto básico a la hora de estudiar y medir los procedimientos laborales concretos.

Aún en est ámbito institucional existen diferentes interpretaciones, por lo que se concretará algunas que son importantes y que guardan directa relación a la propuesta que involucra la evaluación por competencias desde la Orientación Profesional en el área de la Psicología, entre estas concepciones las competencias son consideradas como capacitación, cualificación, incumbencia y suficiencia.

Como capacitación por que destaca el grado de preparación, de saber hacer, los conocimientos, la pericia, de una persona como aprendizaje . Este es el concepto básico que en Colombia a toma el Icfes en su Reconceptualización para las Pruebas de Estado y que espera mediar en los alumnos de último grado de bachillerato. Existen otros conceptos de competencias como cualificación, este concepto nos permite verificar si una persona muestra las cualidades que se atribuyen como pertinentes para el puesto, por otra parte la competencia como incumbencia, se refiere al criterio que determina las tareas y funciones de las que son responsables unas personas en un dominio profesional, laboral i/o académico dado. Y finalmente la competencia como suficiencia es la que es utilizada ya en el ejercicio de una tarea, por ejemplo, al fijar las especificaciones que se consideran mínimas o clave para el buen hacer competitivo.

Se trata pues de analizar aquí este término polisémico, tan polivalente y sugerente, pero que en la propuesta de Orientación Profesional debe incluir por lo menos los términos anteriormente mencionados, con estos es suficiente y se construirá de una manera clara e integral la idea de la Evaluación por Competencias. Y para esto se tiene en cuenta la conceptualización hecha por la profesora Levy-Leboyert (1977) quien define las competencias como “repertorios de comportamientos que unas personas dominan mejor que otras, lo que las hacen eficaces en una situación determinada”.

En síntesis, con los diferentes conceptos mencionados, se hace una integración que darán más claridad a la construcción conceptual que se quiere para enfrentar este tema de investigación, y bien se puede integrar teniendo en cuenta por ejemplo como se conceptualiza el que hacer profesional desde una

certificación profesional, es decir cuando se quiere valorar un saber hacer, en este sentido es integral al analizarse así: “una ocupación queda contenida como un agregado de competencias con valores y significado en el empleo, con lo que se refiere a que tiene incumbencia, en segundo lugar aborda al tratamiento al tratamiento pedagógico de la competencia que configuran una ocupación con lo que explicita el concepto de capacitación. Más adelante, el certificado de profesionalidad se sirve de la evaluación como el concepto de evaluación como el medio más generalizado de constatación de la competencia profesional dando aquí cabida al concepto de suficiencia. Asimismo se afirma que tales unidades de competencia reflejan las realizaciones y sus criterios de ejecución con lo que se introduce la acepción de cualificación a través de itinerarios de formación de índole secuencial”¹⁶.

Las competencias desde la Psicología

El concepto de competencia se inició en campo clínico, referido a las dificultades del cliente a la hora de alcanzar las metas que éste se ha propuesto, ello implicaba ocuparse de la imagen que tiene el cliente de si mismo, es decir sus propias competencias, David C. Mc Clelland vio la importancia de este abordaje y propuso este análisis de competencias en Psicología del Trabajo y en Recursos Humanos.

Luego este concepto de competencia se centró en la psicología como una alternativa de rasgo, herramienta de trabajo habitual en Psicología diferencial y en psicología industrial. En la década de los 60 son numerosos los intentos de

¹⁶ Levy-Leboyer Claude. GESTION DE COMPETENCIAS. Ed. Gestión.S.A. Barcelona

cambiar dando lugar a enfoques alternativos (Sánchez – Cánovas, 1986). Uno de ellos fue el MacClelland: propuso la conveniencia de aplicar variables que predijeran el rendimiento laboral y que no mostraran sesgos en función del género. Raza o estatus socioeconómico del personal involucrado (McClelland, 1973),. De hecho su ámbito de investigación hasta esa fecha había sido la motivación de logro utilizando pruebas proyectivas y algunos cuestionarios.

“Así fue como el estudio de la competencia parte del estudio de la propia competencia personal de quienes ocupan determinados puestos de trabajo. En primer lugar sale a relucir su grado de calificación, es decir su conocimiento y pericia experto en asuntos culturales, científicos y tecnológicos. En pocas palabras lo que saben. En segundo lugar aflora su talento para el que hacer, es decir, sus habilidades, destrezas, capacidades de índole genérica o específica. En tercer lugar asoman sus talentos ante si mismos, ante los demás, ante las exigencias y retos laborales. Es decir, su voluntad, sus motivos, sus deseos, sus gustos, sus valores. En términos más genéricos.

1. la cualificación pone de relieve qué es lo que sabe la persona que es experta.
2. El talento saca a relucir aquello que la persona puede comenzar a hacer ya mismo
3. El talento sitúa sobre el tapete si el personal quiere hacer lo que está previsto.¹⁷

(España)

¹⁷ Levy-Leboyer Claude. GESTION DE COMPETENCIAS. ed. Gestión 2000,S.A. Barcelona (España). 1977.Pág.17.

El siguiente gráfico sitúa este componente en su contexto dentro de un modelo casual del afianzamiento de las competencias. Este componente suele reseñarse como características personales y en psicología suele denominarse idiosincracia personal.



Unidades de competencia personal
Cualificación, talento y talante



Figura 1. Modelo casual de las competencias

El segundo componente son las unidades de competencia profesional que incluyen determinadas realizaciones que la persona tiene que ser capaz de llevar a cabo. Se expresan en términos de acciones y resultados esperados para las situaciones laborales en que aparece el proceso productivo, El tercer componente es la eficiencia profesional referida al rendimiento, donde las cuotas de adecuación se establecen fijando un punto por debajo del cual el empleado es considerado insuficiente y poco idóneo para ejecutar las tareas. Las cuotas de logro se sitúan, a menudo fijando un punto de excelencia que está localizado en dos desviaciones típicas por encima del rendimiento medio del personal evaluado.

Estos componentes integran lo que para la psicología del trabajo fue desde sus inicios el concepto de competencias, sin embargo en Colombia este

planteamiento no ha pasado de moda ni en la Psicología ni en la evaluación por competencias que utilizan en el campo laboral. A partir de aquí es que se profundizará el análisis y construcción de la evaluación por competencias como alternativas para una acertada orientación profesional.

El papel de la Experiencia

El papel de la experiencia en la adquisición de las competencias es, pues, innegable . Pues es imposible afirmar que el desarrollo profesional de un joven titulado será idéntico al desarrollo profesional de aquellos que han entrado en la vida activa, con la misma formación dos o tres años antes. Ello explica la necesidad que experimentan los individuos de hacer regularmente la evaluación de sus competencias (y por tanto de sus potencialidades) en el mundo laboral en rápida evolución, y la necesidad de las empresas de hacer la evaluación de los recursos de competencias que poseen (y por tanto de sus potencialidades) en una economía muy competitiva.

Esto se plantea cinco cuestiones distintas: En primer lugar ¿Qué es una competencia?. En segundo lugar ¿Cómo identificar las competencias individuales? Tercero, ¿Si las competencias son de carácter dinámico es decir que permanentemente se estén desarrollando entonces no basta con medirlas ni con informar que competencias se tiene e incluso sugerir los posibles medios para adquirirlas, es decir, se debe destacar la noción de desarrollo en donde los permanentes feet Backs sobre sí mismo. Esto deriva una cuarta cuestión ¿cómo integrar estos feet backs? ¿Es diferente la imagen que uno tiene de sí mismo a la imagen que me construye los otros? ¿Puede esta imagen evolucionar con los resultados de la evaluación por competencias?. Quinta

cuestión ¿Las actitudes y los rasgos de personalidad son características individuales que explican el comportamiento de cada uno en todas las situaciones posibles? ¿Las competencias dependen de características específicas y están por tanto ligadas a un contexto y a un que hacer específico?.

Los anteriores cuestionamientos sugieren diferenciar actitudes, personalidad y competencias ya que estos testimonios como sucede con muchas otras palabras utilizadas en Psicología tiene un sentido difuso, las actitudes y los rasgos de personalidad permiten caracterizar a los individuos y explicar la variación de sus comportamientos- en la ejecución de tareas específicas, las competencias afectan a las puestas en práctica integrada de actitudes rasgos de personalidad y rasgos definidos para cumplir bien la misión ya sea en el marco educativo o laboral que se le ha encargo a un individuo dentro de sus estrategias y cultura. Desde este punto de vista se puede decir que las competencias no estén en relación con las actitudes y rasgos de personalidad y constituyen una categoría específica de rasgos individuales que tienen también un lazo estrecho con los valores y los conocimientos adquiridos.

Por lo anterior, las experiencias son entonces espacios donde se forman competencias, y al decir forman se están considerando aspectos diferentes al simple hecho de desarrollo. Pues como ya se ha afirmado la formación involucra al ser humano en su contexto y en su individualidad hacia el logro de un fin que es propio de su crecimiento personal. Toda experiencia puede formar varias competencias y toda competencia puede surgir mediante diversas experiencias, sin embargo, hay experiencias que aportan mas formación que otras sobre todo cuando son experiencias novedosas aquellas

que exigen un esfuerzo superior al que rutinariamente utilizamos en situaciones cotidianas. Por esto las dificultades y lo desconocido tiene un gran valor pedagógico en el desarrollo de las competencias sencillamente porque permite reconocer el desfase entre lo que ya ha hecho y lo que se espera, lo que motiva a formarse en competencias necesarias para enfrentar lo nuevo. La conciencia de desfase y la necesidad de afrontarlo motiva al individuo para hacer balance de su actividad, y hacia desarrollar la competencia.

Por lo tanto, es evidente que no se adquieren nuevas competencias en tareas rutinarias ni en las actividades que uno ya domina o en soluciones sin mayor dificultad. En síntesis puede decirse que un fracaso frente a las dificultades importantes pueden ser más provechoso que un éxito fácil.

En este sentido la función de la educación es como lo afirma la Ley General de Educación “ es un proceso de formación permanente, personal, cultural, y social que se fundamenta en una concepción integral de la persona humano, de su dignidad, de sus derechos y sus deberes¹⁸”.por lo tanto la tarea de educar sugiere crear unas experiencias y espacios de acción donde se potencia las competencias, de esta manera el colegio debe crear condiciones favorables para el desarrollo de competencias siendo tolerantes y la experiencia es formativa porque mejora progresivamente la calidad de las competencias gracias a los procesos de aprendizaje, por ejemplo cuando se inicia a conducir un carro en donde la experiencia va mejorando las dificultades hasta lograr desarrollar comportamientos automáticas que evita errores inútiles.

La experiencia debe estar dirigida hacia objetivos claros con retornos de información para construir comportamientos mediante pruebas y errores. Esto

¹⁸ Ley General de Educación. Título I. Pág.1.

es aprender a aprender y consiste en ser capaz de prever y organizar el ciclo de aprendizaje, antes descrito por adelantado, por una parte, y en poner en relieve la misma experiencia por otra, analizando sus etapas y resultados.

Las experiencias aunque son indispensable para el desarrollo de competencias no todas son aprovechadas de la misma manera, Ya es muy pobre pensar que el mejor aprendizaje escuchando las lecciones de sus maestros. El aprender a aprender se hace reflexionando, uno mismo o con ayuda de un interlocutor competente, sobre lo que se ha aprendido y la manera cómo lo ha aprendido.

Características de las Competencias

Las competencias no pueden desarrollarse si las características requeridas no están presentes. Pero las competencias no se refieren únicamente a una actitud, por muy bien definidas que estén, ni tampoco a un conjunto de actitudes diversas son conjuntos estabilizados de saberes y aptitudes, de conductas tipo, de procedimientos estándar de tipos de razonamiento, que se pueden poner en práctica sin nuevo aprendizaje, las competencias se refieren entonces a tareas y situaciones de trabajo y a la regulación de la que es capaz el operario en el entorno y de su actividad, en síntesis una competencia es “un conjunto de conductas organizadas, en el seno de una estructura mental, también organizada y relativamente estable y movilizable cuando es preciso”.¹⁹

Los conocimientos que pueden aplicarse a una tarea u otra se diferencian igualmente de las competencias porque éstas últimas implican una experiencia

¹⁹ Montmollin, (1984), *Las estructuras del Pensamiento*. Pág. 52

y un dominio real de la tarea y porque ponen en práctica representaciones “imágenes operativas” (Ochanine, citado por Montmoloin, 1984), de esta forma entonces las competencias se diferencian de las habilidades y cualidades que resultan de una formación y que caracterizan más frecuentemente procesos psicomotores, en consecuencia las competencias están vinculadas a una tarea o a una actividad determinada. Pero también pueden aplicarse a un conjunto de actividades, se habla así de competencias lingüísticas o competencias de mando, aunque pueden estar limitadas a una actividad concreta.

Estas características de las competencias hacen que sea difíciles describirlas, por eso el individuo competente puede demostrar sus competencias pero igualmente se le pondrá en gran aprieto si se le puede que la verbalice y, además, que la enseñe a otros en forma escrita y no por observación de sus propias conductas. El problema de las relaciones entre actitudes y competencias surgen al estudiar el papel de las actitudes desde el punto de vista de las diferentes fases sobre el aprendizaje, fases que coinciden directamente con la definición de competencias: Fitts y Posne, (1967), describieron hace mas de 20 años, el aprendizaje de una tarea. Esta comienza por una etapa cognitiva en el momento en que el individuo afronta por primera vez el trabajo a realizar y la situación, luego empieza por comprender las exigencias de este trabajo y por intentar memorizar los procedimientos y las estrategias.

Esta etapa requiere cualidades intelectuales y una buena capacidad de atención cuando los datos fundamentales concernientes al tratamiento de la información y el repertorio de respuestas requeridas es conocida, una segunda fase permite aumentar la rapidez de ejecución y disminuir los errores. La

tercera fase, que va a consagrar la posesión de la competencia se alcanza cuando el trabajo se hace mas automatizado y cada vez más independiente de un control cognitivo permanente. Notemos que es el caso de muchas actividades de la vida cotidiana, como conducir un carro, utilizar un teléfono o sencillamente vestirse.

No todo el mundo alcanza en el mismo tiempo un mismo nivel de competencia. Estas diferencias explican el porque cada uno posee una escala variable de actitudes.

De lo anterior se destacan dos puntos importantes: En primer lugar se requieren actitudes especificas para adquirir competencias concretas (fases de aprendizaje). En segundo lugar cuando la tarea no es rutinaria y esta caracterizada por tareas imprevistas donde se recurre permanentemente a procesos cognitivos y actitudes mentales; que exigen creatividad, iniciativa e imaginación. En conclusión actividades diferentes desempeñan papeles importantes durante la adquisición de todas las competencias pero el papel de las actitudes intelectuales y las capacidades cognitivas es vital, en el plano práctico se impone la medición de las actitudes individuales por medio de test clásicos, cada vez que una competencia no haya sido adquirida a pesar de la experiencia sobre el terreno, y cada vez que las condiciones de trabajo hagan difícil la adquisición de una competencia especifica.

