



opinión

As competencias laborais

Unha breve clarificación do seu sentido e aplicación

María Assumpta Aneas Álvarez
Universidade de Barcelona

aaneas@ub.edu

A aplicación do enfoque de competencias laborais preséntase como un fito e un reto das institucións responsables da formación profesionalizadora, o emprego e as empresas. Convértese, desta maneira, no eixe dos sistemas de formación, acreditación e xestión do capital humano das organizacións máis relevantes. O presente artigo pretende destacar as ideas representativas do significado, implicacións e aplicación do devandito construído.

Palabras clave: competencia laboral, identificación, normalización, formación, avaliación.



Aínda que o enfoque de competencias no mundo do traballo xurdiu nos anos setenta como un primeiro intento de identificar variables explicativas do bo exercicio profesional, non cabe dúbida que é nos tempos actuais cando adquire plena relevancia.

As competencias laborais son unha resposta clave ás actuais demandas e necesidades das empresas, organizacións e da poboación; erixíndose nun elemento fundamental para a articulación da sociedade no plano socioeconómico. É tamén un nexa de relación entre a cidadanía traballadora, os axentes sociais e os educativos.

Aquí cómpre recordar como as mudanzas estruturais e ocupacionais, que supuxo a globalización dos procesos produtivos, económicos e tecnolóxicos, tiveron un efecto determinante nas lóxicas do traballo e da profesionalidade. Así a complexidade, dinamismo e perentoriedade de produtos, servizos e procesos produtivos xeraron todo un escenario de requirimentos profesionais nas empresas e organizacións. A esta situación hai que engadirle outros factores máis. Por un lado, a constatación das graves carencias de cualificación dunha importantísima parte da poboación por motivos estruturais do país (riqueza, demografía, nivel socioeducativo, etc.) co consecuente risco de exclusión social da persoa. Por outro, o relativo fracaso dos tradicionais modelos formativos para desenvolver as

outros artigos

As competencias laborais

Unha breve clarificación do seu sentido e aplicación María Assumpta Aneas Álvarez
Universidade de Barcelona

Enfoque por competencias na ESO

Vantaxes e impedimentos Eduardo Xosé Fuentes
Abeledo Universidade de Santiago de Compostela

Avaliación de competencias na universidade

Joaquín Gairín Universitat Autònoma de Barcelona
joaquin.gairin@uab.cat

relacionados

artigo de Opinión, en Eduga 56

artigo de A Tres Bandas, en Eduga 56

artigo de Entrevista, en Eduga 56

artigo de Nomes Propios, en Eduga 56

artigo de Experiencia, en Eduga 56

artigo de Que é, en Eduga 56



capacidades esixidas polas empresas e organizacións ante os seus retos de competitividade e adaptabilidade nun novo escenario macro e microeconómico.

Outro factor foi a inexistencia, neses momentos, de mecanismos e institucións que recoñecesen e valorasen as capacidades e aprendizaxes que as persoas adquirían ao longo da súa experiencia. O que impedía que o mercado de traballo manexase outro tipo de credenciais que non fosen as académicas; propiciando distorsións que podían dificultar o acceso ao emprego, a promoción no traballo e a igualdade de oportunidades.

Así pois, o enfoque de competencias articulouse como un nexo potenciador de desenvolvemento persoal, profesional e social entre as necesidades do mercado e o recoñecemento da valía profesional, máis alá de títulos ou diplomas que excluían e segmentaban a poboación normalmente máis desfavorecida.

