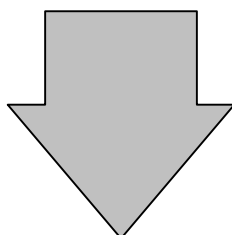


LAS COMPETENCIAS Y SUS APLICACIONES PRÁCTICAS

Conceptos de identificación, normalización, certificación y formación basada en competencias

- ✍ Ya hemos dicho que es competente para el trabajo quien dispone de los *conocimientos, habilidades, aptitudes y actitudes* necesarios para resolver las situaciones de trabajo con autonomía, flexibilidad y creatividad, a la vez que, colabora con su entorno profesional y en la organización del trabajo.

La persona en su trabajo aplica simultáneamente las distintas competencias, relacionadas con:



- **sus conocimientos técnicos;**
- **sus formas de hacer el trabajo; y**
- **sus comportamientos.**

Todos ellos adquiridos a través de su experiencia y aprendizajes a lo largo de la vida.

Pero, como forma de complementar el conocimiento sobre el tema que nos ocupa es necesario conocer las diferentes vías en que se puede aplicar el concepto de competencia laboral.

En tal sentido, existen cuatro grandes procesos aplicativos en relación con la competencia laboral que pueden responder a las preguntas:

1. ¿Cómo se identifican las competencias?
2. ¿Qué es y como se hace la normalización de competencias?
3. ¿Cómo se forma por competencias?
4. ¿Qué es y cómo se hace la certificación de competencias?

**1. Identificación
de
competencias.**

Es un proceso de análisis cualitativo del trabajo que se lleva a cabo con el propósito de establecer los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador moviliza para desempeñar efectivamente una función laboral.

Una de las características más relevantes en los procesos de identificación de competencias es la de contar con la información que aportan los propios trabajadores, sobre la base de que son ellos quienes mejor conocen lo que acontece en el ejercicio diario del empleo.

Actualmente se cuenta con una amplia gama de metodologías para identificar competencias, entre las más conocidas se pueden citar:

- La familia DACUM (Desarrollo de un Currículo), AMOD (Un Modelo) y SCID (Desarrollo Sistemático de un Currículo Instruccional); que trabaja con la perspectiva de las competencias como lista de tareas pero que en sus últimas versiones han incorporado competencias clave.
- El análisis funcional, que trabaja con una visión integradora de la competencia (resultados + competencias clave).
- El ETED (Empleo Típico Estudiado en su Dinámica) que “construye” las competencias a partir de las interacciones de un empleo con los demás en la organización.

El proceso de identificación de competencias da como resultado el perfil de competencias. Este perfil, si se adopta como base por varios interesados, se convierte en norma o estándar.

Es posible identificar las competencias de un sector económico, de una función, de un área ocupacional o de un ámbito de trabajo. Por los propios cambios en los sistemas productivos y en la organización del trabajo, es conveniente partir de una función o área ocupacional.¹

¹ Vargas, Fernando. Las cuarenta preguntas más frecuentes sobre competencia laboral. Montevideo: Cinterfor/OIT, 1999.

En su mayoría, estas metodologías posibilitan definir normas y son especialmente útiles para la elaboración de programas de formación.

2. Normalización de competencias:

Es un proceso de interacción y acuerdo entre diferentes agentes, usualmente empresas, trabajadores e instituciones públicas, con el propósito de establecer un estándar sobre las competencias que son representativas de una determinada ocupación o área ocupacional.

El resultado es una **norma o estándar de competencia** que no es otra cosa que la expresión escrita y formalizada entre diversos agentes, de los conocimientos, habilidades, destrezas y comprensión que el trabajador debe movilizar para desempeñar con éxito una actividad laboral.

- ☞ La norma es un patrón de comparación y *no una ley de aplicación obligatoria*.
- ☞ La norma describe las competencias que fueron identificadas en la fase anterior y es resultado del *consenso* de los actores sociales en el nivel en que se esté efectuando (sector, ocupación, empresa, etc.).
- ☞ Las normas de competencia posibilitan transferir la competencia a otros contextos laborales. Así, por ejemplo, si una persona es competente para «atender las necesidades de los clientes, asesorándolos y solucionando sus problemas», podrá desempeñarse en la recepción de un hotel, en una oficina de viajes y turismo, y en otros ámbitos en los que se requiera esta competencia.
- ☞ Es un referente para los centros de formación, para los empleadores y trabajadores. Este procedimiento permite, además, que las instituciones involucradas se basen en un estándar, de manera que respondan a las necesidades del mercado de trabajo.
- ☞ Los trabajadores y trabajadoras tienen conocimiento *de qué se espera de ellos en su desempeño*.
- ☞ La conformación de la norma depende de:
 - **el método de identificación que se utiliza** (conductista, funcionalista, etc.);

- **el marco institucional en que se realiza** (nacional, sectorial o por rama, en la empresa, en un área).
- **los objetivos** (para facilitar el ingreso al trabajo, la movilidad de las personas calificadas, como pautas nacionales uniformes, para diseñar la formación, etc.).

Para el CONOCER, una norma técnica de competencia laboral usualmente incluye²:

- lo que una persona debe ser capaz de hacer;
- la forma en que puede juzgarse si lo que hizo está bien hecho;
- las condiciones en que la persona debe demostrar su competencia; y
- los tipos de evidencia necesarios y suficientes para asegurar que lo que hizo se realizó de manera consistente, con base en un conocimiento efectivo.