La comparación que acabamos de hacer entre actitudes, rasgos de personalidad y competencias ha mostrado que las aptitudes y los rasgos de personalidad se definen como diferencias entre los individuos, mientras que las competencias están estrechamente ligadas a las actividades operativas. En este sentido la competencia se refiere a series de comportamientos que hay

que adoptar para llevar acabo las tareas o exigencias de una actividad con competencia. En otras palabras las competencias constituyen una relación entre las exigencias a satisfacer en una tarea y los comportamientos puestos en práctica para hacerlo, por una parte, y las cualidades individuales necesarias para comportarse de manera satisfactoria, por otra.

Es por esto que evaluar competencias constituye un desafío real. Pues en una tarea determinada, apreciar cada una de las competencias utilizadas es muy difícil, sobre todo por que es imposible evaluar las competencias que existen pero que no son puestas en práctica en una actividad observable y así mismo cuando en una actividad hay competencias que no son observables.

Hasta el momento la construcción del concepto de competencias ha permitido ir avanzando en relación a la diferenciación con aptitudes características de la personalidad. Se sabe que las competencias difieren de las características individuales (aptitudes y personalidades). Para desarrollarse, requiere a la vez de cualidades específicas y en paso por experiencias formativas, que se desarrollan desde el punto de vista de comportamientos que permiten llevar a cabo con eficiencia un ejercicio laboral o una tarea académica.

Las Competencias en Colombia

El concepto de competencias no surge como la suma de conceptos varios, sino, inicialmente, como respuesta del sistema educativo a las exigencias del aparato productivo, en nuestro modelo económico se representa a través de los

bienes y servicios, de acuerdo al tránsito y combinación de los tres sectores de la economía: el agro , la industria y los servicios

De esta manera el sistema educativo colombiano vio la necesidad de enfocar los Títulos de Formación Profesional poniendo en énfasis en la adquisición de la competencia profesional requerida en el empleo. Al contrario como venía ocurriendo en el país, es decir, ya no es educar para que ingresen al mundo laboral, sino educar de acuerdo a lo que necesita y exige el mundo laboral teniendo en cuenta la individualidad a partir del análisis de competencias, en este sentido las competencias de los futuros profesionales asumen las acepciones de *cualificación y capacitación*. Cada título contiene, un perfil profesional. La terminología utilizada incluye el concepto de competencia profesional y su definición abarca los siguientes aspectos.

1. Capacidades para realizar roles y situaciones de trabajo a los niveles requeridos en el empleo. Incluye la anticipación de problemas, la evaluación del impacto del trabajo y la facultad de participación en la mejora de la producción
2. La competencia requerida en el empleo se expresa mediante las realizaciones profesionales y el dominio profesional de la misma contienda en el perfil profesional de cada título.
3. La competencia básica, caracterizada de cada título, se define y expresa mediante el conjunto de capacidades terminales del mismo.

Se concreta así mismo el concepto de unidad de competencias detalladas con las siguientes características:

1. Se trata de un conjunto de realizaciones profesionales con valor y significado en el empleo que se obtiene desglosando la competencia general

que admiten como tal la mayoría de los empleados del sector al hablar y al referirse de una determinada figura profesional.

2. Que constituye un rol esencial, una ocupación o una profesión dada.

Se utiliza así mismo el término de cualificación profesional entendiendo como:

1. La formación necesaria para alcanzar una competencia profesional.
2. La formación derivada de los objetivos socio-educativos
3. Un cierto nivel de conocimientos culturales, científicos y tecnológicos propios de cada título según sea pertinente al sistema educativo

LA EVALUACION POR COMPÉTENCIAS

El esfuerzo realizado anteriormente para definir las competencias y precisar las diferencias que existen entre competencias, por una parte y aptitudes y rasgos de personalidad, por otra, abre la vía a una reflexión de propuestas concretas sobre la Evaluación por Competencia.

En conclusión las competencias surgen como lo muestra el siguiente gráfico.

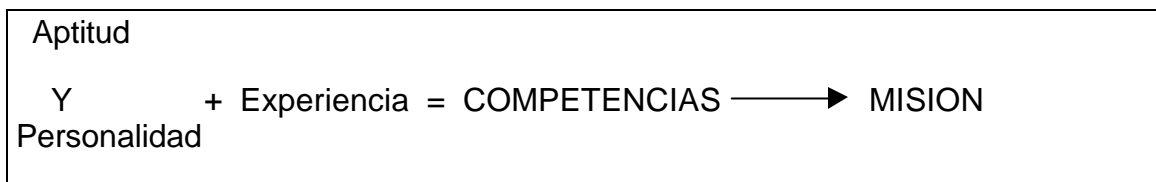


Figura 2. Génesis y función de las competencias

Pero, ¿qué ha pasado con la evaluación por Competencias? La Evaluación por Competencias no ha tenido más que un éxito limitado en la medida que se han hecho menos evaluaciones de las esperadas.

Hay que decir que la situación económica, el sistema educativo y el mercado laboral apenas favorecen el desarrollo de una iniciativa de este tipo, sin embargo análisis, ideas y diligencias nuevas se han orientado hacia diversos temas de reflexión que conciernen a la definición de una nueva categoría de características individuales, las competencias, a la imagen que cada uno construye de sus competencias a la posibilidad de indentificarlas objetivamente y de desarrollarlas ,así como a su importancia en las estrategias personales y de la empresa, por esto el concepto de competencia ha puesto el acento en la idea de que la experiencia es el único medio de adquirir competencias no reconocidas por títulos ni currículos formales, pero cuya evaluación objetiva es necesaria para que el individuo pueda beneficiarse de ellas y para que el mundo laboral y académico pueda utilizarlas en sus diferentes criterios, es decir ya sea para selección como inicialmente se dio o como medio de desarrollo como actualmente se quiere.

En otras palabras considerar útil la Evaluación de las Competencias que no resultan de una formación sino que son atribuibles a la experiencia, llama la atención sobre el hecho que la vida activa comporta experiencias formativas y que la división entre un período en que se aprende y un período en que se utiliza lo que se ha aprendido es una noción caduca, pues nunca se cesa de aprender a lo largo de la existencia. O, por lo menos, como ya se afirmó, todas las experiencias son susceptibles de constituir ocasiones de aprendizaje.

Es por esto que se observa, que tanto las empresas como el sistema educativo conceden cada vez más importancia a estas competencias extra escolares, diferentes de los conocimientos adquiridos en la formación tradicional. En síntesis hacer referencia a las competencias, y además a los saberes y a los conocimientos, intentar confeccionar listas de aquellas y éstos y hacer una evaluación de todo ello en el plano individual, ha permitido comprobar que la experiencia es formativa y que las competencias se puedan adquirir a lo largo de la vida activa.

Sin embargo, este esquema (y el éxito del concepto de competencias) plantean una serie de problemas nuevos :¿ Qué diferencias hay entre aptitudes, conocimientos y competencias? . Principalmente ¿Qué tan flexibles son estas características?, ¿Se desarrollan de la misma manera?, ¿Dependen una de otra?.

Sean cuales sean las respuestas el sólo hecho de plantear estas situaciones obliga a revisar la concepción tradicional de la relación entre aptitudes y Orientación Profesional, así como entre formación y desarrollo de una profesión o tarea técnica. Por otra parte tenemos la costumbre en efecto, de considerar que el período que va de la adolescencia al inicio de la vida adulta, está consagrado a la elección progresiva de una orientación y al dominio de la formación correspondiente. Desde esas perspectivas, aptitudes, aprender a aprender, y perfil de intereses determinan la orientación y, después el éxito en el camino elegido. Y los análisis realizados, principalmente, por Super (1980), han permitido comprender que la elección de una formación y de una orientación se hacen progresivamente, que está alimentada por una exportación paralela de los propios gustos y de las propias capacidades, por

una parte, y del mundo laboral, por otra parte. Pero una vez hecha la elección y adquirida la formación, se pasaría a una nueva página.

De esta manera, ya se puede hablar de Evaluación por Competencias ya en Colombia se ha diseñado un modelo de Evaluación y lo está liderando la institución que tiene a su cargo velar por la calidad de la educación, el Icfes. Por esto es importante revisarlo y ver de que manera se ha adoptado, como guarda coherencia con los planteamientos que hasta ahora se han expuesto sobre Evaluación por Competencias y como estos, desde el examen del Icfes aportan al sistema educativo y al mundo laboral.

Un Modelo de evaluación por Competencias en Colombia – El caso del ICFES

Se inicia este recorrido teórico destacando aspectos importantes entre los fundamentos y características de los exámenes del Icfes tradicional y la nueva propuesta de la misma manera como estos aportan tanto fortalecimiento de los principios de la educación colombiana como el proceso de Orientación Profesional.

Se tendrá en cuenta los fundamentos de la actual reconceptualización y los criterios básicos que determinan las nuevas pruebas, de esta misma manera se destaca la importancia que tiene el modelo de evaluación por competencias como aporte al sistema educativo superior y al contexto laboral.

Los Exámenes Estado o de tránsito a la Educación superior y su relación con los exámenes de ingreso a la Universidad

Ni la Universidad Nacional ni ninguna en el país se ciñe al examen del icfes, como requisito único para la selección de los estudiantes, realmente no es importante el puntaje obtenido en ellos, por ejemplo, solicitan como condición para entrar a la Universidad Nacional hallarse en el rango de los “mejores” puntajes de las pruebas de aptitud y de conocimiento que ella misma diseña y administra, con el concurso de sus profesores; los puntajes son calificados como los mejores en términos relativos del número de cupos de las carreras, siempre es importante seleccionar y por tanto fijar criterios para hacerlo.

Esto es una muestra clara que los actuales exámenes del Icfes no ofrecen en concreto a las instituciones que egresan bachilleres e instituciones que ingresan a los universitarios las orientaciones suficientes para el buen desempeño de los estudiantes en el campo académico superior, técnico y laboral, y mucho menos garantiza una permanencia en el lugar que decidan ingresar.

Surge sin embargo un interrogante ¿por qué las universidades realizan exámenes excepcionales? ¿por qué no se ciñe por los resultados de los exámenes del ICFES. Entonces, ¿qué falta?, ¿por qué hay vacíos?. Se dirá que dicha universidad establece una diferencia que resulta, o sospechosa, u odioso frente a las demás universidades. Sin embargo, no existe otra explicación diferente a la imperiosa aclaración conceptual.

Cuando se habla de exámenes nacionales de tránsito a la educación superior en lugar de exámenes de estado la diferencia radica en la misma

explicación del por qué no se puede traducir ‘college’ por ‘colegio’, según argumentaciones pasadas. Es decir al caso colombiano se explica la no traducibilidad inmediata de las instituciones francesas, lo mismo que no se podría traducir en una forma mecánica las instituciones sajonas.

Hablar de “exámenes de Estado” introduce confusiones y además choques del modo como se equilibran las fuerzas de la Educación superior por la idiosincrasia o la personalidad histórica de un país, ya que, por ejemplo, el examen del ICFES o los exámenes de tránsito a la Educación Superior, como aquí se llaman, no producen lo que en Francia, ni en Alemania, o sea la certificación de madurez en secundaria.

Los exámenes del ICFES al definirse como “Exámenes nacionales de tránsito a la educación superior”. Involucra varios aspectos que vale la pena hacer un pequeño análisis.

El término Nacional indica que no son elaborados por la institución que imparte la enseñanza. Sino por una de carácter “nacional e institucional” al mismo tiempo, y puede ser tanto del gobierno, como ocurre, como una corporación mixta como bien pudiera ocurrir algún día.

El término de “tránsito” indica que son un requisito para aquellos que aspiran a continuar la secundaria de la educación, pero no para los que desisten de hacerlo. En efecto, quienes se contentan con el bachillerato sencillamente no lo toman.

“Tránsito” que no es lo mismo que “ ingreso ”, pues la distinción en cardinal, se dice que los exámenes del ICFES son exámenes de ingreso a la Educación Superior. Lo serían si realmente las Universidades estuvieran obligadas a ceñirse a los resultados de esos exámenes como criterio exclusivo o aún

prioritario para el ingreso, lo cual no es así. Los exámenes del ICFES han recibido una aceptación parcial por parte de las universidades públicas y privadas como requisitos de la inscripción pero que no, necesariamente, asegura el ingreso, y que puede ser demasiado determinado por factores adicionales.

¿Por qué no todos dejan como criterio único y tienen que recurrir a otros elementos para evaluar y conocer información que el Icfes no da? se podría decir que el Icfes no es quien fija los puntajes mínimos para el ingreso a la Universidad: se limita a ofrecer una norma de comparación y es cada universidad la que realmente decide que peso le asigna a los puntajes obtenidos por los estudiantes en los exámenes respecto a otras medidas. ¿Pero por qué la información que actualmente ofrece el ICFES no es suficiente para las Universidades, para conocer al alumno integralmente y diseñar así sus currículos? Por que para dar una valoración integral de un alumno se necesita tener en cuenta todas las facetas del ser humano y esto a través de las actuales pruebas del Icfes es sencillamente imposible. Pero el problema va mas allá porque ni las próximas pruebas lo pueden lograr, esto es claro ya que se tratará, aunque de manera mas completa, de una evaluación y los perfiles integrales se logran a través de proceso más complejos que una evaluación.

Tampoco se puede pensar entonces, que la nueva evaluación no va a servir. Claro que sí, aunque no permite un perfil integral si permite mayor conocimiento del alumno y esta es la importancia del nuevo planteamiento, es decir que es más completo e integrador que el anterior y que facilita el camino hacia la orientación profesional, haciéndose hincapié en que no debe ser criterio único sino que aun así deben tenerse en cuenta los logros que en

ámbito de la orientación profesional como ciencia le han aportado a la educación.

Es un hecho que el nuevo Icfes es más completo que el anterior, que tiene en cuenta de manera más lógica y sistemáticas otras facetas del ser humano que anteriormente no se tenían en cuenta, y permite identificar las competencias básicas como un elemento clave en el proceso de orientación y construcción de perfiles individuales a los que debe apuntar la orientación profesional en los colegios.

Por esto el nuevo examen del Icfes es una alternativa más al servicio de la orientación profesional, de la psicología y de la educación en general para que profundicen en el conocimiento y orientación del alumno hacia la toma de decisiones que le permiten la elección de una actividad coherente con sus posibilidades y disposiciones de realización personal y de servicio a la sociedad en el contexto concreto donde él habita.

Por esta razón cabe destacar las características del nuevo examen. Los nuevos cambios y como estos aportan, como ya se dijo anteriormente, al conocimiento del alumno.

Los nuevos cambios

En Colombia, bien vale la pena decir que en la presente década, afortunadamente, se han logrado grandes avances, los cuales a juzgar por los resultados, unos más acertados que otros, pero que no han llamado la atención de académicos que han analizado desde diferentes miradas y disciplinas, y es así que en Colombia, en varias “misiones” que se han ocupado de la educación, de una u otra manera, los exámenes promovidos por el Icfes, y es

especial los exámenes de ingreso a la universidad o de estado, que entre otras palabras mal llamados de ingreso a la universidad pues no es cierto que quien los presente ya tiene un cupo en la educación superior como así debiera ser, han formado parte de sus más acalorados análisis de estas “misiones”.