Significado e implicacións da competencia laboral

Por motivos de espazo non se poden presentar as numerosas e diversas achegas ao termo de competencia laboral. De todas elas se podería deducir que integran un conxunto de coñecementos, destrezas e actitudes, que se manifestan nun desempeño eficaz do posto de traballo concreto. Malia iso, e para dispoñer dunha conceptualización de base, presentárase a de Aneas (2003, 2), para quen "son fundamentalmente, las respuestas profesionales que una persona da a los requerimientos de su puesto de trabajo (un puesto de trabajo que está ubicado en una organización concreta, un sector o actividad determinada, un contexto social, político y económico concreto, etc.)". Desta, e do resto de definicións, hai que salientar que a competencia neste eido non é unha probabilidade de éxito para a execución dun traballo, é unha capacidade real e demostrada. É dicir, só se expresa desempeñando unha situación profesional que pode adquirirse tanto mediante procesos formativos como pola propia experiencia laboral.

Que distinguiría a competencia laboral do mero desempeño da tarefa? Se analizamos os seus factores diferenciais, observamos que aquela ten un carácter:

- Integrador de diversos compoñentes (cognitivos, afectivos, de conduta).
- Non específico, isto é, ten unha dimensión plenamente transferible (en canto que posibilita a adaptación do desempeño profesional a diversas esixencias do ámbito de traballo, por exemplo: grao de formalización, modelos organizativos, cultura de empresa, etc.).
- De desenvolvemento e ponderación da persoa, dado que non só comporta unha resposta á demanda, senón unha diagnose apreciativa, a mobilización de recursos internos, a determinación de posibles estratexias, así como a aplicación de respostas adaptativas e preactivas.
- Sistémico. Efectivamente, o traballador, ademais de integrar os citados coñecementos, comportamentos e actitudes para levar a cabo as tarefas específicas que ten asignadas, debe ser quen de articularlas co resto das funcións que configuran o ámbito laboral no que se move. Funcións que desempeñarán outras persoas, que, á súa vez, deberán aplicar unha serie de competencias. Todo iso convenientemente coordinado para que os procesos que se desenvolvan na empresa ou organización poidan lograr o fin principal previsto (producir unha serie de produtos, prestar unha serie de servizos, etc.)

Dada esta complexidade do constructo, non é estraño que se formulasen diversos sistemas para categorizar as competencias para a súa sistematización. Así, acharemos na literatura sistemas categoriais enfocados á tarefa; aos atributos persoais e de enfoques holísticos (Echeverría, 2002). A partir destes, autores como Bunk, Le Boterf, Angeli ou o propio Echeverría, desenvolveron completas e interesantes clasificacións.

Posiblemente por esta dificultade para definir de xeito unívoco e simple a competencia laboral en moitos dos países da OCDE (España, Inglaterra ou México, por citar algúns) optouse por unha definición operativa establecida sobre a estrutura dun sistema normalizado. De tal modo que os respectivos institutos nacionais de cualificacións estableceron unha serie de elementos de competencia (logros ou realizacións laborais), criterios de desempeño (definicións tocante a calidade que debe exhibir), o ámbito de aplicación (físico, material, ferramentas e persoas coas que o traballador interactúa), o grao de autonomía, a variabilidade, a responsabilidade polos recursos, a aplicación de coñecementos básicos, a amplitude e alcance das habilidades e destrezas, a supervisión do traballo dos demais, así como a transferibilidade dun ámbito laboral a outro, etc., é dicir, o grao de cualificación (CINTERFORD, 2009).

Así pois, atopámonos ante un constructo moi complexo na súa conceptualización e, quizais, aínda máis na súa operativización para a xestión do traballo e a cualificación. Aínda así, dada a súa pertinencia e relevancia, practicamente todos os estados o están incorporando e implementando nos seus sistemas de formación profesional e superior, no traballo e en gran parte das organizacións.





Aplicación do enfoque de competencia laboral

Tal e como se vén dicindo, o enfoque de competencias laborais estase aplicando, en maior ou menor extensión, tanto aos sistemas de formación e capacitación profesional, como á xestión do capital humano nas organizacións. Así, dende os institutos nacionais de cualificacións, o sistema educativo (incluída a educación superior) e as organizacións (tanto públicas como privadas) veñen traballando e experimentando a aplicación deste enfoque para os seus procesos. Neste sentido, o reto e o empeño ao que se comprometen é o de lograr sistemas unificados por parte das institucións cualificadoras, e atinxir procesos e procedementos factibles e operativos por parte das organizacións nas que os profesionais traballan.