**3. Formación
Basada en
Competencias**

Es el proceso de enseñanza/aprendizaje que facilita la transmisión de conocimientos y la generación de habilidades y destrezas, pero además desarrolla en el participante las capacidades para aplicarlos y movilizarlos en situaciones reales de trabajo habilitándolo para aplicar sus competencias en diferentes contextos y en la solución de situaciones emergentes.

Para orientar la formación sobre la base de las competencias, los contenidos, metodologías y evaluación de la formación deberían concretarse *en el marco de un diseño pedagógico que contemple la adquisición de cada una de las competencias requeridas en el perfil de competencia respectivo.*

Estimamos que el proceso de enseñanza-aprendizaje es útil para adquirir competencias para la vida, es decir, para la participación activa y responsable, en la sociedad y en el trabajo, para el desempeño con autonomía y creatividad, aplicando la capacidad de análisis crítico, además de los conocimientos técnicos que el trabajador o trabajadora posee.

² CONOCER. Ibarra, Agustín. Seminario Andino sobre Formación Basada en Competencia Laboral. Bogotá. 1998. Citado por Fernando Vargas, ob. cit.

Como los trabajadores y trabajadoras ya cuentan con conocimientos adquiridos de la propia experiencia y éstos son *aplicados y valorados en este proceso*, la formación disminuye en el tiempo, pues se dirige a reforzar aquellos aspectos en los que se detectaron carencias.

4. Certificación de competencias

Es el acto mediante el cual *se reconoce* la competencia *demostrada* por el trabajador independientemente de la forma como la haya adquirido. Implica una evaluación previa, usualmente en función de los requerimientos de la norma de competencia. *La evaluación debe asegurar la transparencia, ser confiable, válida y consistente.*

Se certifica la *competencia* que el trabajador o trabajadora demostró evidenciando sus conocimientos y su desempeño. La evaluación se realiza sobre la base de la norma de competencia. Esta evaluación sirve de diagnóstico, pues se compara el desempeño del trabajador con lo establecido por el estándar.

En este sentido, el proceso crucial para el acto de la certificación es el de evaluación de competencias. La evaluación de competencias tiende a considerarse una evaluación de carácter formativo. Ello significa que aporta elementos para mejorar las competencias que aún no ha adquirido la persona evaluada.

La evaluación de competencias es un proceso de constatación de evidencias del desempeño y del conocimiento y comprensión que una persona demuestra en relación con una función laboral definida (usualmente en un perfil o en una norma de competencia)

Por ello, usualmente puede considerarse un verdadero “diagnóstico” de las competencias poseídas y de las que aún se deben desarrollar. Ello le da un alto valor proyectivo en la vida e itinerario ocupacional del individuo quien puede trazarse metas de desarrollo y llevarlas adelante con el apoyo del diagnóstico de competencias.

Corresponde reflexionar acerca de la esencia de la certificación: creemos oportuno afirmar que ella *debe ir de la mano* con las estrategias formativas, en especial si se realiza en el ámbito de la empresa. De esta manera se evita que se reduzca a una simple evaluación o constatación de carencias o fortalezas que el trabajador posee, sin cumplir su principal meta, que es *promover la formación como manera de contribuir a la empleabilidad*. De lo contrario, se correría el riesgo que se tengan escasas posibilidades de desarrollar sus competencias.

CONCLUSIONES

- ☛ Las diferentes dimensiones en la aplicación del enfoque de competencia laboral son:
 - la identificación;
 - la normalización;
 - la formación; y
 - la evaluación y certificación.
- ☛ La identificación se realiza mediante un estudio del trabajo, en el que participan los *trabajadores, trabajadoras y supervisores* del área en cuestión.
- ☛ Se identifican las competencias técnicas, comportamentales, operativas y sociales puestas en juego para la ejecución de una función.
- ☛ Existen diversas metodologías de identificación de competencias.
- ☛ La normalización significa transformar el estudio del trabajo efectuado en estándares, mediante la descripción de resultados y no de tareas.
- ☛ El contenido y alcance de la norma dependerá del enfoque que se aplique, del ámbito donde se lleve a cabo y de los objetivos que se persiguen.
- ☛ La formulación de la norma posibilita la transferencia de la competencia a otros ámbitos productivos.
- ☛ A partir de la norma técnica de competencia se elaboran los programas de formación.
- ☛ La certificación es un reconocimiento al trabajador acerca de las competencias que posee e implica una evaluación previa.
- ☛ Es voluntaria.
- ☛ Esta evaluación debe ser objetiva, pertinente, confiable, de manera de brindar la transparencia que el proceso requiere.
- ☛ En la base de los sistemas de competencias, se encuentra el fomento de la formación a lo largo de *toda la vida*. Los nuevos paradigmas requieren de nuevos enfoques.

TRABAJO EN EQUIPO

1. ¿Cuáles son las principales formas o procesos que aplican en la práctica el concepto de competencia?

(Tiempo: 15 minutos)

2. Describir las fortalezas y debilidades para los trabajadores y trabajadoras en torno a la aplicación de un sistema de competencias laborales en:

- el ámbito regional:

- el ámbito nacional:

- rama de actividad:

- empresa:

(Tiempo: 30 minutos)

3. ¿Puede existir alguna otra forma de aplicar el concepto? ¿Cuál sería?

(Tiempo: 15 minutos)