El proyecto de la Educación apunta a una concepción más democrática, equitativa, integrada y adaptada tanto a las exigencias del orden internacional, como a los ámbitos locales, regionales y nacionales.

Reconoce que la llave del cambio de la educación es el establecimiento de un sistema nacional de evaluación de la calidad que sea imaginativo, persistente global y secuencial, y que ofrezca la debida retroalimentación entre los diversos estadios y componentes de la educación.

De manera importante en la “Misión Nacional para la Modernización de la Educación Pública”, uno de los estudios de base, desarrollado por el destacado sociólogo se investigador Gabriel Restrepo Forero (1995), quien centró su investigación en el análisis de los Exámenes Nacionales Universitarios de Ingreso y Egreso: es su relación con el sistema de evaluación de la calidad de la educación. Este trabajo, presenta un diagnóstico y una propuesta sobre los exámenes, considerados desde presupuestos teóricos e históricos, ocupándose de la evolución de la educación en Colombia y del Servicio Nacional de Pruebas, en especial de sus relaciones con la psicología (para asuntos de esta investigación será en relación con la evaluación del concepto y procederes de la orientación profesional), la educación superior y el propósito de establecer un sistema nacional de evaluación de calidad de la educación.

Reconceptualización de los Exámenes de Estado como un modelo de Evaluación por competencias

Pero " todo tiene su momento y cada cosa tiene su tiempo bajo el cielo " desde 1995 un grupo de académicos ha impulsado y orientado un estudio, que se ha adelantado desde el SNP, identificado como " Reconceptualización de los Exámenes de Estado", proceso que ha generado múltiples discusiones y análisis que se explicitan en esta investigación.

Este planteamiento es importante ya que para nadie debe ser extraño que la evaluación y la educación son un todo integral y por esto, una y otra deben variar y adaptarse con los tiempos y los intereses que cada generación tiene.

Hay que recordar que: (a) Actualmente son cerca de 500.000 alumnos los que anualmente se presentan a las pruebas de estado que el ICFES programa en dos convocatorias; Marzo y Agosto; (b). El objetivo de la actual prueba de ICFES es saber que tal andan sus conocimientos y habilidades (aptitudes) en cada una de las cinco áreas en las que divide la prueba.

A este programa se suma el impacto de los aportes y discusiones generados por la revolución cognitiva y la progresiva consolidación de la llamada psicología cultural y socio-lingüística, en donde las últimas décadas y a partir de diversas investigaciones han ido mostrando que se impone abandonar el modelo único de evaluación de capacidades intelectuales, que se basa el actual examen de estado, para tomar en cuenta modelos de la actividad intelectual menos centrados en la dotación individual y en cambio orientados complementariamente, hacia las competencia en contextos particulares.

Antecedentes de la nueva propuesta

Es evidente que los temores sobre la baja calidad de la educación que reciben los estudiantes colombianos, se ven reflejados especialmente en las pruebas del Icfes, las cuales recientemente han mostrado más colegios en el rango regular – malo, y menos en el rango bueno. Esta situación, sumada a que se ha comprobado que el Icfes no está midiendo realmente lo que los alumnos aprenden, fueron algunas de las razones que motivaron a la renovación del examen

Ante esto, y después de 30 años de los exámenes tradicionales se reconocen que tradicionalmente en Colombia el sistema educativo básico usa cuatro maneras de elaborar el aprendizaje y eso es gramático para los estudiantes y de alguna manera es necesario unificar el sistema ya que con las nuevas pruebas, lo que pretende es calificar de una manera más cualitativa, menos la memoria y más el aprendizaje, la competencia, la capacidad de raciocinio y la comprensión.

De esta manera, se está dando el primer paso en el camino hacia la unificación del sistema evaluativo, que se utiliza en el colegio de manera cualitativa (logros curriculares) y en la universidad de manera cuantitativa (de uno a cinco), la idea es lograr un discurso más coherente que no confunda a los estudiantes y que los lleve por un mejor camino hacia su formación profesional.

Por otra parte, es importante resaltar que el conocimiento ya no es concebido como la suma de principios y contenidos que deben ser aprendidos

para su transmisión sino como aquellas reglas de acción que garantizan su manejo. Se trata entonces de plantear desde cada disciplina situaciones o problemas que puedan ser resueltos a partir de acciones que realiza cada sujeto. Más allá de asegurar la posición “conocimientos” se trata de asegurar su aplicabilidad.

Por esto urge la necesidad para Colombia de un replanteamiento y reconceptualización que debe iniciarse reconociendo la necesidad de renovar el examen de estado según los nuevos desarrollos conceptuales, los cuales parten también de la transformación de los objetivos de la educación en todos sus niveles, en lo cual ha iniciado significativamente de la historicidad de los conocimientos y los métodos, son su consecuente repercusión sobre las paradigmas científicos y sociales.

Tengamos en cuenta los últimos informes de la Unicef, donde se afirma que los nuevos cambios hacen parte de un conjunto de retos que debe asumir el sistema educativo con vistas del nuevo milenio en donde se responda a las nuevas exigencias y necesidades del proceso de desarrollo económico mundial. Se afirma que aunque en América Latina y el Caribe están cerca de alcanzar la meta de acceso universal a la educación básica, solo tres de cada cuatro alumnos completan el quinto grado.

La explicación está dada no sólo en las dificultades socio-económicas de cada país sino en el hecho mismo de que mientras no se ofrezca educación con calidad no se colmarán las expectativas de los educandos, y por el contrario, seguirían aumentando las tasas de deserción.

En Colombia, según lo afirma nuestro representante de Unicef Carel de Rooy, los problemas de eficiencia del sistema escolar se explican entre otros

aspectos por la baja calidad de la educación ya que como se ha visto, los resultados de prueba de conocimientos muestran que los estudiantes fallan en aquellas habilidades para seguir aprendiendo, como matemáticas y lenguaje. Por otra parte las características del plantel y los procesos pedagógicos son las variables que más pesan en la explicación del rendimiento de los estudiantes.

Por esto es que en 1995, el Servicio Nacional de Pruebas en el contexto de la Ley General de Educación, y se las propuestas que se plantean, en especial, en la misión de ciencia, educación y desarrollo, se propone desarrollar un proyecto para estudiar el examen de estado y buscar una mayor adecuación de este al contexto educativo y cultural de la época. Este proyecto es el que se conoce como reconceptualización de los exámenes de estado, que se resumen en las siguientes etapas:

ETAPA I: 1995 – 1996

- Conformación de equipo de trabajo
- Fundamentación de la propuesta sobre reconceptualización de los exámenes de estado.
- Ciclo de conferencias EVALUACION Y EXAMENES DE ESTADO
- Seminarios y Conferencias sobre distintos tópicos relacionados con el examen de estado para ingreso a la Educación Superior
- Elaboración de documentos

2. Lineamientos teóricos y propuesta genera

- Documentos sobre la evaluación en las áreas básicas
- Documento sobre el diseño de las pruebas de estado

ETAPA II. 1996 – 1998

- Definición de los propósitos del examen de estado reconceptualizado
- Definición del objeto de evaluación
- Estructura del nuevo examen
- Consolidación del núcleo común
- Experimentación y validación del núcleo común
- Propuestas de evaluación por áreas básicas del conocimiento
- Seminarios por áreas con expertos
- Propuestas de resultados modelos de análisis e interpretación
- Estudios puntuales sobre nuevas formas de preguntar
- Publicación y divulgación de la serie investigación y Evaluación Educativa

ETAPA III: 1998 - 2000

- Consolidación del componente flexible
- Experimentación y validación del componente flexible
- Socialización y publicación
- Seminarios generales y por áreas
- Grupos de discusión con ASCUN
- Administración y organización de exámenes
- Aplicación del nuevo examen de estado para ingreso a la educación superior.

Los nuevos exámenes del estado y los fines de la educación colombiana.

Los fines de la educación colombiana, por ejemplo, contemplados en la ley general de educación, muestran, de algún modo, “las nuevas formas de conseguir al hombre, la sociedad y la cultura. El reconocimiento de el pluralismo cultural y del consiguiente énfasis en el respeto a las diferencias”.²⁰. Esto nos muestra que el conocimiento no solo es conseguido como la suma de principios y contenidos sino como aquellas reglas de acción que nos garanticen el manejo. Es decir, el conocimiento no solo se aprende sino que se aplica.

Por esto una de las formas de estimular el cambio de un modelo educativo es a través de los modelos de esta evaluación, los criterios y las formas de evaluación, deben ser congruentes con las tendencias educativas que busca y necesita el país, por eso, según lo escrito anteriormente no es coherente seguir evaluando a los estudiantes con las pruebas de aptitud y de conocimiento únicamente; ya que las primeras solo definen la predisposición para aprender una materia o actividad y la segundas miden el grado de apropiación que una persona tiene de un tema.

Sin embargo, las nuevas pruebas del Estado buscan que la medición logren detectar aspectos tan relevantes como: La captación de la información que los estudiantes hacen cuando ésta es recibida, la interpretación que realizan de lo que se les informa, el análisis y la aplicación de los conceptos adquiridos en la práctica cotidiana, para el cumplimiento de éste propósito es primordial evaluar el contenido académico, el cual de ninguna manera se puede obviar, pero con

²⁰ Cfr. Ley General de Educación. Ministerio de Educación Nacional (MEN) Santa Fé de

un fin claro y es como entiende la asignatura y como hace su aplicación en un contexto determinado a partir de los conocimientos que posee para llevar esto a cabo se realizan análisis de casos que permitan dar cuenta de las interpretaciones que ellos hacen y de la aplicación de los conceptos teóricos que poseen.

Fundamentos básicos para las nuevas pruebas de Estado.

Las competencias como objeto de evaluación, es el tema central que ocupa a quienes desde el grupo de “Reconceptualización de los exámenes de Estado” insisten en la conveniencia de que el examen, el lugar de allí discriminar, según los conocimientos demostrados, enfatice en el reconocimiento de competencias de los examinados según, María Cristina Torrado (1998), al referirse al fundamento de las nuevas pruebas de Icfes, afirma que para nadie es extraño que el contexto normativo y político de la educación en Colombia nos exige respuestas urgentes y acertadas sobre la formación de los jóvenes educando y sobre las maneras de evaluar sus respectivos logros.

Afirma además que ante este planteamiento la Psicología nos ofrece algunas observaciones que al respecto se han hecho a lo larga de las últimas décadas, en la cual ha abandonado progresivamente el modelo de medición de capacidades intelectuales (en el que se concentra el actual Icfes), para dar paso a otros modelos de la actividad intelectual (en el que se concentra el actual Icfes), para dar paso a otros modelos de la actividad intelectual, menos

centrados en la dotación individual, sino orientados hacia el despliegue de competencias en un contexto particular.

En cuanto al nuevo contexto educativo y conceptual de los exámenes se ha logrado replanteamiento normativo que permite establecer nuevas prioridades en política educativa.

En primera instancia el nuevo contexto político y normativo de la educación aspira a una universalización de la Educación Básica y el mejoramiento de la calidad como fuentes de equidad social. En este marco surge la evaluación de la calidad de la enseñanza, de educadores de los directivos, y de los proyectos institucionales, (artículo 80 Ley general de la Educación). Por esto, se busca que el examen del Icfes contribuya a logros de una mayor equidad social en educación y al interés por el mejoramiento de la calidad de la misma, para una sociedad marcada por las diferencias y las iniquidades en este tiempo.

El nuevo examen porta el doble de espacio que hasta el momento se venía dando, el primero en relación con las nuevas perspectivas de la sociedad colombiana y del papel de la educación, y el segundo con respecto a los desarrollos conceptuales y metodológicos sobre el conocimiento, del aprendizaje escolar y la evaluación, de esta manera se espera corregir algunos de los presupuestos del tradicional examen; los cuales se limitan entre otras cosas a:

1. Establecer diferencias entre individuos a partir de un patón único de evaluación considerado válido para toda la población, considerada homogénea desde el único punto de vista de la capacidad se pretende mediar.
2. Reconocer que el logro del individuo como depende y varía en función de los procesos de enseñanza. Mientras que para las aptitudes, definidas como la

disposición para aprender, existe el presupuesto de que se trata de una capacidad fija que caracteriza a los individuos y que se distribuye de manera desigual entre la población determinando las diferencias en el ojo educativo.

3. Explorar varias áreas del conocimiento y aptitud porque reconoce que una misma persona se desempeña de manera desigual frente a las tareas de diferente naturaleza y contenido.

4. De trato homogéneo a la población, no siendo sensible a las diferencias sociales, no hay que olvidar que el anterior examen se distribuiría para todo el país desconociéndose no sólo las diferencias individuales sino regionales y culturales, lo que ponía en desventaja a una gran mayoría de estudiantes que no contaban las posibilidades que brindan las grandes ciudades en cuanto a capacitación y procesos de desarrollo intelectual. Hoy el nuevo examen tiene un carácter más contextualizado y reconoce las características sociales en el entorno propio donde vive cada alumno, permitiendo de esta manera al alumno, a la educación y al mundo laboral tener un acertado conocimiento de la realidad del alumno en cuanto a sus competencias.

5. Determinar que el fracaso individual en la resolución de un tipo particular de tareas se considera como evidencia de la ausencia de tal conocimiento o aptitud, en ningún caso se hacen inferencias a partir de allí sobre la inteligencia o capacidad intelectual general en el examinado. Otra cosa es que social y culturalmente se interprete el logro en el examen como índice en la capacidad intelectual que éste genera.

De esta manera se observa cómo las pruebas de capacidades intelectuales, a diferencia de las pruebas de inteligencia, se basan en modelos multifactoriales según los cuales, lo que se pone de manifiesto en la ejecución

de tareas intelectuales es una combinación particular de un amplio espectro de capacidades posibles. Y así se obtiene el perfil individual que muestra los niveles del logro en cada una de las áreas y a partir de este perfil se pretende predecir un posterior rendimiento académico o hacer orientación profesional.

Por eso se pretende ahora dar nuevas alternativas para que de una manera más contextualizada el procedimiento tenga en cuenta que:

1. Hay que restar énfasis a la evaluación de la información aprendida y buscar alternativas frente a las limitaciones que plantea la prueba objetiva de lápiz y papel.
2. Hay que reorganizar los exámenes para buscar la democratización y descentralización de la calidad de la educación.
3. Ser sensible a las diferencias individuales, regionales y culturales.

Por otra parte el Icfes propone establecer un primer examen al finalizar la educación básica centrado en la evaluación de aptitudes y competencias básicas, lectura comprensiva y rápida de distintos tipos de textos, capacidad comunicativa, escrita y habilidades de pensamiento. En el segundo examen al finalizar la educación media se evalúan aptitudes y conocimientos específicos, según áreas y carreras, (examen de Estado de ingreso a la educación superior). Así la educación básica se ocuparía de desarrollar en el alumno algunas competencias básicas, mientras que la educación media buscaría formarlo en conocimientos específicos.

