

Diagnóstico y validación de las competencias profesionales

Autor Luis Sobrado Fernández
miércoles, 08 de junio de 2005

Diagnóstico y validación de las competencias profesionales Luis Sobrado Fernández, Universidad de Santiago de Compostela
Introducción La sociedad del conocimiento a la que tendemos se caracteriza por el cambio en los sectores organizativo, económico, laboral, cultural, en el empleo, en las calificaciones, etc. Estos cambios cada vez son más frecuentes, rápidos e intensos y con mayor incidencia en nuestro entorno personal. En este escenario cobra cada día una mayor importancia el aprendizaje permanente a lo largo de la vida, pues las empresas y organizaciones sociolaborales precisan una aceleración en su capacidad de aprendizaje para movilizarlo y difundirlo interiormente siendo las personas la clave y destinatarios del mismo. Se puede manifestar que aprendemos durante toda la vida y no sólo durante la infancia, adolescencia y juventud, ni tampoco únicamente en la escuela, instituto o universidad, formación dirigida a la adquisición de ciertas capacidades y saberes. El aprendizaje continuo es una necesidad de las personas para integrarse en un entorno constantemente cambiante y ello a lo largo y ancho de la vida en diversos contextos (empresa, asociaciones, familia, etc) y con una variedad de competencias de carácter conceptual, técnico, sociales, creativas, etc. Sobre la valorización del aprendizaje desde la perspectiva educativa formal se han desarrollado una gran variedad de técnicas e instrumentos para evaluar y acreditar saberes, informaciones, conocimientos, etc. Sin embargo se trata de un modelo restringido e inferencial de modo que sólo hay reconocimiento de los aprendizajes formales y a partir de éstos se infiere la existencia de competencias. Las organizaciones sociolaborales se hallan interesadas en la actualidad por las competencias, es decir, por el saber hacer demostrado en el trabajo profesional, por lo que inferir el dominio de aquéllas sólo a partir de los títulos y diplomas les resulta poco creíble.

Para la gestión de las competencias en su diversa tipología se han generado instrumentos de diagnóstico, evaluación, reconocimiento, acreditación y validación, pero la concreción y especificidad de estas herramientas suele limitar sus niveles de validez a la propia empresa o institución laboral. Por todo esto un considerable número de competencias aprendidas durante la vida laboral configuran un "currículum oculto" de modo que su falta de visibilidad y reconocimiento de estas competencias adquiridas a través de la experiencia profesional suele resultar una limitación para el aprendizaje y un obstáculo para movilizar los conocimientos en las empresas.
Concepto de la competencia profesional La persona competente sabe actuar de un modo pertinente de conformidad con ciertos criterios en un contexto concreto y escoge y moviliza sus recursos para lograr unos resultados predeterminados, ya incorporados a su propia persona (saberes, procedimientos, habilidades, actitudes, etc.) o del entorno profesional mediante bancos de datos, redes de especialistas, etc. La competencia es pues la capacidad de movilización y de aplicación adecuada en un entorno laboral definido de una serie de recursos para generar unos resultados determinados. Posee las características siguientes:

- Se expresa en una serie de acciones, lo que representa saber actuar.
- Se da en contextos particulares.
- Es verificable. Una persona puede poseer unos recursos pero si no los moviliza no actúa con competencia.
- Con vistas a una finalidad. Las competencias están orientadas por una intencionalidad, por conseguir algo. En la medida en que los resultados se obtengan conforme a criterios predeterminados se evaluará el nivel de competencia del sujeto.

Diagnóstico e identificación de competencias profesionales Las competencias se hallan vinculadas a la actividad de trabajo, a unas aplicaciones y a unos logros y por ello el estudio de la actividad es un estadio necesario para el diagnóstico competencial. El proceso diagnóstico comienza con el desglose en operaciones concretas de las actividades seleccionadas y capacidades asociadas. El diagnóstico de competencias requiere su exploración e identificación, su localización con relación a normas, criterios, clasificaciones, etc. Diagnosticar significa comprobar las competencias de una persona respecto a un referencial dado y supone la identificación de los instrumentos y herramientas que van a utilizarse en la evaluación diagnóstica, designar los destinatarios y precisar las consecuencias de ésta. Para diagnosticar las competencias asociadas a la actividad profesional se puede partir por ejemplo de los referentes competenciales de los sistemas de cualificaciones profesionales.

