

**Evaluación por competencias para los estudiantes de la Facultad de
Contaduría Pública de la Universidad Cooperativa de Colombia
Barrancabermeja. Una propuesta alternativa***

Resumen

En este texto se expone el diseño de una propuesta educativa centrada en la evaluación por competencias dirigida a la formación de un profesional más ético, crítico y generador de cambios en el medio. Dicha evaluación debe ser el resultado de la interacción de cuatro factores: currículo, proceso de formación, actitud del docente y la actitud del estudiante que va registrada en los portafolios del proceso evaluador. Se articulan también en el mismo, las dimensiones del ser humano desde el cerebro triádico con el desarrollo de las competencias, relación que se muestra en la matriz de fundamentación curricular, todo ello, orientado hacia la metaevaluación como soporte posible para el aprendizaje significativo y sobre todo la pertinencia social de los procesos de formación.

PALABRAS CLAVES: Competencias profesionales - dialéctica cerebral- fundamentos curriculares -proceso de aprendizaje-proceso evaluador - metaevaluación - dimensiones - operacionalización

SUMMARY

In this text it is exposed the design of an educative proposal centered in the evaluation by competences directed towards the formation of a more ethical, critical and change generator professional. Such evaluation must be the result of the interaction of four factors: curriculum, formation process, the teacher's attitude and the student's attitude that is registered on the portfolios of the evaluative process. Also articulated in the same, are the dimensions of the human being from the triadic brain with the development of competences, relationship that is shown in the matrix of curriculum formation, all that, oriented towards meta evaluation as a possible support for meaningful learning y above all the social pertinence of the formation processes.

KEY WORDS: Professional competences - brain trialectic - curricular fundamentals - learning process - evaluative process - meta evaluation - dimensions - operationalization

1

JUSTIFICACIÓN

El diseño de una propuesta educativa que propicie espacios para la formación de un profesional ético, humanista, lógico, crítico, generador de ideas novedosas, agente activo en la solución de problemas tanto en la empresa como en la sociedad donde actúa, capaz de interactuar con diferentes disciplinas y dar respuestas a las necesidades de información para la toma de decisiones, asumir la tecnología de punta como herramienta para agilizar sus procesos rutinarios y mejorar sus acciones en las requisiciones de planeación y prospectiva de su trabajo, que se reconozca como persona, potenciando sus dimensiones, aprendiendo a amar su conocimiento científico como área vital en el equilibrio del ecosistema y por sobre todo que sea consciente de la necesidad de aprender a aprender. Una evaluación de este tipo debe considerar innumerables variables que se sustenten en una fundamentación de lo humano para lo humano, que se operacionalice en una dinámica participativa y pueda ser evaluado permanentemente por los actores comprometidos en ese gran proyecto que es: " el

hombre”.

Una evaluación vista de esta manera se asume desde el plan curricular, que contiene los aspectos: filosófico, sociológico, antropológico, psicológico, epistemológico, político, económico, el proyecto educativo institucional y la triada: docencia, investigación y proyección pedagógica de la Facultad.

La operacionalización dinámica participativa tiene que ver con el desarrollo de los presupuestos definiendo la organización: el plan de estudios, los contenidos, las actividades y experiencias que debe realizar el cuerpo docente y los estudiantes, para potenciar las competencias requeridas por el profesional en formación.

Como evaluación permanente es considerada la revisión, dirección y redirección de la propuesta pedagógica, la cual la debe ser realizada por un grupo integrado por la comunidad educativa, los usuarios, los especialistas, los gremios económicos y organismos de dirección y control de la profesión.

Como el hecho pedagógico debe ser evaluado desde ópticas diferentes se plantea la autoevaluación, la heteroevaluación y la coevaluación, como mecanismos para analizar el aprendizaje con su integralidad, apoyado todo este proceso por un comité metaevaluador, que sea capaz de cuestionar, analizar y proponer cambios en los métodos de evaluación que se están realizando.

2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

2.1 La educación un compromiso con la formación profesional. La globalización de la economía en los países latinoamericanos, impone además de incertidumbres y transformaciones, profundos desafíos a la educación en general y a la formación profesional en particular, como el de responder a las nuevas competencias que demanda el mundo del trabajo en un contexto eminentemente laboral.

Esta situación conlleva a mejorar la calidad de la educación para el milenio que se inicia. En lo que respecta a la formación profesional, es necesario redimensionar la práctica educativa dirigida a la creación de una oferta de calidad, articulada y ajustada a las necesidades y demandas de la situación que se vive hoy, pero orientadas al mañana de manera que no sea estacionaria.

Hay que entender que la formación profesional es el proceso mediante el cual una persona adquiere las competencias necesarias para su desempeño en el trabajo, pero también en el mundo social.

El término de competencias profesionales, se utiliza para designar el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas, aptitudes y valores que son necesarios para que una persona se desempeñe de forma óptima en su labor. En este sentido, el concepto implica la existencia de una capacidad real para ejecutar el trabajo, por ello la educación debe ser un proceso que se gesta desde que el estudiante llega a la universidad y, hasta que termina, pero continua en su hacer diario como profesional.

Una educación bajo estas expectativas implica una capacidad real para ejecutar el trabajo, donde los conocimientos se asumen como el conjunto de nociones y entendimientos que son necesarios para la realización de un trabajo, tanto en sus aspectos mínimos como específicos; en este caso todo lo relacionado con el mundo contable, económico y financiero, así como el entendimiento de los procesos que

mueven la producción, como son los planes de investigación que sustenten y propendan por su mantenimiento y desarrollo.