Es importante detectar y reconocer ventajas comparativas de grupo de estudiantes para ser orientados profesionalmente, antes de ser excluidos en razón a déficit académicos.

Por lo anterior se hace necesario una descripción general de algunos de los presupuestos básicos tenidos en cuenta para la nueva reconceptualización.

El interés del Icfes por el contexto situacional y por la actuación.

En general, el problema de las relaciones entre actividad intelectual y cultural se define a partir de la llamada Psicología cultural al asumir que “no existe una naturaleza humana por fuera de la cultura, ya las acciones humanas son acciones situadas en un escenario cultural por lo que no dependen exclusivamente de los factores intrapsíquicos”²¹ .

Además se considera que “la cultura proporciona la “caja de herramientas” para el despliegue de la mente²²” (fundamento básico de constructivismo), las diferencias culturales y/o individuales pueden explicarse no tanto en términos de procesos y capacidades diferentes como en los usos particulares de herramientas culturales. Lo anterior reconoce que las diferencias entre individuos o entre grupos no se explican por la ausencia o presencia de tal o cual habilidad o competencia sino por la puesta en escena de procesamientos y estrategias en un contexto en particular de esta manera la variabilidad puede atribuirse en mayor grado, a lo que podríamos llamar “variables de la tarea”. Un ejemplo es el de Sternberg quien concibe la inteligencia como una capacidad esencialmente adaptiva y funcional y por lo tanto imposible de ser concebida fuera de un contexto socio-cultural.

²¹ ICFES, (1999) Serie Investigación y Evaluación Educativa. Tomo 9. Pág.6

²² *Ibíd.* pág 7.

Del concepto de aptitud al de Competencia.

¿Por qué se pasan el concepto de aptitud al de competencia? En este momento se puede afirmar, con todo lo visto anteriormente que son muchos los vacíos que deja una evaluación únicamente de aptitud, y que son diversos los aportes que da la evaluación que el concepto de competencia al sistema educativo, al mundo laboral y al alumno mismo.

Esto es explicable a través de múltiples razones, por ejemplo si se hace el siguiente supuesto: Si un sujeto “fracasa” no se dirá que carece de la capacidad intelectual necesaria, sino que los procedimientos utilizados en esa actuación particular no fueron exitosos. De esta manera el problema es la relación, es decir entre el conocimiento adquirido y la forma de aplicación. Por esto es necesario establecer y definir la relación que puede explicar la adquisición del conocimiento y su aplicabilidad. Esto lo explican muy bien las competencias, con explicaciones ya planteadas hasta aquí, y las siguientes:

Significado del concepto Competencia-Actuación.

Véase ahora como los diferentes teóricos fortalecen y fundamentan los nuevos criterios de desarrollos conceptuales de elección y evaluación que busca lograr el Icfes y el Ministerio de Educación Nacional, en los nuevos perfiles para los futuros profesionales.

En primera medida la cognición comprende un conjunto de conocimientos para desplegar la mente, es decir, no es una capacidad en si misma, sino que

posibilita. La cognición al ser una actividad sugiere un orden y una gramática interna que regula la actividad del sujeto, es lo que se conoce como representaciones mentales, (es decir conocimiento organizado que se actualiza en la actividad mental y en general en las diferentes formas de acción humana).

Es así como, hay que tener en cuenta el modelo de la actividad inteligente que fundamenta esta propuesta teórica y que es propuesta por Chomski quien afirma que la competencia es: (a) específica de dominio, es decir que se aplica a un área de actividad particular por lo que la competencia lingüística no puede derivar de otras competencias de naturaleza no lingüísticas; (b) Se expresa en un “saber-hacer” o saber como; es un conocimiento implícito en la actuación misma o que “se usa” aún cuando no se pueda dar cuenta de él por no ser accesible a la conciencia; (c) No es producto de un aprendizaje en sentido estricto.

Este planteamiento, como se vio anteriormente, da origen a diferentes modelos para dar cuenta de las formas y niveles de organización del sujeto y de su actividad. En este sentido el concepto de *competencia* introducido por Chomsky (1957). Señala como la actividad lingüística sólo es explicable si suponemos que el sujeto tiene una gramática finita representada internamente de alguna, manera, que genera un lenguaje.

Completamente esta tesis, H. Gardner (1960) quien al estudiar la mente propone la existencia de las siete diligencias, esto se acerca a la idea de funcionamiento en términos de competencias específicas, al reconocer que actuamos inteligentemente en campos o dominios distintos. En donde el “*aprendiz natural*” se refiere a la extraordinaria habilidad del niño pequeño para

desplegar una cantidad de competencias sin ayuda de profesor ni currulum (por simple psicología del desarrollo). Hay siete modos de reconocer el mundo: A través del lenguaje, del análisis lógico matemático, de la representación espacial, del pensamiento musical, del uso del cuerpo para resolver problemas o hacer cosas, de una comprensión de los demás individuos y de una comprensión de nosotros mismos.

De esta manera el concepto de competencia, más allá de Chomsky, no se reduce a aspectos intelectuales o formales sino que incorpora la idea de características personales (conocimientos, destrezas y actitudes) que producen resultados adaptivos en ambientes significativos, en donde las competencias también están formadas por habilidades motivadas de tipo cognitivo, social o física.

A lo anterior se suma que “es a partir del análisis el lenguaje, realizados especialmente por la psicología cultural (Vigotsky, Gardner, Bruner), 1960. La filosofía del lenguaje (Wittgenstein, Austin, Searle), la sociolingüística (hymes) y la teoría sociológica de Habermas, que enfatiza en el carácter situado o contextualizado de la producción de conocimiento y de las formas y alternativas de construcción de la realidad social ²³”

No obstante ante las notables diferencias, estas posiciones están de acuerdo en afirmar que el sentido o significado de un hecho o realidad discursiva, y sus posibilidades de creación, dependen directamente del juego de relaciones o sistemas de significaciones específico en que se encuentre inmerso.

²³ ICFES, (1999), Serie Investigativa educativa. Tomo 9. Pág.17

De esta manera, y como conclusión, la competencia es entendida en términos de dominio del lenguaje que circula y articula tal contexto. Se considera que lo propio del lenguaje es su dimensión comunicativa, ya que no es concebido como un simple medio de acceso a la realidad sino como parte constitutiva de la misma, que exige para su interacción el manejo de significados social y culturalmente mediados; en constituye una unidad indisoluble con el pensamiento y el conocimiento, un modo de ser propio del hombre en su relación con el mundo. (lenguaje y actitud)

Es por esto que para el Icfes y como fundamento de las nuevas pruebas de estado las competencias son un Saber-Hacer, en donde se quiere que se apliquen los conocimientos para resolver los problemas, ya que para el nuevo examen lo más importante es la comprensión tanto de la pregunta como del planteamiento a resolver. Quien comprenda mejor y pueda usar el conocimiento en diversas situaciones será quien obtenga mejores resultados, pues la reflexión será más importante que la memorización a la hora de resolver las preguntas.

Las competencias son por definiciones universales, y las diferencias individuales se explican en razón a la variabilidad que se da en el terreno de la actuación, como expresión o utilización de competencias, dependiendo de factores situaciones y/o del mundo de herramientas culturales y simbólicas necesarias en un momento dado.

Por esto el concepto tradicional de inteligencia como capacidad es lo que lleva a evaluarla de manera arbitraria y por el contrario, desde los enfoques de las competencias lo que prima es una idea dinámica, de permanente despliegue de nuevas posibilidades. Esta es la razón por la que hoy se ha

mostrado que niños y adultos que no parecían tener una determinada habilidad evaluada en un contexto, demostraron tenerlas en otros.

Las competencias y el Propósito del Nuevo Examen.

Hasta el momento el tradicional examen ha venido cumpliendo implícitamente una serie de papeles que varían entre ser asumido como indicador indirecto de la calidad de la educación, hasta convertirse en un regulador del currículos un instrumento de discriminación en el proceso de selección en las Instituciones de Estado Superior.

Por esto, el rendimensionamiento se orienta a hacer explícitos algunos de sus papeles y en este sentido apoyar procesos de seguimiento y autoevaluación y generar alternativas que apoyen la toma de decisiones de sus diferentes audiencias, estas son, estudiantes, instituciones de educación básica, media y superior, y entidades administrativas y de gestión. Esto se puede observar más claramente si se analizan detenidamente sus nuevos propósitos, de los cuales vale la pena destacar, en forma resumida, los siguientes parámetros:

1. Servir como criterio para el ingreso a la educación superior y en este sentido evaluar las competencia básicas de los estudiantes en las diferentes áreas, conocimiento comprendidas en el examen
2. Servir como criterio de autoevaluación y retroalimentación para las instituciones de educación básica y media.

3. Constituirse como base e instrumentos para el desarrollo de investigaciones y estudios de carácter educativo que apoyen y fomenten acciones gubernamentales y permitan un mayor acercamiento al contexto evaluado.

4. Informar acerca de las competencias en diferentes niveles de profundización y en contextos interdisciplinarios concretos, con el ánimo de contribuir en la selección de una opción vocacional o profesional.

5. Servir de criterio para otorgar beneficios educativos, como lo plantea el artículo 99 de la ley 115 de 1994, o por ejemplo, para validar cursos básicos en los primeros semestres.

La estrategia para la nueva evaluación.

La evaluación propuesta es la Evaluación por Competencias y está definida como la capacidad de un individuo para hacer o ejecutar una acción y el querer ser evaluadas deben hacerse sobre un contexto concreto, por esta razón se afirma que la evaluación por competencias es también una evaluación de resultados, es decir, que tiene el propósito de recoger información puntual en un momento específico de los procesos. Al evaluar competencias no se evalúan qué competencias tiene una persona si no que nivel de desarrollo tiene un sujeto sobre unas competencias concretas. Es decir, debe entenderse como un corte que permite ver el estado en que se encuentran dichos procesos.

Una gran diferencia entre los tradicionales exámenes de estado y los nuevos radica en que los tradicionales son exámenes basados en normas, es decir, referidos a la medición comparativa respecto a una población amplia y

tiene un carácter clasificado y selectivo. Este tipo de evaluación interesa posesionar a cada alumno respecto a la totalidad de la población evaluada.

En cuanto a los nuevos exámenes su característica es que son pruebas de criterio, es decir referidos a la situación de un sujeto o un grupo respecto a un parámetro de evaluación definido de acuerdo con un modelo teórico. La evaluación con referencia a un criterio establece la distancia existe entre el nivel de logro esperado en relación con unas competencias y saberes básicos – seleccionadas desde un marco teórico definido- y el nivel en que se encuentra el grupo evaluado – nivel de logro de competencias.

Esta característica quizá la principal ventaja de este tipo de evaluación, pues establece el máximo nivel de competencias que se espera alcancen todos los estudiantes y permite identificar quienes están más cerca o más distantes de éste. La agrupación de estudiantes según niveles de competencias no es un criterio de clasificación en el sentido tradicional (los que “pasan” o se “rajan”), sino que se convierte en información esencial para los docentes e instituciones adecuen sus prácticas pedagógicas y de gestión, de manera que se garantice que todos los estudiantes alcancen el nivel esperado, y en especial para el estudiante se conozca, sepa que sabe hacer, actualice la imagen de sí mismo y evalúe como desarrolla el proyecto de vida.

La Evaluación por Competencias es relación a las tareas del conocimiento.

La noción de competencias es, una categoría pensada desde la formación de los sujetos en diferentes dimensiones de su desarrollo. Está referida

básicamente a potencialidades y “ capacidades con que cuenta una persona para...”, es decir a las disposiciones personales que tiene cada individuo hacia algo, es como lo concibe, y de una manera acertada el Icfes : un “Saber-hacer”. Pero es claro que estas competencias, o más bien el nivel de desarrollo de las mismas, solo se visualiza, como lo hemos venido afirmando, a través del desempeño, de acciones, es decir en contexto, sea en el campo social, cognitivo, ético, cultural, estético o físico. “Esta parece ser una de las características básicas de la noción de competencias: el estar referidas a una situación de desempeño, de acción, específica”²⁴.

Consecuencias de estos postulados para la nueva propuesta de evaluación

Como no es posible evaluar directamente una competencia, ella se evalúa a través de la actuación teniendo en cuenta contextos particulares

El término contexto incluye los tipos de instrumentos simbólicos(representaciones mentales), procedimientos o herramientas mediadores que hacen posible la ejecución.

En la actuación se integran conocimiento y habilidad y en particular el conocimiento generador de las estrategias para resolver el problema, enfatizando en el manejo de procesos de razonamiento o la aplicación de reglas, distinto del manejo de la simple información o manejo de contenido curriculares.

²⁴ PEREZ, Mauricio.(1998) “Indicadores de logro, una mirada a los procesos

Ante lo anterior se propone un examen para evaluar la mente escolarizada en donde los nuevos exámenes sean más sensibles a las competencias, a los contextos de la tarea y a la diversidad cultural inscritos en un escenario concreto, por esto hay que tener en cuenta que la escolaridad tiene un impacto sobre la actividad mental y que siempre produce diferencias cualitativas en el desarrollo cognitivo, por esto, se debe asegurar la calidad en la escolaridad. Ante la escuela ofrece un contexto particular que supone el despliegue de ciertas competencias, necesarias para acceder al conocimiento.

De esta manera la Evaluación por Competencia, presenta un sustento teórico bastante importante que permitirá realizar una mejor lectura y comprensión del término, en donde a diferencia de la evaluación de aptitudes y conocimientos, apoyada principalmente en una concepción abstracta y universalista de la inteligencia, y en una concepción de conocimiento como información acumulable, la Evaluación por competencia enfatiza en el carácter contextualizado de la actividad cognitiva y en el conocimiento como construcción cultural del significado.

Lo expuesto anteriormente coincide con la propuesta de Gardner quien afirma que los sujetos tienen tendencias intelectuales especializadas por ejemplo, hay personas que poseen una inteligencia logicomática bien definida, mientras que otras poseen una inteligencia interpersonal muy marcada. Esto nos permite re-pensar el concepto de competencia y afirmar que, competencias son aquellas acciones que expresan el desempeño del hombre en su interacción con contexto socio-culturales y disciplinares específicos y en donde

el lenguaje es entendido como una experiencia a través de la cual se determinan los modos en que el hombre se relaciona y construye su realidad.