Cando se pretende aplicar un enfoque de competencia laboral, xa sexa con intención de cualificar ou de xestionar o factor humano, é preciso considerar unha serie de fases que serán descritas a modo de síntese a continuación. As ditas fases son: identificación, normalización, formación e certificación. Todas elas levan consigo unha certa complexidade na súa implementación inicial, pero para acadar un sistema de formación ou xestión do capital humano coherente co significado e sentido das competencias, é necesaria a articulación e aplicación en todos estes niveis. Doutro modo estarase utilizando o termo dun xeito espurio.

Identificación das competencias

É o método ou proceso que se segue para establecer, a partir dunha actividade de traballo, as competencias que se mobilizan coa finalidade de desempeñala satisfactoriamente (Rodríguez, 2005). Usualmente identifícanse sobre a realidade do traballo, por iso é precisa a participación dos traballadores. A súa definición pode ir dende un posto de traballo concreto (no caso dunha empresa ou institución, se se está a falar de xestión do capital humano) ou dunha ocupación (no caso dos institutos de cualificación ou institucións de educación superior no seu deseño de titulacións). Hai diversas metodoloxías para a determinación de competencias laborais: a análise funcional (máis estendida), o método de desenvolvemento de currículo (coas técnicas DACUM, SCID e AMOD) e as metodoloxías centradas na determinación de competencias clave de corte máis condutista.

No caso de España, as entidades estatais responsables da cualificación realizan este proceso a partir dunha revisión inicial da documentación existente (clasificación das ocupacións, información económica e sectorial, estudos de necesidades de formación, etc.), para desenvolver logo dúas grandes fases. A primeira é o establecemento da estrutura ocupacional da familia profesional e a segunda: a determinación dos diversos perfís das ocupacións. Para iso aplica o método da análise funcional que se distingue claramente do obsoleto proceso de exame de tarefas (máis vinculado ás épocas da produción en serie e contextos produtivos menos tecnoloxizados e globais).

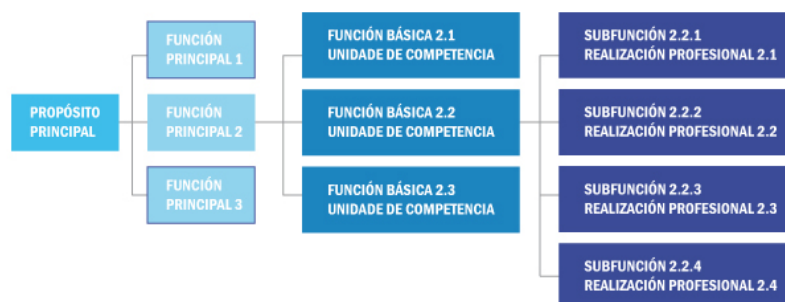


As competencias laborais integran coñecementos, destrezas e actitudes que se manifestan no posto de traballo

A análise funcional é un enfoque de traballo para identificar as competencias requiridas mediante unha estratexia dedutiva. Debe realizarse coa participación dos traballadores para asegurar a súa representatividade e seguindo certas regras encamiñadas a manter a uniformidade de criterios, entre os que cumpriría salientar:

- Basearse na identificación das funcións que contribúen ao logro do propósito principais da empresa, institución ou ocupación. É dicir, recoñecer -pola súa pertinencia- o valor engadido de cada unha delas, respecto ao devandito propósito, cuxa redacción debe estruturarse en termos de verbo infinitivo, seguido do obxecto e da condición ou criterio.
- Considerar a relación sistémica do propósito principal e funcións derivadas do ámbito. É dicir, na organización cada traballador debe entenderse non só na súa relación co contorno externo da empresa, senón tamén co interno, onde cada función é o ámbito doutra.