Los valores se refieren a una serie de comportamientos personales que se verifican tanto en el plano individual como en las relaciones que las personas están en capacidad de establecer con los demás. El mundo profesional cualquiera que sea implica una serie de interrelaciones, responsabilidades y compromisos, en los cuales el individuo juega un papel determinante frente al buen funcionamiento; por ello es que la ética se revela hoy como uno de los valores prioritarios, sobre todo en la formación del Contador Público.

Con la apertura económica, los fundamentos de la productividad han cambiado aspectos como la calidad, la eficiencia y la competitividad, de manera que así no se quiera son los que determinan la actividad diaria, exigiendo al profesional una actitud y una mentalidad diferente; esta situación en algunos casos se convierte en mecanismos de presión, que deben ser manejados por el hombre como ser humano, con sus valores para evitar que se creen conflictos que no le conviene a la empresa, surgiendo los valores como catalizadores de estas situaciones y abriendo espacios para el aprendizaje de nuevas culturas corporativas.

Las habilidades tienen que ver con las precisiones que una persona tiene para desempeñar su profesión y las aptitudes en la disponibilidad que le permiten a ese profesional efectuar su hacer con calidad. Los componentes mencionados llevarían a la formación integral.

Una educación integral implica pensar primero en el hombre como ser social, como integrante de una sociedad y luego, en el profesional como persona capacitada científica y técnicamente para resolver problemas empresariales.

En la actualidad los procesos productivos demandan trabajadores que estén en capacidad de combinar competencias técnicas y académicas, sean capaces de tomar decisiones, se adapten fácilmente a los cambios tecnológicos, puedan manejar responsablemente una mayor autonomía, tengan habilidad para trabajar coordinadamente y en equipo, demuestren capacidades para analizar y resolver problemas de ocurrencia intempestiva y puedan aprender con facilidad y rapidez.

Una educación que lleve a todas estas acciones debe rediseñarse desde las universidades, de manera que se pueda forjar una sociedad de acuerdo a estas realidades en las que se pueda trabajar y vivir en paz.

2.2 La evaluación un proceso que exige direccionamientos desde la Institución. Una educación bajo los parámetros mencionados implica necesariamente un nuevo sistema de evaluación académica; una evaluación pensada desde una organización macro, desde un currículo que oriente el hacer educativo, con sus fundamentos sólidos y todo el hacer se dirija a la consecución de ellos incluyendo el proceso evaluativo, evitando así caer en acciones individuales de los docentes o presiones de los estudiantes; por el contrario, que éstas se conviertan en el eje fundamental encaminadas a fortalecer al hombre que se desea preparar.



Figura 1

La evaluación debe ser el producto de la interacción de cuatro factores: currículo, proceso de aprendizaje, actitud del docente, actitud del estudiante.

Es imposible definir el objeto de la evaluación sino existen unos parámetros desde el contexto donde se realiza el proceso[1] y la orientación que los direcciona en el desarrollo operativo, para lo cual se plantearán las fuentes de información, los métodos y técnicas que lo harán posible, de manera que haya especificidad en el hombre que se desea formar en lo humano y en lo profesional.

Visualizada así la evaluación servirá para orientar, despertar, impulsar y reconocer todo el potencial afectivo, intelectual y social del estudiante, transformarse en un mecanismo que no sólo detecte errores, lagunas o problemas, sino que compruebe adquisiciones de nuevos conocimientos, hábitos, destrezas y actitudes, de manera que coadyude en la construcción, desarrollo y consolidación de la autoestima del estudiante. Para que esto ocurra se asume como un proceso, es decir de manera permanente, respetando ritmos de aprendizaje, pero con metas claras a donde se desea llegar, para esto el docente y el estudiante contarán con información correspondiente en todos los momentos evaluativos.

2.3. Papel del educando y del educador en el proceso evaluador. A una evaluación por proceso es necesario asignarle responsabilidades no sólo al docente, sino también al estudiante. El docente asumirá el rol de orientador, libre de enseñar pero consustancial a la universidad, para que pueda asegurar las expectativas de los estudiantes, de las organizaciones y de la sociedad misma, que estarán plasmadas en las directrices de la universidad; por ello su función es coordinar, motivar y direccionar el proceso macro, mientras que al estudiante brindará autonomía y responsabilidad en el seguimiento de sus procesos, es decir controla y orienta su propio aprendizaje.

El docente interviene en el seguimiento del proceso individual, pero la responsabilidad recae en el estudiante. Los compañeros del grupo son igualmente observadores y colaboradores entre sí, de manera que juntos puedan encaminar el aprendizaje del grupo y sirvan de apoyo para el análisis de sus propios progresos.

Esta interacción de los participantes del proceso educativo en el acto evaluador conduce a establecer una triada en el momento de expresar un juicio sobre el saber y el hacer del estudiante, esto es, estudiante (autoevaluación), compañeros (coevaluación) y docente (heteroevaluación); estas acciones estarán apoyadas por una

metaevaluación, para lo cual se organiza un grupo institucional, conformado por docentes, estudiantes, directivos, quienes analizan la evaluación en sus tres acciones.