Este punto de partida posibilita el itinerario de la evaluación diagnóstica y el reconocimiento al comparar las competencias del sujeto con los estándares normativos y los logros obtenidos se contrastan con los criterios de realización de manera que si son superiores se puede acreditar el dominio de la competencia y si son inferiores no se reconocen. La identificación de competencias debe fundamentarse en lo que se puede observar en la actividad de la persona y en la de la organización correspondiente. Estas actividades pueden estar o no previamente diagnosticadas y reflejadas documentalmente y deben ser reales, verbalizadas, observables o informadas por los diversos agentes que intervienen en los procesos de diagnóstico real.

La identificación de actividades y tareas concretas es necesaria para llegar al diagnóstico de competencias. Ambos constructos se precisan de modo que la competencia es inseparable de la actividad, pues no existe competencia si no hay una actividad dentro de un contexto. Por consiguiente, la identificación de actividades profesionales es un paso obligatorio para el diagnóstico de las competencias. Como instrumentos para la identificación de competencias se pueden utilizar fichas para la disección de actividades profesionales en operaciones, en base a las coordenadas de identificación de las operaciones sucesivas que representa una actividad y localizar los diferentes componentes para cada operación en función de la lógica de la actividad que ve desde el diseño hasta la valoración de los resultados.
Validación de

competencias profesionales La validación consiste en dar un valor en un sistema de referencia identificado a una evaluación. Se trata de dar "visibilidad" para los sujetos beneficiarios y para los agentes que la aplican, garantizando un reconocimiento por terceras personas. La validación otorga a las evaluaciones realizadas un alcance más global y que sobrepasa el contexto inmediato en el que se realizaron. Para validar competencias profesionales se requieren tres requisitos:

- Disponer de referentes que superen el escenario inmediato de la actividad observada.
- Delimitar las "reglas del juego" estables y reconocidas por los interesados.
- Fundamentarse en instancias y agentes "independientes" que sean garantía de objetividad.

Se entiende por referentes o referenciales la estandarización general de la profesionalidad requerida para el desarrollo de una actividad laboral. Evaluar las competencias profesionales implica valorar, localizar respecto a unas normas, sobre unas referencias. Consecuentemente representa disponer de referenciales y de una instrumentación que garantice la validez y fiabilidad de las mediciones y de las comparaciones con el estándar, utilizando metodologías que aseguren la transparencia y calidad del proceso (Le Boterf, 2000). Para validar y consensuar los referentes se puede usar la entrevista, la observación directa y la modalidad de consulta como instrumentos más adecuados para obtener la información necesaria. Se puede comenzar con una entrevista semiestructurada en la que se informará a los diversos interlocutores sobre el objeto de crear referentes válidos y a ser posible consensuados. La entrevista y la observación se retroalimentan en la práctica de modo que la observación aporta nuevas cuestiones a la entrevista, y a su vez, la información obtenida en ésta orienta la observación hacia ciertas áreas de la actividad profesional. Uno de los fundamentos de la validación consiste en vincular la formación a través de sus instituciones correspondientes con la experiencia profesional en los Centros de trabajo. Para aproximar los referentes competenciales de ambos contextos se debe efectuar una doble validación de los referentes. Por una parte de los diversos agentes profesionales y por la otra a través de la colaboración de especialistas en formación en cada una de las áreas de competencias que además de disponer de una amplia experiencia educativa poseen experiencia laboral.

A modo de conclusión En la sociedad del conocimiento los profesionales competentes deben ser capaces de participar en los cambios de una manera activa. En la actualidad asistimos a la transición de un mercado laboral basado en puestos de trabajo a otro fundamentado en competencias, de modo que la evaluación de la efectividad y del rendimiento en un empleo está dando paso a la valoración por competencias basada en la capacidad del saber actuar. Las competencias profesionales integran diferentes capacidades y habilidades que adecuadamente movilizadas posibilitan la realización de un buen desempeño ocupacional. Los indicadores de proceso y de resultado son aspectos de gran interés en la validación de competencias profesionales pues son actividades en las que se traduce la capacidad y son además aspectos observables que representan las actitudes, comportamientos y acciones que desean generar unos resultados determinados que se esperan.

Referencias bibliográficas

- Le Boterf, G. (2000). Ingeniería de las Competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- Levy Leboyer, C. (1997). La Gestión de las Competencias. Barcelona: Gestión 2000.
- Mertens, L. (1998). La gestión por competencia laboral en la empresa y la formación profesional. Madrid: O.I.T.
- Sobrado, L. (Coord.) (2004). Evaluación y orientación de las competencias y cualificaciones profesionales. Barcelona: Estel.
- Wolf, A. (1995). Competence based assessment. Bokingham: Open University Press.