A análise funcional aplícase do xeral ao particular. Iniciándose coa definición do propósito clave da organización ou ocupación, e concluíndo cando chega a funcións produtivas/de servizo simples, - elementos de competencia ou realizacións profesionais-, que poden ser desenvoltas polo traballador.



Este desagregado adoita ocupar catro ou cinco niveis. A subfunción final ou realización profesional deberá indicar os pertinentes criterios de desempeño. O agregado das devanditas realizacións constituirá a unidade de competencias, que servirá como base na elaboración do respectivo módulo formativo. Esta análise debe identificar funcións discretas, diferenciándoas do contexto laboral específico, cuxo inicio e fin sexan plenamente identificables. Non se trata de describir as tarefas circunscritas a un posto de traballo, senón máis ben de establecer as funcións desenvolvidas nun contexto ocupacional específico, o que facilita que poidan transferirse a outros contextos.

Normalización de competencias

Logo de ser identificadas as competencias, a súa descrición pode devir de moita utilidade para clarear as transaccións entre empregadores, traballadores e entidades educativas. Desenvólvese adoito un procedemento de estandarización, de tal forma que a competencia identificada e descrita cun procedemento común se converta nunha norma, nun referente válido para as institucións e empresas. Este procedemento, creado e formalizado institucionalmente, normaliza as competencias e convérteas nun estándar ao nivel que se acordou (empresa, sector, país). É dicir, por citar un exemplo: cocinheiro. Pódese dispoñer da norma no eido nacional (establecido polo Instituto Nacional de Cualificacións). No ámbito autonómico (que poden ser o referente dos títulos de formación ocupacional ou continua) e nun plano de organización concreta, por exemplo, unha empresa privada que desexe xestionar o seu capital humano.

Formación baseada en competencias

Unha vez disposta a descrición da competencia e a súa normalización, a elaboración de currículos de formación para o traballo poderá articularse arredor de módulos que desenvolvan de xeito específico todos os elementos antes citados. Isto significa que terá moita máis eficacia e impacto que aquela que non considere os referentes normativos aos que se aludiu.

Os programas de formación segundo o enfoque de competencias, ademais de basearse nos elementos normalizados, tamén implican unhas estratexias pedagóxicas moito máis flexibles e activas, centradas nas actividades que ha desenvolver o alumnado e que deberían reflectir, na maior medida posible, as situacións do ámbito de traballo (Martínez e Echeverría, 2009). De aí o valor que toman: a formación no posto de traballo, o estudo de casos, os proxectos, as estratexias de simulación ou os diversos prácticum (Tejada e Navío, 2005).



A estrutura modular que se adopta na FP álzase como un verdadeiro catalizador de formación permanente

A formación por competencias, ao estar baseada na norma, permite o deseño de currículos con situacións e estratexias de aprendizaxe que mostran a complexidade, diversidade de factores e escenarios nos que o alumnado debe demostrar, mediante a súa actividade, o logro da competencia específica. Así mesmo, a estrutura modular que se adopta álzase como un verdadeiro catalizador de formación permanente. Efectivamente, o traballador ou a traballadora pode formarse no módulo específico que cualifique o elemento concreto da competencia no que identifícase a súa carencia. Propiciando un fluxo máis dinámico e permeable entre a actividade profesional e a actividade formativa.

Certificación de competencias

Implica o recoñecemento formal acerca da competencia que demostra un individuo para realizar unha actividade profesional normalizada.

A emisión dun certificado leva consigo a realización previa dun proceso de avaliación de competencias e pode realizarse con diversas estratexias.-

As condicións óptimas para levalo a cabo danse no mesmo lugar de traballo (iso realízase nas empresas que xestionan o seu capital humano, segundo o enfoque de competencias). Nos outros casos, nos que non é posible contar cun ámbito de traballo real, as estratexias máis aplicadas son o assessment center, as probas profesionais e o portfolio de competencias.

O certificado, nun sistema normalizado, non é un diploma que acredite os estudos realizados, senón a