Es de aclarar que si la competencia es para el Icfes un “saber-hacer” o “conocimiento implícito”²⁵, en el campo del actuar humano, es “una acción situada que se define en relación con determinados instrumentos mediadores.”²⁶

Esta noción de competencia, proveniente de la psicología cultural, tiene grandes ventajas sobre las perspectivas que no reconocen la importancia capital del contexto, ya que ella:

1. Se separa la mente del contexto cultural en que ella se forma y transforma; reconoce, pues, la relación entre una acción y el contexto de la misma, recordando, por ejemplo, que “niños y adultos que no parecían tener una determinada habilidad evaluada en un contexto, demostraron tenerla en otros.”²⁷
2. Enfatiza en las herramientas culturales, o esquemas de pensamiento, que sirven como instrumentos mediadores en las distintas áreas de la actividad social, tales como los sistemas simbólicos del lenguaje hablado y escrito y las formas de presentación gráfica;
3. Reconoce que el saber hacer ligado a las acciones no es en la mayoría de los casos, efecto de aprendizaje en el sentido formal sino resultado del contacto con el contexto cultural que permite la apropiación de una “gramática

²⁵ ICFES, (1999) serie investigación y evaluación educativa. Tomo 9. Pg.14 Nota: Dada la ambigüedad del concepto evitará el término implícito para referirse al Saber de la competencia. Se entiende por saber implícito a aquel que se “realiza” en la actuación a modo de algo preexistente que se espera ser actualizado. Por lo tanto debe ser claro que si la competencia es un saber “implícito ‘latente’”, tal saber no puede existir sino en la actuación

²⁶ icfes. 1995 María Cristina Torrado, “La naturaleza cultural de la mente”, Bogotá, pag.11

²⁷ J. Wertsch, (1995). Voces de la Mente, citado por Torrado. Oc.Cit. Pag.11

implícita” de esas acciones; se trata en general de dar un mejor acercamiento de los alumnos a la realidad;

4. Pone de presente el peligro de justificar formas de exclusión a través de la concepción de las diferencias culturales como desniveles intelectuales;

5. Explícita el carácter situado de las “competencias generales”, enfatizando en la importancia que tiene el contexto cultural y escolar en el desarrollo y puesta en acción de las mismas.

Muy general las competencias, para asuntos de este trabajo, son entendidas como un saber-hacer en contexto, “son acciones que un sujeto realiza en su interacción con un contexto sociocultural específico y que satisfacen las exigencias del mismo. Para los nuevos exámenes del Icfes se propone como objeto de evaluación las acciones de tipo interpretativo, argumentativo y propositivo que el estudiante ejecuta en los contextos disciplinares de las áreas de evaluación y en contextos interdisciplinares”²⁸.

Por otro lado, es importante considerar que más allá de las pretensiones del Icfes con hacer el examen un mecanismo más coherente con las necesidades educativas del país, busca reconocer a través de las competencias valores que deben subyacer mediante la adquisición de conocimientos; de esta manera el conocimiento que se imparte utilizado como materia prima posibilita que el sujeto a través de la comunicación explore su mundo y adquiera una posición comunicativa lleva al sujeto al conocimiento y le permite construir una realidad propia, y este planteamiento es muy coherente con los postulados del Icfes para el nuevo examen.

²⁸ M.E.N. (1998). Laboratorio Latinoamericano de Evaluación de la Calidad de la Educación, TINNS, Estudio Internacional de Cívica y Democracia. Bogotá, pag 21

Después de profundizar acerca de la Evaluación por Competencias, podemos identificar de una manera clara algunas de las ventajas que se presentan éste método.

En primera instancia las competencias ofrecen posibilidades en diferentes contextos para poner de presente ventajas individuales de los estudiantes, vale la pena recordar lo planteado anteriormente donde se afirma que: “Niños y adultos que no parecían tener una determinada habilidad evaluada en un contexto, demostraron tenerla en otros.”²⁹

Por esto hay que reconocer la importancia dentro de un contexto las articulaciones, instrumentos simbólicos, historia epistemológica, procedimientos o herramientas mediadoras que hacen posible las relaciones, la convivencia, y la construcción, y reconstrucción del mismo contexto, para así la evaluación por competencia pueda entre otros aspectos:

1. Responder a los propósitos educativos de fortalecimiento de los lazos sociales y de convivencia.
2. Considerar que el “saber-hacer” ligado a las acciones no es, en la mayoría de los casos, efecto de un aprendizaje en el sentido tradicional, sino resultado del contacto con el contexto cultural que permite la apropiación de las reglas y pautas de esas acciones.
3. Relacionar las diferencias de logro en las pruebas con la distancia entre las instituciones escolares y las exigencias cotidianas, sin convertir las diferencias culturales y de calidad educativa en “déficits individuales”.

Las competencias básicas del nuevo examen

²⁹ J.Wertsch, (1998). Voces de la Mente, Citado por Torrado en “De la evaluación de

Se sabe que al centrar la nueva propuesta en la evaluación por competencias se debe definir a través de que acciones se realizaría este proceso. Para esto el Icfes tiene en cuenta como base los fundamentos generales las acciones de tipo interpretativo, argumentativo y propositivo, pretendiendo responder así no solo al contexto proporcionado por la Ley General de Educación, (los Indicadores de Logro y los Lineamientos curriculares), sino también a las dinámicas internas, a los cambios en las maneras de concebir las disciplinas y a lo que se considera básico en el ámbito nacional e internacional.

En concreto, el nuevo examen del Icfes se apoya en cuatro competencias básicas para evaluar la calidad, apropiación y aplicación de la educación de los bachilleres del país. Las características más importantes de éstas competencias básicas son las siguientes:

Competencia comunicativa

Se resumen como el conjunto de procesos y conocimientos de diversos tipos lingüísticos, estratégicos y discursivos, que el hablante, oyente, escritor, lector deberá proponer en el juego para producir o comprender discursos a la situación y al contexto de comunicación y el grado de formalización requerida. En síntesis, como afirma Agustín, hablar es hacer cosas con palabras y para esto hace referencia a los actos de la palabra, de los cuales conceptualiza de la siguiente manera.

Locutorio: Prefiere el acto simple de enunciación de oración en donde el mero hecho de articulación y combinación de palabras es independiente al contexto.

Ilocutorio : Este acto de habla es considerado como una unidad básica de toda posible comunicación ya que presenta el rasgo propio de la verdadera interacción humana: La intencionalidad. Este acto es eficaz según el poder expresivo del “hablante” y la capacidad interpretativa del “oyente”.

Perlocutorio: Es el impacto de lo que se dice, independientemente de la intención con la que se dice, se hace referencia al aspecto cognoscitivo, es decir al poder comunicarse, interpretar, discutir y plantear nuevas alternativas

Competencia interpretativa

Es definida como el juego de relaciones específicas de significación, y no un proceso abstracto de pensamiento, la competencia__ interpretativa o hermeneútica hace referencia a los actos que un sujeto realiza con el propósito de comprender los diversos contextos de significación o un proceso abstracto de pensamiento, es posible que una acción de interpretación de un contexto determinado, se a mucho más compleja y existente que la producción de una argumentación en otros contextos dado que no existe una “naturaleza” de la competencia, el acto de interpretar no indica en si mismo la realización de Acciones de Razonamiento más simples e elementales que las que implica la argumentación y proposición.

La interpretación es una actuación que participa en la construcción del sentido del texto, porque ella es ante todo una acción contextualizada donde

las relaciones de significación que lo estructuran, y que pone en función el intérprete, determinan el modo de comprensión.

El acto de interpretar, implica un diálogo de razones, es decir de relaciones y confrontaciones de los sentidos que circulan en el texto y que le permiten al intérprete recorrer los diversos caminos que entretienen la red de significados que configuran un texto y que expresan de alguna manera, su toma de posición frente a éste. Por esto se afirma que nadie interpreta sin comprender y sin comprender y sin tomar cierta posición, al igual que nadie propone sin comprender y argumentar.

La competencia argumentativa hace referencia a los actos que el sujeto realiza con el propósito de comprender diversos contextos de significación, sean estos sociales científicos, artísticos etc. Se concluye que la interpretación alude fundamentalmente al fenómeno de la comprensión. Para concluir vale la pena tener presente que es imposible que una persona explicita el sentido del texto y mucho menos que asuma una posición crítica frente a éste si no ha realizado una comprensión adecuada del mismo. La competencia interpretativa es la base de las competencias argumentativas.

Competencia argumentativa o ética

Hace referencia básicamente a la acción de argumentar, de reflexionar, de dar razón del concepto, interpretativa, que establece el diálogo auténtico al explicar las razones y motivos que dan cuenta del sentido de dichos textos. La teoría social de la argumentación posee una dimensión ética importante, ya que se constituye en la participación del otro caracterizada por el respeto y la

tolerancia mutua, las competencias argumentativas son aquellas acciones a través de las cuales los seres humanos amplían o restringen las posibilidades de expresión del otro, es importante tener en cuenta que argumentar no quiere decir fundamentar desde reflexiones teóricas precedentes que en algún momento llevan implícito el reconocimiento de autoridad. (Conlleva un sentido de participación y tolerancia).

El nuevo enfoque plantea y le da carácter de valor a ciencias que al parecer no lo tienen. Es la puesta en juego de conceptualizaciones y actitudes en contextos sociales mediados por fines, presupuestos y problemas específicos cubiertos al horizonte global de las interacciones.

El eje central de las competencias argumentativas se encuentra en la acción promotora del fortalecimiento de la intersubjetividad, es decir en las acciones de carácter "moral" que implica la ampliación de los lazos sociales, esto hace referencia a la interacción en forma comprensiva, reconociendo al otro, aceptando que el diálogo es el procedimiento fundamental para la resolución de las divergencias. Aquí partimos del supuesto de que el fin de la sociedad parece ser el de la ampliación de los espacios de convivencia lo que de alguna manera que los intereses particulares se relativizan en beneficios de los ideales comunitarios. En las formas de vida racional han de imponerse orientaciones de acción que superen la estrechez de miras de los simples intereses privados; el interés que cada cual tiene por su autorrealización ha de estar en concordancia con el interés de todos.

Y el interés de todos debe ser construido grupalmente, o al menos se debe tener la posibilidad real de participar en esta construcción de sentido. Se debe tener en cuenta que el procedimiento racional para la creación grupal de la

convivencia es el diálogo fundado en la justificación de las afirmaciones, en la argumentación en y desde el espacio, incluso, del mundo de la vida cotidiana.

Argumentar quiere decir, dar razón y explicación de las afirmaciones y propuestas respetando la pertinencia y la coherencia esencialmente ligadas a juegos de lenguaje determinados y a formas de vida específica.

Por esto la competencia argumentativa no sólo debe ser entendida como aquella acción propia del diálogo personal, de la relación intersubjetiva, donde el otro puede explicar su punto de vista y ser escuchado valorado. Es la condición ideal de la argumentación, planteada desde una teoría social y política de la comunicación. Pero la argumentación fundamentada desde la interpretación, es una acción contextualizada que busca dar explicación de las ideas que articula y dan sentido al texto.

Competencia propositiva

Se puede afirmar que es el acto de construir o crear un discurso, sea escrito o una obra de arte, con la exigencia de haberse apropiado de un contexto artístico, científico, ético., etc, ya que solo de esa manera se logra legitimar un nuevo orden al interior de tal discurso, es la creación lo que corresponde a la obra de arte.

Se caracteriza por ser una actuación crítica y creativa en el sentido de que plantea opciones o alternativas frente a una problemática presente en un orden discursivo determinado, con lo dicho anteriormente, la competencia propositiva es igualmente un saber hacer que permite la creación y recreación de significados nuevos, con el que están relacionadas, de una u otra forma, las

demás competencias, se observa como la interpretación constructiva de significados siempre nuevos, no existen estructuras objetivas en función de las cuales gramatice la comprensión de una univocidad significativa de dicha experiencia.

Por consiguiente es la creación lo que corresponde esencialmente a la proposición. El creador ejerce su libertad en el espacio que le brindan los medios de que dispone (construye materialmente significados) y el espectador de la obra sabe que su mirada no corresponde con exactitud a la interpretación del autor, en modo distinto el constituye, a su vez, significados. Podemos concluir que la creación de significados es una experiencia estética posible en el discurso cotidiano, lo propositivo o estético es de alguna manera el rompimiento de las normas establecidas de un discurso para dar lugar al surgimiento de significaciones nuevas que crean a su vez órdenes de discurso completamente inusitadas, la vida cotidiana y los discursos en ella generados constituyen un buen ejemplo. Y son precisamente las formas de comunicación de la cotidianidad las que gozan de mayor espontaneidad y por ello, de elevados índices de posibilidad de nuevos discursos.

¿Cómo se observan las competencias?

Las competencias no son “observables” directamente, por esto es necesario inferirlas a través de los desempeños. Como en el caso de las pruebas Icfes lo que propone es crear a través del lenguaje escrito contextos concretos para valorar el nivel de incidencia que tenga el alumno sobre la situación planteada. De esta manera los instrumentos de evaluación buscan establecer, a través de

los desempeños de los jóvenes el nivel de desarrollo de las competencias definidas para cada área, de acuerdo con el marco conceptual en que se estructuran tanto los contenidos de las pruebas como los fines de evaluación.

Además las competencias, por hacer parte del proceso de desarrollo personal, y en cuanto a los aspectos cognitivos dentro del currículum académico, son comunes a los distintos grados de la educación. Lo que varía es su nivel de complejidad. Esto quiere decir que niveles más complejos de competencias pueden solo lograrse a medida que los estudiantes avanzan en su desarrollo.

Sin embargo, privilegiar las competencias no quiere decir que los contenidos conceptuales o teóricos queden excluidos o relegados. Si esto fuera así se estaría incurriendo en una contradicción ya que si la competencia es un saber hacer, lo primero que hay que conocer es precisamente el mismo saber, su calidad e intensidad de ese saber adquirido a través de los conocimientos. Por esto, al contrario, se trata de redimensionar el papel de los contenidos en el sentido de atender a su uso, su puesta en juego. Por ejemplo, en el área de lenguaje, el estudio de los conectores (un sentido clásico del currículum) como elementos que garanticen coherencia y cohesión a los textos, tiene sentido si se utilizan en la comprensión y producción de textos escritos. Asimismo, en el caso de matemática no es suficiente con resolver correctamente una suma, lo importante es su aplicación en el contexto de un problema.

De esta manera es muy acertado un adagio que afirma “aprender es importante, aprender a aprender es aún más importante, pero saber para qué se aprende eso sí que es esencial”.

Estructura General del Nuevo Examen

Respondiendo a los propósitos previstos, a continuación se presenta la estructura que tendrá el nuevo examen de estado, la cual consta de un núcleo común y un componente flexible.

En el núcleo común del examen que será presentado por todos los estudiantes, se evalúan las competencias básicas contextualizada en las disciplinas de las Ciencias Naturales (Biología, Química, Física), de las ciencias Sociales (Historia, Geografía y Filosofía), Matemáticas, Lenguaje e Idiomas.

La prueba de idiomas dejará de ser electiva y se convertirá en obligatoria y opcional, es decir, que le estudiante deberá presentar una prueba de un idioma extranjero pero tiene la posibilidad de escoger entre inglés, francés o alemán

En el componente flexible del examen se pretende evaluar las competencias en niveles de profundización de los contextos disciplinares y en contextos de situaciones problemáticas que implican la integración de elementos de distintas disciplinas. En este sentido, este componente se articula en torno a dos líneas: profundización e interdisciplinar.

Otros datos generales

- Cambia el tipo y el número de preguntas, solo hay 460 preguntas y no 500
- Ya no son cinco opciones de respuesta sino cuatro
- El idioma es obligatorio y se puede escoger entre Inglés, Francés o Alemán

- Desaparecen las electivas. El estudiante profundiza en tres áreas de su elección
- El tiempo será igual (tres sesiones de cuatro horas)
- El cuadernillo será más ágil y atractivo
- El examen inicia en marzo de 2000 (Inician los de calendario B).