Figura 2: Triada para expresar juicios de valores de Grupo de Investigación
Fuente:

Para cumplir con la anterior situación, se requiere que el docente y estudiante manejen carpetas denominadas portafolios.

2.4 Los portafolios en el proceso evaluador. Los portafolios son guías que contienen los aspectos más importantes del acontecer académico tendientes a crear las competencias de los estudiantes expresadas a nivel de los indicadores de logros.

En los estudiantes el portafolio va acompañado de las actividades escritas que el joven va efectuando, trabajos, previos, consultas, investigaciones, de manera que haya material que pueda dar fe de las acciones que realizan; éstos estarán acompañados de las observaciones de los docentes.

Este portafolio le va a permitir al estudiante identificar por sí mismo y de manera consciente sus aciertos y errores, a partir de ellos corregirlos y fundamentar con argumentos sólidos y suficientes todas sus respuestas correctas, de manera que construya el aprendizaje y la evaluación, como resultados de su acción, de su descubrimiento, de su producción y autoevaluación, y no como la simple copia o repetición de lo enseñado por el profesor. El portafolio observador del docente contendrá las opiniones de los estudiantes, el seguimiento a cada uno, no sólo a nivel cognoscitivo, sino los procesos y resultados del aprendizaje, entendidos como capacidad de conceptualización, de análisis, de síntesis, de generalización, toma de decisiones, habilidades y destrezas mentales, afectivas, volitivas y psicomotrices.

Hay que aclarar que en estos portafolios estarán contenidos los desafíos que guían el aprendizaje y los obstáculos que surgen en la realidad coyuntural y que en el mundo académico, no son sino oportunidades de acción y de aplicación de los conocimientos desarrollados en el campo de la competencia correspondiente.

Con este sistema de evaluación, los estudiantes se sentirán protegidos por mecanismos que inciten la calidad de la enseñanza recibida, sin caer en el oscurantismo teórico, dando validez al título académico para el cual se están preparando, comprometido con la ética y los principios fundamentales.

Para monitorear el sistema de evaluación se crea el Comité Metaevaluador quien será el encargado de mantener un seguimiento al proceso; al mismo tiempo que puede ser el organismo consultor cuando se presenten inconvenientes con respecto al proceso de evaluación, apoyándose siempre de los portafolios observadores y los resultados de la autoevaluación, coevaluación y heteroevaluación aplicadas, que tendrá recopilados docentes y estudiantes.

Este tipo de evaluación rompe los esquemas de la universidad que fragmenta las acciones evaluativas; porque lo que se pretende es que la evaluación se aplique durante todo el proceso, lo que significa que no puede haber clase sin evaluación, y aunque haya cortes, éstos no serán el producto de una suma o promedio de notas, sino de identificar habilidades terminales, integración de estructuras mentales, actitudes y valores determinados como máximos y mínimos.

2.5 Evaluación y competencias profesionales. Se pretende evaluar por competencias, porque se han detectado debilidades en la evaluación desde las áreas del conocimiento al no seducirlos en su proceso de formación y generar desinterés por continuar su propia autoformación.

Una de las posibles causas de lo anterior, es que la gran mayoría de conocimientos que se enseñan no tienen mayor aplicación en la vida del estudiante, ni en el presente, ni en el futuro.

El trabajo por áreas del conocimiento, ha centrado sus contenidos y procesos de enseñanza, así como los de evaluación en el SABER, donde no se logra ligar otros aspectos fundamentales del desarrollo humano, como lo efectivo y la formación de valores[2]; cuando lo que se pretende es posibilitar el desarrollo integral de las personas en dimensiones del SABER, SENTIR y HACER, es decir una visión desde el cerebro triádico con miras a formar el hombre de manera integral.

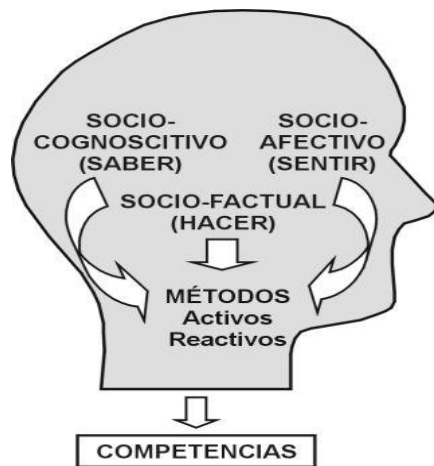


Figura 3: Dimensiones desde el cerebro triádico que orienta la formación de competencias.

Noam Chomsky[3] plantea que todos los individuos como parte del proceso de crecimiento y socialización se apropian, meten dentro de sí el mundo que los rodea; esta apropiación es llamada representación interna de la realidad. Por ello se pretende que estas representaciones se den desde las tres dimensiones mencionadas anteriormente, de manera que cuando el individuo actúe en el mundo pueda sacar lo que tiene dentro de sí y enfrentar con acierto los múltiples problemas; a esto se le da

el nombre de competencias; por tanto un individuo es más competente en la medida en que sus representaciones internas favorezcan una mejor actuación sobre su vida. Así lo que se busca es la construcción de competencias que le den poder a un individuo para mejorar su calidad de vida.