Qué queda ahora? Ver como estos fundamentos de evaluación, competencias, evaluación por competencias y la forma como el Icfes adopta este planteamiento se integran y pueden ser aprovechados por la psicología para una mejor orientación profesional.

Ese es el propósito del siguiente capítulo y que permite no solo llenar los vacíos del capítulo I (la orientación profesional), sino que con los planteamientos de la Evaluación por Competencias facilite a todos los lectores de este trabajo poder diseñar mecanismos eficaces para el conocimiento del alumno y así orientarlo hacia su propia realización personal, dando más reconocimiento a las dimensiones humanas de una manera integral, digna y coherente con las necesidades y exigencias de nuestro momento histórico, nacional y universal.

CAPITULO III

LA EVALUACION POR COMPETENCIAS Y SU PERTINENCIA

FRENTE A LA ORIENTACION PROFESIONAL

Inicialmente el análisis de las competencias personales adopta, como punto de partida, el análisis psicológico de las competencias percibidas. Se captan las opiniones personales sobre la propia valía (o valías) de una persona en el entorno educativo y laboral.

En lo referente a la Orientación Profesional se sabe que no es específica del sistema educativo: si una persona requiere de este servicio, fuera del ámbito educativo también se debe realizar, puesto que las competencias para esta área, primero, son tratadas, para todos los seres humanos, como una representación mental, dentro de un contexto, y como una atribución de índole cognitiva y social. Segundo la evaluación de las competencias se hacen recurriendo a procedimientos objetivos; se trata, pues de competencias observables y medidas a través de pruebas psicológicas, de realizaciones y actuaciones del individuo en su trabajo o ambientes creados. Ambas, competencias y pruebas, son estandarizables. Tercero, se certifica su existencia y están contrastadas en las personas que demuestran el modo como asciende su propia valía a través de su educación o a través de sus logros operativos.

Por lo anterior , se concreta en el presente capítulo el aporte de esta investigación en tratar de llenar los vacíos encontrados en el primer capítulo, en relación a:

1. La percepción que se tiene sobre el estudiante escolar, como futuro profesional a través del buen uso de los resultados de la Evaluación por Competencias y la intencionalidad de la Orientación Profesional basada en competencias.

2. La concepción que se tiene sobre el desarrollo humano en el país mediante la pertinencia con el sistema laboral.

3. La falta de conocimiento del ser humano, y su visión antropológica en cuanto a sí mismo y a su personalidad, competencias habilidades destrezas y otros aspectos que hacen parte del ser humano y principalmente de su individualidad.

Y es en este último aspecto, donde más tiene pertinencia esta investigación pues se mostrará como desde la psicología se pueden no solo reconocer sino rescatar aspectos personales fundamentales a la hora de dar un juicio y una orientación a una persona que espera un diagnóstico profesional que actualice la imagen de sí mismo, fortalezca su autoconcepto, reforme su motivación y sirva de apoyo para la toma de decisiones.

Por esto, para la psicología, la evaluación por competencias es pertinente y es realmente una alternativa que complementa la Orientación Profesional y rescata, reconoce y fortalece dimensiones humanas que venían siendo desconocidas, de esta manera se está fortaleciendo con una visión humanista la integridad del ser humano.

Finalmente se hará explícito que apropiarse de los conceptos de la evaluación por competencias y ser fortalecidos desde la Orientación Profesional es pertinente al sistema educativo colombiano y al modelo de desarrollo nacional porque se implementan, como se mostró en el anterior capítulo, nuevos parámetros para el momento de mayor incertidumbre en que se encuentra un alumno del sistema educativo (grado once – o momento de transición de la secundaria a la Universidad o al sistema Laboral), por esto la evaluación por competencia se convierte así en el principal medio de evaluación del egresado colombiano.

Sin embargo es importante también fortalecer ésta investigación reconociendo unos aportes que van a fortalecer tanto al campo de la Psicología, como al sistema educativo, al sistema de evaluación de la educación y al sistema laboral.

Como se observó en el capítulo anterior la Evaluación por Competencias y sus consecuentes resultados tienen un gran impacto, tanto a nivel personal como en su operatividad laboral y académica, por esto se considera importante hacer una reflexión sobre el impacto de los resultados de la evaluación basada en competencias y como influyen de manera psicológica, de la misma manera ver como los resultados pueden ser apropiados por la Psicología como herramienta en la Orientación Profesional.

Este es el primer aporte que hay que resaltar sobre el estudio de los dos capítulos anteriores y que aquí de concreten.

Los resultados del nuevo examen como herramienta para la Orientación

Profesional

Los exámenes, los resultados y su relación con la Orientación vocacional son pertinentes en la medida en que el examen y su consecuente resultado van a aportar al alumno, al sistema educativo o laboral un conocimiento válido que permite conocer la situación actual por la que está atravesando una persona con relación a un criterio evaluativo.

En cuanto a los exámenes del Estado hay una diferencia entre la forma tradicional y la nueva propuesta, lo cual puede ser aprovechada como alternativa de orientación: la Evaluación por Competencia, pues los exámenes tradicionales ya no serían exámenes, únicamente de discriminación, como lo utilizan la mayoría de las universidades, sino que ahora son verdaderos exámenes de diferenciación, donde se le muestra a cada alumno sus propias disposiciones hacia cada una de las áreas del conocimiento ya que los resultados más que decir cuánto sabe un estudiante, lo ayudará para su elección profesional.

Por otra parte, la mala interpretación y utilización de los resultados, que hasta ahora se ha dado, y por ende la falta de orientación e información adecuada, ha conducido a los jóvenes a escoger una profesión que no está de acuerdo con sus propias capacidades, juzgando mal sus habilidades y sin tener en cuenta las conexiones lógicas que existen entre ciertas informaciones y las metas que desean alcanzar.

Por esto es que es de vital importancia el buen manejo de la información que pueda dar el orientador ya sea en la aplicación de pruebas, en las

entrevistas, en la interpretación de una información de una evaluación de aptitudes, rasgos de personalidad y competencias o como encargado de llevar la información profesiográfica, en todos los casos la tarea del orientador es hacer un acertado análisis de la información y facilitarle a la persona orientada la posibilidad de estructurarla consigo mismo, con sus posibilidades y limitaciones para el logro de una decisión.

Es importante que sea el orientador quien dirija este proceso porque se necesita de una persona preparada para esta actividad, que conozca las técnicas adecuadas para una buena integración y además logre establecer una relación directa con el alumno, basada en la aceptación del mundo psicológico del orientado de una forma clara y precisa, si este clima se crea, el orientado se sentirá motivado a trabajar en función de su propio bienestar.

Es claro que el orientado debe decidir por sí mismo y para ello necesita la ayuda del orientador, de los padres de familia, y de los profesores. Tiene que reconocer su tipo de inteligencia, sus habilidades y los intereses que ignora sobre sí mismo y que el orientador ayuda a descubrir. A pesar de todo, y aunque la decisión es autónoma el orientado debe buscar la ayuda de un orientador.

La elección profesional es totalmente individual, conjuntamente con al evaluación por competencias hay que tener en cuenta los factores de un análisis profesiográfico, la situación socio-económica del orientado y el proyecto de vida que pueda tener el estudiante con respecto a sus propias expectativas de realización personal, factores determinantes de elección profesional.

Impacto psicológico

Descubrir las competencias en el marco de una “ evaluación de competencias ”, realizada ya sea a petición de una empresa, de una institución educativa o simplemente a nivel personal, con el fin de lograr un criterio o un apoyo en una decisión (por ejemplo iniciar una carrera profesional), supone que los resultados obtenidos deben ser comunicados a la persona que ha pedido o de quien se ha pedido la evaluación.

Es de tener en cuenta que siempre, cada persona tiene una idea de sí mismo, una cierta idea de sus competencias, de sus aciertos y de sus fallos, de sus puntos fuertes y de sus debilidades. Es decir, tiene una imagen de sí mismo, que constituye un sistema cognitivo estructurado, estrechamente ligado a la autoestima y, en consecuencia a los objetivos, a los proyectos a las aspiraciones, en una palabra, a las motivaciones propias de cada individuo. De aquí, lo fundamental importancia de la evaluación, pero de una evaluación permanente y objetiva que permita que cada persona tenga una imagen de sí mismo acertada y sobre todo actualizada.

Recordemos que la motivación es factor importante en el desarrollo, fortalecimiento y potencialización de las competencias, de esta manera la evaluación de las competencias desempeña un papel fundamental como factor de actualización y evolución de la imagen de sí mismo.

La motivación hacia el logro se refuerza en éxitos anteriores, es por esto importante evaluar siempre los logros anteriores a través de una actualización de una imagen de sí mismo que le permita reconocer sus posibilidades, sus

fortalezas y de esta manera proyectar nuevos logros para que cada persona se genere seguridad personal ante las diferentes alternativas.

Es claro que La imagen de sí mismo tiene múltiples facetas y múltiples funciones. En primer lugar, da a cada uno una *identidad* que se intenta que sea comprendida y aceptada por los demás. Esto quiere decir que en el transcurso de las interacciones sociales cada uno utiliza una variedad de estrategias y de tácticas para comunicar a los demás una determinada imagen de sí mismo. Pero no siempre es La misma, intentamos mostrar a los demás una determinada imagen de sí mismo. Pero no siempre es La misma, intentamos mostrar a las demás identidades diferentes en situaciones diferentes frente a La familia, frente a los amigos, etc. Hay que recordar pues, que los individuos difieren en su capacidad de elaborar una imagen de sus competencias no solo precisa, sino también a La vez, perfectamente diferenciada y correctamente integrada en La diversidad de las situaciones, y que el papel de La evaluación puede ser también ayudarlos a diferenciar mejor entre las competencias y a integrar perfectamente los diversos aspectos de su autoconcepto.

Por otra parte, y esto no es contradictorio con lo que se acaba de decir, La imagen de sí mismo aporta al propio individuo el sentido de su personalidad, es decir, le permite percibirse como poseedor de comportamientos, actitudes, gustos, etc. Que se manifiestan de una manera coherente a través de La multitud de situaciones en que se encuentra. De hecho, cada uno de nosotros “se” construye un relato autobiográfico que realiza una síntesis lo más armoniosa posible del variado conjunto de sus experiencias anteriores. Y esta autobiografía es “revisada” frecuentemente a fin de integrar las nuevas informaciones aportadas por La experiencia o por las evaluaciones hechas por los demás.

La imagen de sí mismo es, por tanto, dinámica y relativamente maleable. Es también muy *compleja*. De esta misma forma “la imagen de sí mismo es *variada*, en el sentido que está compuesta por variedad de representaciones de naturaleza diferente (cognitivas, o afectivas, referentes al yo pasado, al yo futuro, o más bien a los yo futuros) y de que esta hecha de imágenes visuales y de datos verbales, incluso sensoriomotores. En cada momento, uno de estos aspectos se activa en incluye en nuestros comportamientos y en nuestras motivaciones. De este punto de vista, La información en La evaluación por competencias tiene, ya que se afirmó un papel activador y pone de relieve un aspecto existente, pero ignorado, de La imagen de sí mismo.

“La dimensión afectiva y evaluativa de La representación de sí mismo constituye La base de este aspecto importante que es La *autoestima y el concepto*, un autoestima elevada conlleva la satisfacción y el bienestar psicológico así como un sentimiento general de competencia que anticipa éxitos futuros; una débil autoestima comporta una insatisfacción general y una falta de confianza en sí mismo que puede ser desmotivadora ³⁰”.

Por otra parte no hay que olvidar que La autoestima es igualmente futuro de las expectativas y de los apoyos sociales y familiares; se ha podido observar, por ejemplo, que los niños que desarrollan un autoestima elevada tienen padres tolerantes, que defienden claramente sus exigencias de comportamiento y que aportan un apoyo importante a La adquisición de competencias útiles para alcanzar los objetivos a los que dan valor.

Si los resultados por evaluación por competencias tienen un impacto tan importante en La construcción de La autoestima y autoimagen, es fundamental que sepa interpretar los resultados, se sabe qué debe saber un profesional de la psicología quien haga La evaluación y que explique los resultados; pues La manera como se articula La autoestima global y las autoevaluaciones de eficacia específicas representa evidentemente un punto importante, por ejemplo, en una situación de evaluación o selección, un fracaso o una situación negativa pueden ser atribuidas por quien las recibe a la inadecuación de la evaluación o del proceso de selección de la institución educativa o de la empresa y no mermar, así, la autoestima.

O bien al contrario: esta misma información puede ser interpretada como la prueba de una falta de eficacia y disminuir considerablemente la autoestima. Ambas actitudes están ligadas a rasgos de personalidad, principalmente a “locus de control”: Los que tienen un locus de control interno, es decir, los que generalmente tienden a atribuirse la responsabilidad de sus fracasos y de sus éxitos tendrán mal definida su auto estima; mientras que los que tienen un locus de control interno, es decir, los que generalmente tienden a retribuirse la responsabilidad de sus fracasos y éxitos, tendrán mal definida su autoestima mientras que tienen un locus de control externo, es decir, los que tiene la tendencia a atribuir a causas externas a ellos las dificultades que han encontrado tienen una imagen de sí mismos mejor protegida.

Por último, no se puede dejar de lado, en la construcción de la imagen de si mismo, el factor personal que determina la capacidad para conceptualizar las diferentes experiencias vividas y sus

³⁰ Levy-Loboyer Claude. GESTION DE COMPETENCIAS Ed. Gestión 2000 S.A. pag. 101.

relaciones, y para mantener suficiente distancia para desarrollar a partir de ellas una imagen diferente, este factor de coherencia varía según los individuos y esta particularmente en función de su edad, de su grado de inteligencia, y ,probablemente, de su nivel socio profesional. Por esto la evaluación de las propias competencias pasa, en efecto, por una capacidad para juzgarse sobre dimensiones múltiples y definidas comprensión para articular estas dimensiones entre ellas y sobre todo, para saber en qué circunstancias es útil y utilizable cada una de estas competencias. En otras palabras. No basta con poseer competencias, además hay que identificarlas correctamente, haberse hecho una idea clara de su eficacia y, finalmente, saber cuándo y cómo ponerlas en prácticas.

La evaluación de competencias deberían también – y quizás ante todo - tener el objetivo de hacer conscientes a los individuos de su potencial personal y de hacer conscientes a las empresas o instituciones educativas del potencial de la persona que aspira ingresar y todo ello desarrollando los útiles cognitivos que sirven para describirse, evaluarse y crear una acertada imagen de sí mismo, un buen autoconcepto y una mejor autoestima.

En conclusión, la evaluación actúa como constructora de la imagen de sí mismo pues evita la tendencia de los adolescentes a evaluarse y a tomar decisiones basadas en características de su personalidad. Hay que fomentar la evaluación que diga qué saber hacer o qué son capaces de hacer y evitar que permanentemente se estén comparando con otros adolescentes donde las descripciones cognitivas de sí mismos cada vez más abstractas; compuestas primero por simples comportamientos (como “sé leer deprisa”) y más tarde de rasgos de personalidad (por ejemplo “soy tímido”), esto los ha hecho que evolucione hacia abstracciones diversas (como “tengo espíritu científico”) luego mi carrera es “biología de laboratorio”.