El éxito en el desarrollo de competencias consiste en que los individuos desarrollen representaciones internas positivas, alentadoras sobre ellos mismos y sobre su futuro. Es decir, una actitud positiva que genere una visión del mundo y del cambio centrado en ellos, en sus actuaciones y posibilidades y no en la suerte, el azar o el destino. Un individuo llega a ser competente, por la calidad de sus representaciones internas, y por el nivel de motivación que tenga para aprender algo. Entre mayor sea el disfrute de un individuo frente a algo, más interés tendrá, y entre más interés disponga, más se obsesionará con un saber, más tiempo le dedicará, hasta lograr dominarlo cada vez mejor. Por lo tanto la forma de evaluar el nivel de motivación es a través del tiempo que le dedique, las veces que lo repita mejorando en algo lo que hace.

Lo expuesto plantea tres aspectos básicos para entender lo que son las competencias: El saber, que se encuentra en el cerebro izquierdo, el cual se relaciona con la dimensión cognoscitiva, referido a las representaciones internas; el hacer, localizado en el cerebro central y su dimensión es la socio-factual, es decir, las actuaciones de un individuo, donde proyecta sus representaciones internas, y el sentir, cerebro derecho, dimensión socio-afectiva, proyecta su naturaleza sensible.

Estos elementos tienen una directriz que es el contexto, o pensamiento macro en donde se desenvuelve la evaluación. De las tres dimensiones mencionadas se direccionan las competencias.

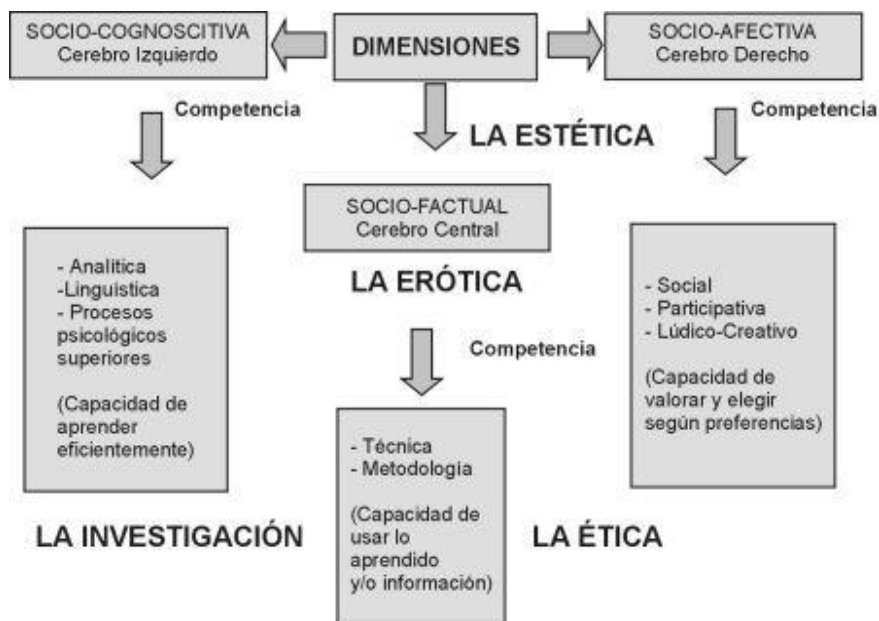


Figura 4: Competencias a desarrollar desde las dimensiones del Cerebro Triádico. Fuente: Grupo de Investigación

Especificando las competencias se observan que se conjugan los tres pilares fundamentales en el desarrollo de las mismas: el saber, desde lo cognoscitivo; el hacer, desde lo factual y el sentir, desde lo afectivo; lo que significa que las acciones

en clase estarán encaminadas a estas tres miradas, impulsando de esta manera el desarrollo de la integralidad del hombre, evitando caer en un solo tipo de competencia. Hay cuatro acciones que permearán en cada una de las competencias, las cuales tienen que ver con lo estético, lo ético, lo investigativo y lo erótico.

3 ESTRUCTURA DEL PROCESO

3.1 Fundamentos curriculares. La propuesta se inicia con los fundamentos curriculares, los cuales dan base para direccionar las tres dimensiones del hombre desde los planteamientos y la teoría triádica; es decir: dimensión socio-cognoscitiva (cerebro izquierdo); dimensión socio-factual (cerebro central) y dimensión socio-afectiva (cerebro derecho).

Cada dimensión está representada por varios fundamentos, así: la dimensión socio-cognoscitiva viene direccionada desde los fundamentos filosóficos y epistemológicos, la dimensión socio-factual desde los fundamentos económicos, políticos, sociológicos y profesional, y la dimensión socio-afectiva desde los fundamentos psicológicos y antropológicos; de ellos se desprenden las competencias lógicas, factuales y creativas, cada uno con los procesos que deben potenciar para el desarrollo y creación de competencias.

La practicidad de las mismas se expresarán a partir de los logros e indicadores de logros que se plantearán en cada disciplina del saber, y desde allí cuantificar el proceso.

La siguiente figura resume los planteamientos de la propuesta.

MATRIZ DE FUNDAMENTOS CURRICULARES										
DIMENSIÓN	FUNDAMENTOS									
	FILO-SÓFI-CO	EPISTEMOLÓGICO	PSICOLÓGICO	PEDAGÓGICO	ANTROPOLÓGICO	ECONÓMICO	POLÍTICO	SOCIOLÓGICO	PROFESIONAL	
SOCIO COGNOSCITIVA	- SABER SABER - SABER								DISCIPLINAL	
SOCIO AFECTIVA	- SABER SABER SER - ESTAR								ÉTICO	
SOCIO FACTUAL	- SABER SABER HACER - TENER				TÉCNICO		-	PROFESIONAL		
POTENCIA	SOCIO-COGNOSCITIVO			SOCIO-AFECTIVA				SOCIO-FACTUAL		

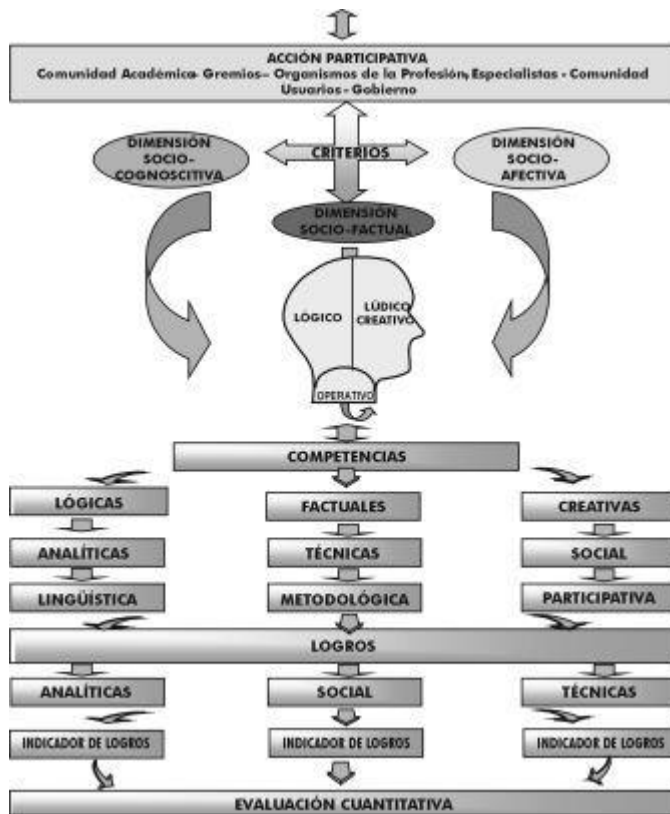


Figura 5: Estructura del Proceso Evaluador
Fuente: Grupo de Investigación

MATRIZ DE FUNDAMENTACIÓN CURRICULAR

Cada fundamento está sustentado en unos planteamientos teóricos que le dan solidez a la estructura curricular que son la base para direccionar el proceso pedagógico, los cuales se tendrán en cuenta durante la evaluación. La siguiente matriz específica la fundamentación desde donde se asume esta propuesta de evaluación.

DIMENSIÓN	FUNDAMENTOS	
	FILOSÓFICO	EPISTEMOLÓGICO
SOCIO-COGNOSCITIVA	ESTRUCTURALISTA Conversión de datos en estructuras mentales sólidas.	Estrategia investigativa, considerar la ciencia biótica y abiótica, mayor cuidado en el planeamiento de los experimentos o cálculos y en la formulación de las hipótesis.
SOCIO-AFECTIVA	PERSONALISMO Individualidad y ritmo personal. - Libertad y responsabilidad. - Actividad	Enriquece la opinión filosófica que integra la visión del mundo. El problema como fuente de investigación y creatividad. Amplia el horizonte de la

	creatividad. - Socialización. - Normalización.	profesión contable, enriqueciendo el sentido de relaciones lógicas y de posibilidades de interpretación.	
SOCIO-FACTUAL	PRAGMATISMO Los conocimientos humanos se convierten en instrumentos de acción y busca el criterio de verdad de las teorías en su éxito práctico.	- Explicar las suposiciones e hipótesis de la teoría en concordancia con los hechos económicos. - Buscar las demostraciones de definiciones contables, jurídicas, económicas, tecnológicas. - Ordenar sistemáticamente las ideas y depurar el lenguaje, buscando la coherencia y la claridad. - Objeto de conocimiento.	
POTENCIA SABER SABER – SABER	LA DIMENSIÓN	SOCIOCOGNOSCITIVA DISCIPLINAL	
DIMENSIÓN	FUNDAMENTOS		
	PSICOLÓGICO	PEDAGÓGICO	ANTROPOLÓGICO
SOCIO – ZONA DE COGNOSCITIVA DESARROLLO PRÓXIMO	Es la distancia entre el nivel real de desarrollo, determinado por la capacidad de resolver de manera independiente un problema, y, el nivel de desarrollo potencial determinado a través de la resolución de un problema bajo la guía de un docente o en colaboración de otro compañero capaz.	CONTENIDOS Científico – Técnico MÉTODO: Variado según el nivel de desarrollo de cada uno y el método de cada ciencia.	HOMBRE CIENTÍFICO Teoría de la Acción comunicativa, el Contador informa sobre hechos económicos, discusión con argumentos y no con emociones.
SOCIO-AFECTIVA	COLECTIVO SOCIAL E INTERNALIZACIÓN DE SIGNOS La conciencia individual está determinada por su	Desarrollo pleno del individuo para la producción social	HOMBRE LIBRE Y AUTÓNOMO La libertad del hombre entraña cierta autonomía, el hombre es

	participación en varios sistemas de actividades prácticas cognitivas del colectivo social.	(material y cultural)	suficiente y se pertenece a sí mismo y como tal, él es el único causante y responsable de sus propias decisiones
SOCIO-FACTUAL	CARÁCTER HISTÓRICO DE LA PERSONALIDAD La personalidad y las funciones mentales como la percepción, la atención voluntaria, la memoria, el pensamiento, el manejo del lenguaje y las representaciones de las diversas formas de conducta varían según el contexto social e histórico en el cual vive la persona.	CONTENIDOS Politécnicos RELACIÓN Horizontal, Maestro - Estudiante	HOMBRE SOCIAL La persona es ser en el mundo, interacción con la sociedad donde existe.
POTENCIA DE SABER SABER SER - ESTAR	DE	DIMENSIÓN	SOCIO-AFECTIVA -ETICO

Cuadro 1: Matriz fundamentación Curricular.
Fuente: Grupo de Investigación

3.2 Explicitación de la propuesta. Partiendo del currículo del programa de Contaduría Pública se establece la relación currículo-evaluación.