La evaluación por competencias evita este aspecto que hasta la fecha se venía presentando por los diferentes vacíos que tanto la evaluación como la orientación profesional tenían. Gracias a la evaluación por competencias, el adolescente podría construir una “madurez vocacional” basada tanto en la percepción directa de sus intereses para ciertas categorías de actividades, como en la experiencia de éxitos y de fracasos escolares, y sobre todo, del resultado de la evaluación por competencias, pues para eso son.

¿Cómo se afirma la autoestima a partir de la Evaluación por Competencias?

Si la evaluación por competencias aporta a la construcción autoestima no podemos plantearla solo para egresados universitarios o bachilleres (pruebas de estado) sino que desde preescolar debe iniciarse ya que esto permite que el alumno inicie un autoconocimiento a partir de la percepción de sus competencias, fortalezas y debilidades y además le permita a los profesores diseñar sus currículos teniendo en cuenta del conocimiento del alumno o y este fortalezca el desarrollo de sus competencias.

“Es evidente que uno no nace con una imagen de sí mismo estructurada, ni con una autoestima ya precisa, las primeras experiencias sociales, el medio en que vive y las actitudes de los demás respecto a uno contribuyen a construir la imagen de sí mismo y el valor que uno se atribuye. La influencia de las primeras experiencias es innegable lo que no impide que la autoimagen y autoestima sean susceptibles de modificación al hilo de los días y de los acontecimientos”³¹, los cuales pueden y deben ser actualizados mediante la evaluación de aptitudes rasgos de personalidad y competencias no sólo para orientar los futuros procederés sino para reconocer y valorar objetivamente las condiciones personales a partir de las diferentes fuentes de información sobre si mismo. La percepción directa de los resultados de los demás la influencia social que sea por la comunicación verbal sea por las expectativas de los demás, da una idea de cómo estos, se imaginan nuestras competencias; y las informaciones procedentes de uno mismo extraídas de nuestras reacciones psicológicas (Barcelona, 1987)³²,

También es cierto que así como la evaluación de sus propias capacidades depende en ciertas ocasiones de la opinión de los demás pero también es cierto que uno no cree siempre todo lo que le dicen, que se desconfía de opiniones vanas o fundadas en la envidia, en otras palabras, la influencia de las opiniones de los demás está en función de la confianza que se tiene en quien formula; se creen con mayor facilidad las evaluaciones que provienen de personas que son competentes y experimentadas. Por esto se hace importante que los psicólogos mantengan su credibilidad a través del manejo profesional de los resultados de la evaluación por competencias.

Los resultados, entonces, ofrecen la siguiente información:

- *Para el estudiante:* los resultados describirán su desempeño global y particular por competencias y saberes disciplinares pruebas de evaluación, de tal manera que pueda identificar

³¹ Levy-Loboyer Claude. GESTION DE COMPETENCIAS Ed. Gestión 2000 S.A.

³² BARCELONA (España), 1987. Pag. 108

sus fortalezas y debilidades en cada una de ellas. Estos resultados ofrecerán varios criterios a tener en cuenta por las instituciones de educación superior en su proceso de admisión.

- *Para las instituciones educativas:* se podrán obtener resultados del comportamiento diferencial de las competencias de sus estudiantes y resultados globales por grupos de preguntas que muestren el comportamiento institucional respecto a las categorías referidas tanto a los “saberes disciplinares” como a las competencias según cada área.

- *Para el público en general:* ofrece un análisis diferencial de las competencias y saberes en el ámbito nacional y regional, así como la información sociodemográfica recopilada en las encuestas que hacen parte de la inscripción

- *Para los investigadores y entidades vinculadas al sector educativo:* publicación de los marcos teóricos que sustentan la evaluación en cada una de las pruebas, así como los resultados de las investigaciones y estudios específicos que se estén realizando.

Intencionalidad del proceso de Orientación de Profesional basado en la Evaluación por competencias

La orientación profesional que utiliza la evaluación por competencias tendría las siguientes intencionalidades:

- Principalmente, recobrar la dignidad e integridad del humano, en la medida que reconoce dimensiones humanas que le dan mayor integridad.

Satisfacer las expectativas del orientador, es decir que el profesional sienta que realmente está haciendo orientación.

- Fortalecer y nutrir de fundamentos la Orientación Profesional, por no ser totalmente dependiente del sistema educativo, para que ofrezca a cualquiera persona que requiera de este proceso verdaderos criterios para el auto conocimiento y la toma de decisiones a todo nivel.

- Llevar a que los resultados de la Orientación Profesional no solo se tengan en cuenta por las instituciones que hacen selección sino que permita principalmente al orientado

conocerse a fondo, actualizar la imagen de sí mismo, mejorar su autoconcepto, y su valoración personal.

- Jerarquizar el conocimiento, ya que hay aspectos del conocimiento que no se pueden evaluar directamente, pero sí mediante las competencias: entonces se jerarquiza la información a través de diferentes áreas y procesos de pensamiento para luego contextualizarlo y permitir que la persona muestre lo que sabe hacer. Por esto se afirma que la orientación basada en competencias no evalúa el conocimiento, sino los procesos de jerarquización y su aplicación en contextos concretos. Así sabemos cómo procesa y aplica el conocimiento, es decir que sabe-hacer.

-Garantizar la pertinencia del sistema educativo, básico y medio, frente a la educación superior y a las exigencias del mundo laboral.

Aporte a la visión individual y antropológica del ser humano

El cuestionamiento es: ¿De qué manera la evaluación por competencias, desde la psicología, aporta a una visión más integral del ser humano?

Si se entiende la evaluación por competencias como un saber en contexto, es acertado afirmar que involucra varias dimensiones o componentes que bien podemos describir así:

La Evaluación por Competencias es un hacer en contexto por lo tanto,

- Es un saber: es decir que se compone de un saber que tiene en cuenta primeramente el conocimiento como fundamento básico

Es un hacer: Involucra aquí las habilidades, destrezas, capacidades operativas que hacen que la persona tenga condiciones y posibilidades para hacer algo fundamentado en un conocimiento.

- Es un saber – Hacer: Significa que tanto lo que sabe como lo que es capaz de hacer, lo concrete en una acción. El saber hacer es un componente que rescata una dimensión humana fundamental y es la individualidad, pues es lo que es capaz de hacer, lo concrete en una acción. El saber hacer es un

componente que rescata una dimensión humana fundamental y es la individualidad, pues es lo que sabe hacer el individuo y que lo diferencia de los demás, es lo que hace ser único. Cómo lo describimos en el capítulo anterior, esto es muy importante porque en la evaluación por competencias se rescata la individualidad ya que a diferencia de la evaluación de conocimientos, de aptitudes, de personalidad en donde se comparten a nivel universal algunos criterios básicos en la evaluación por competencias se hace una contracción en lo que realmente diferencia una persona de otra.

- Es un Saber hacer en contexto: Por lo que se rescata otra dimensión humana fundamental y es la acción social. Se debe tener en cuenta en toda orientación y proceso de evaluación que el hombre no actúa sólo en el aire, sino que es un contexto medio natural con seres semejantes. No se puede considerar la idea de desconocer lo social pues ya sabemos que todo ser humano es un ser social lo contrario e ilógico o por lo menos como afirma un dicho popular "Quien es sus acciones desconozca lo social es por que no es una bestia o es un Dios (Omnipotente)

- Es un saber hacer a través de uno los medios: aquí radica uno de los fundamentos de la orientación que se hace desde la psicología y además de su mayor pertinencia, pues es donde tiene mayor impacto. Toda persona que requiere orientación lo hace para su toma de decisiones, esas decisiones están dirigidas a conseguir unos medios que faciliten su desarrollo personal. Medios como una carrera profesional, un matrimonio, un trabajo específico, unos instrumentos, etc. La orientación permite al ser humano elegir cuales son sus mejores medios de crecimiento. Los medios es de tener en cuenta las respuestas parciales al fin último del ser humano y en alguna manera se

comparten o son semejantes a otras personas, la misma educación es un medio de desarrollo personal de aquí la importancia de una orientación.

- Es un saber – hacer un contexto a través de unos medios para alcanzar un fin último: Aquí esta otra dimensión que la actual Orientación Profesional desconoce y es la dimensión antropológica que no sólo tienen en cuenta los dos postulados anteriores sino que encuentra en esta su máxima expresión.

Al referirse al fin último nos referimos a un fin que absolutamente púnico de cada persona. A diferencia de los medios que pueden ser semejantes a otros seres humanos pues la mayoría de la gente se casa, o estudia derecho, arquitectura, etc. El fin ni se comparte ni se construye en razón de otras personas, es único, es propio del ser humano. Por esto aquí cobra no solo pertinencia sino sentido la orientación pues es nuestro objeto facilitar para que cada persona encuentre los medios necesarios para hacer realidad su fin último, lo que le da sentido a su existencia.

Los medios que cada persona elija deben ser necesariamente coherentes con el fin último sino esto no es así estamos creando seres infelices, seres sin sentido, seres que no le encuentra la razón de ser no a lo que sabe ni a lo que hacen, en últimas seres incompetentes, que entre otras razones no deben porque serlo ya que sencillamente esta en el camino equivocado. Esta es responsabilidad de la verdadera orientación y por eso más que decir que carrera o trabajo debe escoger se debe orientar esta tarea a fortalecer la dignidad humana en dignidad centrada en el sentido de vida a través de un saber hacer bien evaluado, bien dirigido y sobre todo coherente.

De esta manera la Orientación que tiene en cuenta las competencias si es pertinente son el sistema educativo, por que aporta, fortalece y conserva los

lineamientos de los fines de la educación colombiana, además que completamente desde otras dimensiones humanas este propósito.

Así, este proceso de orientación da respuesta de una manera mas completa al uno de los factores fundamentales y que hasta el momento es parcial, y es lo referente al auto conocimiento, pues la orientación debe dirigirse a fortalecerlo teniendo en cuenta los diferentes aspectos del ser humano. Pues una de las funciones de la evaluación por competencias es principalmente que la persona orientada sepa lo que saber hacer, no es sólo que el sistema educativo y laboral lo sepan, ni que sean estos los que establezcan lo que sabe hacer cada persona, ni el grado de lo que debe hacer ni la manera como éstas dan respuestas a las necesidades sociales; hay que contar en primerísima instancia con cada persona con el orientado con quien ingresa al mundo académico y laboral.

Todo lo anterior es lo que le da verdadero sentido a la orientación, por una razón fundamental y es que es un proceso que se establece y se centra en el ser humano específicamente y de aquí se proyecta al mundo académico y laboral. Este planteamiento es muy diferente al que encontramos en el primer capítulo, el cual aporte al contrario y por eso antes no sé hacia orientación sino selección. Ahora podemos decir que tenemos un modelo más completo. Más coherente y más satisfactorio para el orientador, el orientado y el mundo académico y laboral.

Aporte a la coherencia del sistema educativo

Y es que hoy más que nunca se hace necesario dar una buena orientación a los jóvenes. Una orientación que logre continuar los esfuerzos iniciados desde el hogar, reforzados en la escuela, profundizados en la universidad, necesitados por la sociedad y sobre todo queridos y significativos para el alumno; de tal manera que le den verdadero sentido a su vida, que sean motivo diario de crecimiento personal y aporten al desarrollo de una mejor sociedad, con eficacia y calidad de vida para todos.

Frente a este propósito de la educación y teniendo en cuenta la urgente necesidad de personas más comprometidas consigo mismo, más competentes y dispuestas a dar lo mejor de sí en beneficio de los demás, es el Ministerio de Educación Nacional a través del Ices sean fijado nuevos parámetros para medir y mejorar la calidad de la educación en Colombia

Se hace real este planteamiento a través de las actuales reformas que pretenden hacer más eficientes a todas las instituciones educativas, incluyendo universidades públicas y privadas, tanto en la parte económica como en los resultados académicos y profesionales.

Y para lograrlo se han dado nuevas propuestas, como el replanteamiento del actual Examen de Estado buscando en adelante que el joven le dé sentido a las cosas que aprende, que sabe y que debe aplicar eficazmente de manera significativa, interpretando argumentando y poniendo en medio de contextos concretos.

Por esto, debe ser interés nacional fomentar en los estudiantes esta necesidad de cambio tanto en lo actitudinal como en práctico, es el reto que persiguen muchas instituciones con el fin de generar desarrollo y calidad de vida. Este cambio, en el escenario educativo colombiano se debe comenzar teniendo en cuenta en primerísima instancia el alumno mismo, sus sentimientos, sus ilusiones, sus gustos sus habilidades y fortalezas, las cuales definen en gran medida el avance o estancamiento de la proyección de nuestras estudiantes en el futuro inmediato.

Pero esto no sería posible si no existe un verdadero compromiso, en primera instancia de los padres de familia, y de manera completamente de los educadores y todas aquellas personas que estén relacionadas con tareas educativas y formativas.

Para quienes tienen la responsabilidad directa de diseñar los planes, programas, curriculum y procedimientos educativos recaen la responsabilidad social de poner los medios necesarios para que los educados encuentren verdaderos espacios que faciliten su proceso de desarrollo; por esto la psicología educativa no puede estar ajena a todos los cambios que en el ámbito educativo se están dando ante los nuevos lineamientos pedagógicos.

Y es que debe ser para nuestra área importante reconocer como ésta nueva propuesta de evaluación del ICFES es una nueva alternativa de Orientación Profesional que puede aportar de forma correlacional e interdisciplinaria con los procesos curriculares, las áreas académicas y con sus mecanismos de evaluación propias de cada institución.

Sabemos que tanto la aplicación como los resultados de las nuevas pruebas Icfes dejan ser un examen de memorización de conceptos y enfatizan ahora en

la determinación de las competencias básicas del estudiante a través de los procesos de interpretación, argumentación y proposición, como elementos fundamentales en la aplicación del conocimiento y desenvolvimiento profesional, teniendo en cuenta que la evaluación por competencias enfatiza en el carácter contextualizado de la aplicación del conocimiento en su interacción con un ambiente concreto y que satisface las necesidades del mismo.

Por otra parte, en cuanto a la relación de los exámenes , sus resultados y sus posibles implicaciones ya sea como indicadores vocacionales o como instrumentos de selección es de tener en cuenta inicialmente que la fundamentación teórica de las pruebas y las descripciones detalladas por competencia y ámbitos o ejes particulares, ampliarán el espectro de interpretación de los resultados cuantitativos, que será enriquecido por la visión educativa, cultural, social de cada persona, docente o institución que se comprometa con el proceso de formación de los colombianos.

Por esto, con relación a los usos en la admisión a la educación superior estos resultados de las pruebas y sus respectivos análisis e interpretaciones mostrarán fortalezas y debilidades del estudiante frente al perfil de la carrera o programa profesional al cual aspira, ya que los resultados no serán totales de la prueba sino de cada área, cualitativamente se reportará al estudiante el nivel de competencia y resultados que les permitirán valorar sus fortalezas y debilidades en cada área. Por esto se afirma que, con los nuevos resultados de las pruebas la selección se centrará más en las diferencias de los alumnos que en la discriminación de puntajes.