Figura 9: Integración de currículo de Evaluación. Fuente: Grupo de Investigación

En el desarrollo de la evaluación propuesta se desagregan cada uno de los componentes especificando las fases que jalonan el proceso en la formación del profesional integral, hasta llegar a la metaevaluación.

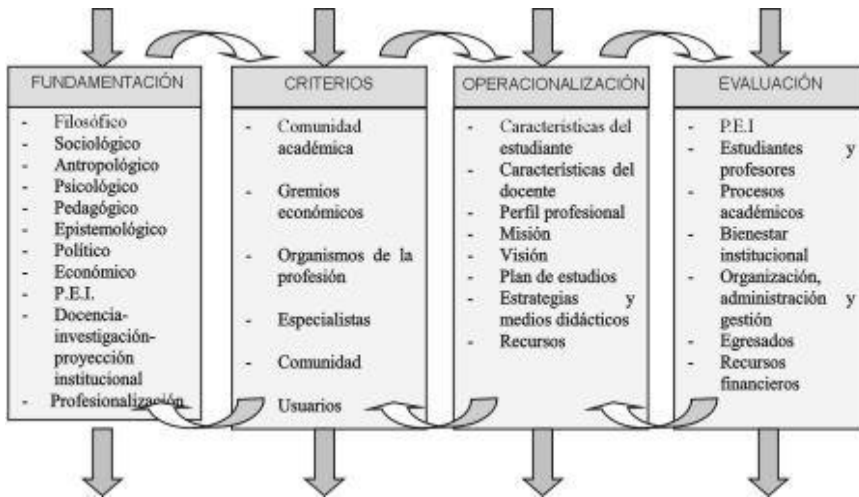


Figura 10: Relación metaevaluación triéctica cerebral

Este modelo será aplicado en la propuesta de formación del Contador Público integral, con el componente de evaluación por competencias para potenciar el aprendizaje significativo y con pertinencia social, y haciendo énfasis en el desarrollo del cerebro con sus tres procesos bien definidos como: analítico-racional-izquierdo, central-operativo-factual y derecho-emocional-intuitivo.

Triéctica cerebral. En los siete saberes necesarios para la educación del futuro plantea Edgar Morín[4] el bucle razón-afecto-impulso resultante de la concepción del cerebro triádico de Mac Lean[5]. El cerebro humano es una unidad que se caracteriza por alternar tres procesos que modifican y alteran la percepción del hombre, de su realidad; se puede asegurar que el ser humano observa un hecho, lo analiza, se identifica o lo vuelve significativo y procede de acuerdo con sus creencias y valores. Estos tres procesos son referidos biológicamente al paleocéfalo, heredero del cerebro reptil, que en adelante se denominará cerebro central; el mesocéfalo, heredero de los antiguos mamíferos es definido como el cerebro derecho y el córtex, que forma los dos hemisferios cerebrales se denominará cerebro izquierdo en una tríada perfecta que le permite al hombre evolucionar. Cada uno de los procesos tiene unas connotaciones en el ser humano que generan acciones de progreso o de fracaso; los logros por cada cerebro en consideración al libro del poder de tus tres cerebros de Waldemar de Gregori es el siguiente:

LOGROS DEL CEREBRO UNITRIÁDICO		
CEREBRO IZQUIERDO	CEREBRO CENTRAL	CEREBRO DERECHO
- Conocer el cerebro por el R.C.M.T.	- Ser competente, tener ganas y	- Estar alerta y ser malicioso.