En términos generales digamos que: como el examen no tendrá un puntaje aprobatorio, pero si es necesario para el ingreso a la educación superior, son

las universidades las que en el ejercicio de su autonomía establecerán el puntaje mínimo de ingreso y decidirán los perfiles de los estudiantes que quieren admitir en sus facultades.}

Finalmente, desde la psicología educativa se puede ahora sugerir que desde el aula de clase cada profesor y la institución en general deban velar por:

1. Crear procesos que faciliten el desarrollo de estrategias de pensamiento dialógico y lateral, acorde con las necesidades actuales.
2. Diseñar espacios de discusión e información enfocados a determinar las características del mercado universitario actual, y a las posiciones estratégicas que cada una de estas instituciones posee actualmente tanto a nivel nacional e institucional.
3. Diseñar procesos psicológicos que permitan que el estudiante confronte, critique y construya formas alternativas de concebir el mundo, el futuro y su lugar en él, a través de talleres vivenciales.
4. Saber leer estableciendo diferencias, sacando conclusiones, y hacer críticas, hacer análisis y deducciones encontrar el sentido de lo que está leyendo.

Aporte a la pertinencia frente al Sistema Laboral

A los estudiantes se les recuerda la urgente necesidad de conocer y fortalecer sus competencias, ya que así lo quiere el Icfes sino que lo necesita el país en cuanto a los futuros perfiles profesionales, que se concienticen de la relevancia que presenta la lectura para sus vidas y su formación intelectual. Que logren entender la importancia que tiene la comprensión de la lectura y el significado

de los que se lee, para que de esta manera se logren sacar mejores beneficios de dicho acto, y se genere una mejor actitud de sí mismo, de la realidad existente, de la creación de nuevas realidades y de la vida misma, ya que así potenciamos nuestras facultades de pensamiento y podremos responder con mayor competencia ante las exigencias del diario vivir.

Esa es una de las claves para enfrentar los nuevos exámenes propuestos por el Icfes y además una de las mejores maneras de prepararnos para el futuro.

En cuanto a la relación del nuevo examen basado en competencias y la orientación Profesional se puede afirmar que realmente esta nueva propuesta de preparación y de evaluación es una alternativa más que ofrece, si se sabe comprender e interpretar el proceso y los resultados, un criterio válido que aporte a los estudiantes al proceso de elección del futuro profesional.

Tradicionalmente entendíamos que se ingresaba al sistema laboral luego de egresar de la Universidad, pero esto no es así, la realidad nos muestra lo siguiente: (a) que en mayor porcentaje ingresan al sistema laboral los egresados del bachillerato, el segundo grupo ha alcanzado solamente estudios de primaria y en tercer lugar las personas con estudios técnicos y un grupo menor, principalmente hacia el agro, personas que no alcanzan estudios de Educación básica primaria., Ante esto queda en evidencia que por las características de la evaluación por competencias es no sólo coherente sino de vital importancia que todas las personas se sometan a una evaluación por competencias para que el mundo laboral conozca cuales son sus principales condiciones y disposiciones para enfrentar cualquier oficio o en que oficios puede desempeñarse con mayor eficacia.

Se sabe que la Evaluación por Competencias se inició en Colombia como estrategia de evaluación en las grandes empresas, y que se evaluaron a los profesionales para saber que tan competentes eran en relación a los puestos que ocupaban. Pero hay que llegar mas allá de esta iniciativa, se sabe también que si se evalúan los profesionales es por que el sistema laboral es exigente con ellos, pero no se puede desconocer que también es exigente con los que no son profesionales, técnicos, bachilleres, con educación primaria e incluso son educación, es decir, el sistema laboral es exigente con todo el mundo, pues exige a quienes ingresen a trabajar de condiciones mínimas para que las tareas sean realizadas con competencia. Por esto la Evaluación por Competencias debe hacerse no solo en las universidades, ni en los colegios sino a los alumnos que terminen sus estudios de primaria y también por fuera del sistema educativo; os que importa es ser coherente con el sistema laboral, el sistema educativo es el medio de desarrollo social colombiano, esto es cierto, y se espera que quienes ingresen a trabajar sean personas que hayan hecho muy bien sus estudios, pero fuera de las aulas de clase hay una gran cantidad de personas, unos trabajando y otros buscando empleo, y a estos también se les debe explicar la Evaluación por Competencias, ya sea mediante Orientación Profesional o como proceso de selección.

Esto es muy importante para el sistema laboral pues le evitaría un gasto que actualmente está pagando por tener desarrollando diversas tareas a personas que no tienen ni las condiciones necesarias en cuanto a capacitación, suficiencia, pertinencia, y motivación; lo que provoca grandes inversiones en capacitación y bajos niveles de desempeño por no ser competentes en el oficio establecido.

Por otra parte hay que recordar que los procesos de selección en el campo laboral no tienen en cuenta la evaluación por competencias como criterio de mayor influencia, por lo que las nuevas pruebas de estado se convierten en una alternativa más y que es pertinente ya que facilita en los procesos de selección a tener mayor información sobre la persona que ingresa y cuya información permite identificar disposiciones y cualidades personales que bien definidas permiten ubicar a cada persona en su puesta de trabajo donde puede tener mayor desempeño. Claro que el desempeño exitoso en un cargo no es exclusivo de las competencias pero si la evaluación aporta información importante en el reconocimiento de habilidades y un posible desempeño exitoso.

El gran impacto de lo anterior está primeramente en la persona, pues nadie hace mejor un trabajo sino cuando está convencido y realmente motivado, es decir que le encuentra sentido a lo que hace y afirma que las acciones valen la pena.

En segunda instancia se favorece el sistema laboral, representado a través de todas las empresas y puestos de trabajo pues a través de una persona competente pueden lograr que sus objetivos se alcancen de manera eficaz y eficiente, y por último se recompensa a la economía y desarrollo social del país, pues si su gente y sus medios de desarrollo son coherentes pronto alcanzamos los niveles de crecimiento y fortalecimiento a la calidad de vida de todos los ciudadanos. Con la evaluación por competencias se estarán dando grandes pasos en el camino correcto hacia el mejoramiento personal y social.

Aporte a las pruebas y estrategias de evaluación.

Una buena orientación debe hacerse mediante un proceso sistematizado y ordenado de la evaluación por competencias, juntando a estos los antecedentes_ académicos e historia de vida; así mismo los resultados de las entrevistas que tenga el orientador del orientado.

De esta manera se puede decir que se tiene una información básica para mostrar las fortalezas, debilidades, intereses, aptitudes y posibilidades de éxito académico y profesional frente a las carreras y exigencias de cada una.

Para la evaluación de competencias se hace indispensable diseñar, desde el punto de vista psicométrico, pruebas con referencia a criterio, es decir, instrumentos que permitan confrontar las acciones del sujeto, en los contextos disciplinares, frente a las exigencias o estándares de cada prueba.

En este tipo de pruebas para el procesamiento, obtención y análisis de resultados los adelantos psicométricos indican la conveniencia de utilizar modelos de la Teoría Respuesta al ITEM (IRT) cuya fortaleza más destacada es permitir la comparación del desempeño de los estudiantes en relación con las exigencias de cada una de las pruebas y no con respecto a otras personas.

Este planteamiento nos permite con los resultados, más allá de decir cuánto sabe un estudiante, orientarlo hacia el conocimiento de sus habilidades en un área específica profesional, razón de la investigación. En donde más allá de asegurar la posesión del conocimiento se trata de asegurar competencias, es decir que el conocimiento deba y pueda ser aplacado, ya que estos procesamientos y análisis posibilitan generar resultados que provean a los

usuarios una información más amplia y completa para los propósitos perseguidos.

Así, por ejemplo, se puede generar información sobre el desempeño de los estudiantes en los diferentes grupos temáticos de las pruebas mostrando las fortalezas y debilidades en el currículum frente a lo propuesto y ejecutado.

CARACTERISTICAS DE LA INVESTIGACION

Formulación del problema

Contribuye el enfoque de Evaluación por Competencias, a complementar la fundamentación y ejercicio de la Orientación Profesional en Colombia?

Tipo de Investigación

La investigación es de tipo monográfico descriptivo del Proceso de Orientación Profesional a partir de la evaluación por competencias.

Este estilo metodológico es el más adecuado en relación con el objeto de investigación ya nos permite hacer un recorrido teórico del concepto (Evaluación por Competencias) y evidenciar que a pesar de que su aplicación ha sido mínima en otros países y especialmente en Colombia, existe un bagaje teórico suficiente para poder analizar y encontrar nuevas alternativas al proceso de Orientación Profesional.

Procedimiento

Se hace una revisión teórica en los temas que componen esta investigación a través de capítulos que permiten evidenciar la evolución de los conceptos, sus componentes teóricos, sus logros, posibilidades y deficiencias.

En cuanto la Orientación Profesional, se revisan sus inicios, la evolución del concepto, sus diferentes aplicaciones, y con esta misma perceptiva un análisis de lo que es lo que ha sido y es la Orientación Profesional en Colombia, para

luego dejar explícitos los diferentes vacíos tanto teóricos como prácticos que han dificultado el ejercicio eficaz y digno de este proceso. De esta misma manera se hace un análisis descriptivo de las competencias, su concepto, sus aplicaciones, y las estrategias que como en el caso de Colombia han sido abordadas para evaluarlas en el sistema educativo y específicamente a través de los Exámenes de Estado que programa el Icfes en los meses de marzo y agosto de cada año y que aplica a los estudiantes del grado undécimo de educación básica.

Cada capítulo permite hacer una construcción y reconstrucción de cada uno de los conceptos desarrollados a la vez que deja planteados no sólo los posibles cuestionamientos en cuanto a las fundamentaciones teóricas sino en relación con la eficacia y manejo integral de la aplicación y sus aportes al desarrollo personal de quienes son objeto de estos procesos, generando así nuevas opciones, alternativas y posibilidades de ampliación conceptual y procedimental en bien de la Orientación profesional ejercida desde la Psicología a los jóvenes educandos y a toda persona que solicite este servicio.

CONCLUSIONES

Las nuevas formas de concebir al hombre, la sociedad y la cultura, el respeto por las diferencias, la formación en el fortalecimiento de los lazos sociales y la convivencia, unidos a la importancia marcada del desarrollo científico y tecnológico configuran el contexto desde donde se ha pensado y analizado la nueva propuesta de Evaluación por Competencias, lideradas en el país desde el Ministerio de Educación, y que el Icfes ha sabido canalizar a través de las nuevas Pruebas de Estado a iniciarse en marzo del año 2000.

El concepto de competencia a pesar de tener su punto de partida en ámbitos diferentes al educativo, se convierte en una noción que puede ser ampliamente aprovechada para tratar de garantizar el perfil deseable del egresado de la educación media en nuestro país perfil deseable, en cuanto se considera la relación de pertinencia y respuesta que, necesariamente, debe dar a la infraestructura – al tejido social del país en atención a una serie de propuestas de pensadores y organismos internacionales.

El momento que vive la educación actualmente, sus nuevas directrices e internacionalidades obligan a cuestionar el desarrollo de todas las actividades que se realizan con ella, incluida la Orientación Profesional, que marca un punto claro de diferenciación entre un segmento educativo y otro, o entre la obligatoriedad de recibir educación, porque en lo que a todo hombre conviene, y luego elegir un camino que permita la realización personal en el medio en el que cada cual se encuentra.

Todo esfuerzo que se proponga para mejorar este tipo de procesos es válido, máxime si está centrado en la persona, lo que responde a una corriente de corte humanista actual, que contempla como uno de sus postulados el conocimiento propio de las potencialidades y por ende, de las posibilidades de actuación , servicio y desarrollo.

La formación personal, el desenvolvimiento del factor humano en una sociedad, se convierte en punto clave para generar procesos de desarrollo, si esta premisa se olvida se corre el riesgo de seguir los 30 años de retraso que nos diferencian de las sociedades desarrolladas, tal como puede constatarse en informes de educación actual.

La evaluación por competencias se plantea como un aporte “lógico” a la coherencia interna del proceso educativo, en virtud de la nueva propuesta del ICFES, para nuestro país ,porque se plantean respuestas al sistema escolar y al medio laboral, con apoyo en medios de medición y evaluación.

La evaluación por Competencias, entonces es una alternativa más que bien puede apropiarse la Psicología para que a través de proceso, como el de Orientación Profesional, faciliten el proceso de desarrollo personal al que cada persona está llamada.

El gran impacto que tiene la Evaluación por Competencias en las personas permite que esta evaluación proporcione los medios para que toda persona encuentre en este instrumento nuevas formas de ver el mundo, de formarse probabilidades de crecimiento y por sobre todo canalizar su proyecto de vida el cual puede ir verificando y haciendo seguimiento en la medida que puede monitorear el nivel de perfeccionamiento de sus propias competencias.

La evaluación por competencias contribuye así al mejoramiento personal, al desarrollo del sistema educativo y al crecimiento del desarrollo social al que todos los países aspiran lograr a través de diferentes modelos que diseñan en bien de la sociedad.

REFERENCIAS

- Cuchimaque, E. (1998). Exámenes de Estado para Ingreso a la Educación Superior Pruebas de Lenguaje, Bogotá, Editorial, Secretaria General del ICFES. Tomo 5.
- González, M. (1998). Examen de Estado para ingreso a la Educación Superior: Pruebas de Ciencias Naturales. Bogotá, Editorial Secretaria General del ICFES; Tomo 4,
- Gutierrez, A. Herrán, C. (1998). Revisión teórica de Información en la Orientación profesional y propuesta de un modelo básico en audiovisuales. Chía, Colombia. Universidad de la Sabana.
- Icfes. (1998). Admisión a la Educación Superior: Algunos temas de discusión del Tomo 14, pág. 15
- La República. (1998). Educación el reto del Siglo, Bogotá. Documento especial.
- La República. (1998). Un examen sin alumnos rajados. Documento "Reformas a la educación no son diabólicas", Bogotá. Entrevista hecha a Germán Bula.
- Levy-Lovoyer, C. Gestión de Competencias. Barcelona. Ed. Gestión 2000 S.A.
- Martínez, P. (1998). "La Educación Superior esta out", entrevista hecha por Julián Ríos Rojas a la directora del ICFES. EN: Periódico la República. Colombia.
- Niño, J. (1995) "Nueva cara para el ICFES", entrevista hecha por Mónica Puerta Pardo a Jaime Niño Díaz, Director del ICFES En El Espectador, Bogotá, 18-II-95, pág. 13 A.

Presidencia de la república (1994). Colombia al filo de la oportunidad.

Informe conjunto, Bogotá, Documentos de los sabios, de la Misión de Ciencia, Educación y Desarrollo.

Restrepo, G. (1998). Saber y Poder. Política y Educativa en Colombia, Editorial, Secretaría General del ICFES; Tomo 13.