<p>- Hablar mejor y correctamente las palabras.</p> <p>- Leer sobre la profesión, estudiar la epistemología de la profesión y escribir sobre temas contables.</p> <p>- Ver los hechos como son, sin querer que sean como nos gustaría.</p> <p>- En las discusiones, hacerlo con argumento y no con emociones.</p> <p>- Tener siempre un listado de libros sobre la profesión que debe leer.</p> <p>- Leer o escuchar noticias, ir a seminarios, especializarse en temas de su profesión.</p> <p>- Aprender a hablar cada vez mejor en todos los ambientes.</p> <p>- Analizar, comprender y criticar los problemas nacionales.</p> <p>- Manejo experto en calculadora financiera, software contable, de costos, de auditoría, computadores, videos, fax, Internet.</p> <p>- Conocer los deberes y derechos de la profesión.</p> <p>- Aprender a aprender.</p>	<p>ambición por mejorar su profesión.</p> <p>- Cuidar la unidad biológica, hacer gimnasia, participar activamente en un deporte.</p> <p>- Disciplinar la alimentación, el vestuario, el sueño.</p> <p>- Ser cumplido con los horarios, con los compromisos.</p> <p>- Tener amor al estudio a la profesión, hacer los trabajos con gusto.</p> <p>- Alcanzar la experticia en el manejo del dinero, finanzas, contabilidad, costos, auditoría, legislación comercial y tributaria, tecnologías contables.</p> <p>- Aprender a tomar iniciativas, a decidir y aceptar riesgos.</p> <p>- Pensar y actuar en su carrera con una óptica científica.</p> <p>- Ser pulcro, cuidar de su higiene personal.</p> <p>- Ser un poco más duro, más combativo, resistir al cansancio, dar más de sí.</p> <p>- Dedicarse a ser líder, a organizar proyectos y personas.</p> <p>- Conformar agremiaciones de profesionales y empresas.</p> <p>- Aclarar en todo el dónde, el cuándo, el quién, el cómo, el</p>	<p>- Andar alegre y crear alegría en el ambiente.</p> <p>- Mejorar los sentidos: ver, el oír, el tacto, olfato, gusto.</p> <p>- Frente a cada problema, practicar siempre "la lluvia de ideas".</p> <p>- Utilizar la prospectiva en su profesión y en las empresas que asesora.</p> <p>- Manejar el estrés en su trabajo y en la relación docente-estudiante.</p> <p>- Ser amable, cultivar sus amistades, demostrar afecto y cariño.</p> <p>- Cultivar una imagen triunfadora en su profesión, en el deporte, con su familia.</p> <p>- Considerar el ecosistema como vital para su convivencia, querer los animales, las plantas, la tierra, el agua, el aire.</p> <p>- Ser ético y espiritual.</p> <p>- Cuidar la belleza, gusto y elegancia personal y del ambiente.</p> <p>- Innovar ambientes y rutinas de vida periódicamente para no estancarse.</p> <p>- Desarrollar buenos modales, buen trato con las personas; ser amable.</p> <p>- Cultivar un deporte, un arte y</p>
--	---	---

	costo y el resultado buscado	ser cada vez mejor en ello.
--	------------------------------	-----------------------------

Cuadro 3: Logros del Cerebro Unitriádico
Fuente: Interpretando Waldemar de Gregori

Estas metas son las que se debe proponer mínimamente el profesional de la Contaduría Pública para desenvolverse en diferentes ambientes, en situaciones problemáticas sin dejarse arrastrar o apartándose de las soluciones creativas.

Los tres procesos consideran el aspecto emocional, lógico y operativo del ser humano; el secreto de la integralidad está en conocer y desarrollar armónicamente cada uno de los tres cerebros; por ello el currículo debe dar prioridad a catalizar las acciones y experiencias que propicien en el estudiante una formación como profesional de la Contaduría Pública, en el concepto de desarrollo humano, considerando los aspectos socio-cognitivos, socio-afectivos y socio factuales (actuar).

Concluidas las dos fases de fundamentación y acción participativa de los interesados en el programa, se operacionaliza en la comunidad donde se promociona; en la medida que esté operando el programa se debe evaluar permanentemente.

4 OPERACIONALIZACIÓN DE LA EVALUACIÓN

A partir de las competencias que se crearán, la evaluación se referirá a logros e indicadores de logros, entendidos estos como los conocimientos y las capacidades, los valores y las actitudes, los intereses, los ritmos de desarrollo y similares. Se habla de logro e indicador de logro para evitar la concepción tradicional según la cual lo evaluado tiene como único referente los logros o resultados, dando así, a los juicios, una mirada de carácter finalístico.

Para operacionalizar esta situación se plantea que cada docente y estudiante maneje el siguiente esquema:

ESPACIO DE VALORACIÓN	COMPETENCIA	LOGRO	MÉTODOS	INDICADOR DE LOGRO	NOTA DE VALORATIVA
FECHA Y PORCENTAJE 35%	Se escriben las competencias a fortalecer	Parámetros hasta donde debe llegar el estudiante en cada competencia	Se describe tipo de métodos utilizados activos o reactivos	Descripción de los avances y/o dificultades en la consecución del logro.	1 - 5 Establecida según criterios de estudiante y docente de acuerdo con los avances se parte de 5
FECHA Y PORCENTAJE 35%					
FECHA Y PORCENTAJE 30%					

Cuadro 4: Pautas proceso evaluador
Fuente: Grupo de Investigación

En una evaluación por competencias se abre el espacio para realizar una evaluación más participativa; por ello se tendrá en cuenta los puntos de vista de la institución, del docente y de los estudiantes, para lo cual cuando se inicie el semestre el docente

acordará con los estudiantes el procedimiento a seguir en el proceso evaluador y los criterios que se van a tener en cuenta en el momento de valoración; de esta manera se diligencian las primeras cuatro casillas del cuadro No 4. "Pautas del proceso evaluador"; hay que corroborar que cada estudiante tendrá dicho cuadro en la carpeta donde llevará su diario de observaciones. Los criterios de evaluación se establecen en tres direcciones: el estudiante con respecto de sí mismo; el estudiante con respecto a la clase, y el estudiante con respecto a los aprendizajes cognoscitivos. El siguiente esquema



Figura 12: Criterios de Evaluación
Fuente: Grupo de Investigación

Hay que recordar que ésto es una guía, unas pautas generales; lo demás depende de la creatividad de cada docente para direccionarlas en su labor de aula.

Siendo la evaluación asumida como proceso debe realizarse en cada clase de manera que cuando se dé el espacio de valoración, sólo sea para revisar cada una de las acciones efectuadas y desde allí analizar la posición del estudiante con respecto a todo lo planteado para poder cuantificar los avances del proceso.

En la siguiente gráfica se sintetizan las fases que el maestro agotará en el proceso evaluativo.

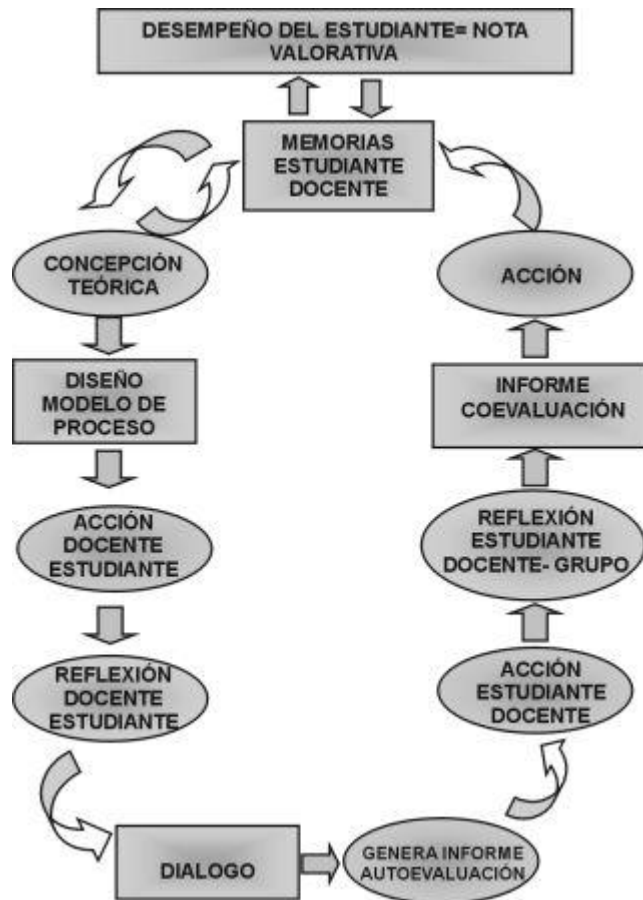


Figura 13: Fases del Proceso Evaluativo de un Grupo de Investigación.
Fuente:

Tanto para el docente como para el estudiante, la evaluación, como proceso integral, será sistemática y continua. En este proceso el seguimiento juega un papel central.

El proceso se inicia con la concepción teórica macro a partir de la cual el docente asume su postura, que va a generar una acción tanto de él como del estudiante; éstas serán reflexionadas en el proceso de manera bidireccional, produciendo los informes de desempeño del estudiante, a nivel de autoevaluación del docente y discente; a partir de ello se generan nuevas acciones y reflexiones, aquí no sólo será autoevaluación sino coevaluación para tener en cuenta opiniones del grupo, generando nuevas acciones; todas las actividades quedarán por escrito, dándole el nombre de memorias escritas, que serán tenidas en cuenta para dar el juicio del desempeño del estudiante y por consiguiente, nota valorativa.

Para sistematizar, realizar seguimiento y crear memoria escrita, se contará con una buena planeación de las acciones educativas; el diseño del seguimiento le permite ganar conciencia de su responsabilidad en el aprendizaje. Con todo lo anterior la evaluación se plantea como la posibilidad de mirar hacia la calidad, hacia la construcción de competencia, superando así el simple control o medición, aunque se haga por simple cumplimiento de las normas.

5 EVALUACIÓN DE LA PROPUESTA ALTERNATIVA

El seguimiento de la propuesta la asumirá el comité de metaevaluación, creado por la facultad de Contaduría con el objetivo de mantener el proceso continuo de seguimiento. Estará integrado por el Decano o su representante, tres docentes representantes de los profesores, con sus respectivos suplentes; tres estudiantes representantes de los discentes, con sus suplentes; el coordinador del comité de investigación de la Facultad, y la secretaria de la Decanatura. El comité por mayoría adoptará las condiciones de cambio o redireccionamiento de la propuesta y sesionará por lo menos una vez por mes.

Inicialmente se analizarán los fundamentos curriculares con el fin de precisar o mejorar los conceptos o teorías que sustenta el proceso evaluativo por competencias, el papel del educando y del educador, el portafolio para el seguimiento por clases del estudiante, las competencias profesionales que se consideran potencial, los parámetros cualitativos que influirán en los juicios de valor, proporcionando elementos para determinar la evaluación cuantitativa exigida por el sistema imperante.

Todas las conclusiones serán consignadas en actas y al final de cada semestre se presentará un informe a la comunidad académica de los alcances y resultados obtenidos.

El comité promoverá la investigación en la Facultad en los aspectos curriculares y evaluativos, los procesos de enseñanza aprendizaje y determinará los estándares pedagógicos de calidad que se exigirán en la Facultad.

BIBLIOGRAFÍA

MORIN, Edgar. Los siete saberes necesarios para la educación del futuro. Barcelona: Paidós, 2001, 143 p.

CHOMSKY, Noam. El conocimiento del lenguaje, su naturaleza, origen y uso. Argentina: Prometeolibros, 2002

GREGORI, Waldemar de, VOLPATO, Evilasio. Capital intelectual, Administración Sistemática. Mac Graw Hill, 2002