



**2015: AÑO INTERNACIONAL DE LA EVALUACIÓN**

ReLAC- FOCEVAL

Proyecto: Formulación de estándares de evaluación para América Latina y el Caribe

## **Competencias y Estándares. Una aproximación conceptual**

Luis Soberón

Documento de trabajo interno Taller Estándares de Evaluación para América Latina.  
IV Conferencia ReLAC, Lima, 9 de marzo 2015

## *Introducción*

El presente documento de trabajo forma parte de la preparación de documentos de antecedentes para la elaboración y propuesta de estándares para la evaluación en el contexto de la región de Latinoamérica y el Caribe (LAC), dentro del marco de la iniciativa ReLAC-FOCEVAL con el apoyo de la agencia DeVAL de la Cooperación Alemana.

Para la elaboración y propuesta de estándares se ha conformado un grupo de trabajo, cuya primera labor, en base a aportes individuales, es la preparación de los siguientes temas antecedentes:

- i. conceptos de competencias y estándares,
- ii. estándares diseñados y vigentes en la redes y asociaciones civiles de evaluación,
- iii. estándares diseñados y vigentes en organismos internacionales
- iv. encuesta de opinión sobre competencias y estándares dirigida a un número selecto de evaluadores de la región LAC.

En base a todos estos antecedentes, el grupo de trabajo abordará de manera colectiva la preparación y formulación de estándares para la evaluación de proyectos y programas de desarrollo en la región LAC.

Dos conceptos clave en el desempeño profesional dentro del campo de la evaluación son las competencias, referidas a la actuación o desempeño de los evaluadores, y los estándares, referidos a las calidades de desempeño y logro de productos para un adecuado cumplimiento de la función de evaluación. Así, se considera que competencias y estándares son dos conceptos relacionados.

En el presente documento de trabajo se procura ofrecer un marco conceptual sobre los conceptos de competencia y estándar, y su interrelación a partir de una revisión de la literatura más reciente. El tratamiento del tema se ubica a un nivel conceptual general, sin entrar en detalle en el campo propiamente dicho de la evaluación, abordado en los otros trabajos del grupo, pero con la expectativa de que sirva de insumo al trabajo grupal de elaboración de una propuesta de estándares para el campo de la evaluación.

### *Sobre el concepto de competencia*

Existe una amplia literatura sobre el concepto de competencia, principalmente en relación a la formación básica y la formación profesional, y a un nivel más concreto, desde la perspectiva de los requerimientos para llenar puestos específicos de trabajo.

Al nivel más general se tiene los aportes realizados en el marco de la OECD y del proceso de la Unión Europea. En este marco hay una preocupación por las competencias esenciales que los ciudadanos deben desarrollar en el contexto actual y que la formación básica escolar debe atender (DeSeCo 2005).

En los avances realizados en la Unión Europea con respecto a un integración educativa, "El término **competencia** ha sido el elegido por el proyecto Sócrates-Erasmus titulado "*Tuning Educational Structures in Europe*" para condensar en un término el significado que mejor puede representar los nuevos objetivos de la educación europea" (Bajo, Maldonado, Moreno, Moya y Tudela, s/f).

Desde esta perspectiva, la educación debe centrarse en la adquisición de competencias por parte del alumno. El papel fundamental del profesor debe ser el de ayudar al estudiante en el proceso de adquisición de competencias. Con el concepto de competencia se pone el acento en los resultados del aprendizaje, en lo que el alumno es capaz de hacer al término del proceso educativo y en los procedimientos que le permitirán continuar aprendiendo de forma autónoma a lo largo de su vida.

Al nivel profesional, En la conceptualización de las competencias se ha producido una evolución en la que se ha pasado de un "*enfoque de competencias centrado en la tarea*" a un "*enfoque centrado en el perfil*" del profesional destacando "aquellas competencias que diferenciaban entre el profesional que cumplía con su tarea y el profesional excelente que destacaba en dicho logro", y por último, a un "*enfoque de competencia de naturaleza holística y compleja*" que implica un "desarrollo y adaptación al entorno complejo y global en que se desarrolla la actividad profesional". [Aneas 2000: 4]

Con respecto a los puestos de trabajo lo que se busca es identificar el perfil de competencias requeridas específicas al puesto de trabajo en cuestión, competencias que son de orden técnico pero que también incluyen un conjunto amplio de competencias relacionadas al entorno ocupacional y social (Eurydice 2002).

El enfoque holístico se refleja en la discusión de Bohlinger (2008) sobre las competencias como elemento básico del Marco Europeo de Cualificaciones (MEC)

para el aprendizaje, señalando que actualmente se pone una creciente atención en "los procesos de adaptación" "relacionados con el lugar de trabajo, el aprendizaje permanente, el aprendizaje informal o no formal, así como la capacidad y los conocimientos que son necesarios para la empleabilidad en una sociedad sometida a constantes cambios".

En el marco del MEC los conceptos clave de competencia, destreza y conocimiento son definidos en los siguientes términos:

Competencias: "demostrada capacidad para utilizar conocimientos, destrezas y habilidades"; "en términos de responsabilidad y autonomía"

Destreza: "habilidad para aplicar conocimientos y utilizar técnicas a fin de completar tareas y resolver problemas", distinguiendo entre destrezas cognitivas y destrezas prácticas.

Conocimiento: "resultado de la asimilación de información gracias al aprendizaje". (Con referencia al "acervo de hechos, principios, teorías y prácticas relacionados con un campo de estudio o de trabajo concreto"

(Comisión Europea, 2006, p. 18, citado por Bohlinger.)

Dentro del marco del enfoque holístico y complejo Aneas destaca los modelos aportados por Le Boterf (1991), Bunk (1994), Echevarría (2002), e ISFOL (1995), (ver reseña en la sección de anexos), ofreciendo el siguiente "concepto básico de competencias profesionales"

*Las competencias, fundamentalmente, son 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.) [p.3]<sup>1</sup>*

Un punto importante a destacar en la definición que ofrece Aneas es que la competencia concierne a la persona individual. En este mismo sentido, Suárez, Contreras y Sánchez (2007), recogiendo las propuestas de Quintana (1999) y Filmus (2002), ven las "competencias como características o expresión de capacidades reales de un individuo, integradas en una totalidad que guardan relación causal con un desempeño efectivo, y están asociadas a conductas que se observan con mayor frecuencia, en situaciones diversas y con mejores

---

<sup>1</sup> Con relación al puesto de trabajo habría que hacer una extensión al contrato de consultoría, ya se trate de un consultor independiente o de un consultor o equipo de consultores de una empresa o entidad que brinda servicios de consultoría.

resultados". Así, además del carácter individual, importa resaltar también que las competencias forman parte o integran una totalidad, y su implicación de conformar parte fundamental del esquema de orientación del individuo, de la persona.

Por encima del nivel individual o personal, a un nivel más general, se plantean competencias con referencia a una categoría o campo profesional. En nuestro tema de interés, el nivel individual concierne a un evaluador con nombre y apellido, a sus competencias como evaluador o evaluadora, y a un nivel profesional general, la referencia es si los practicantes de la profesión reúnen las competencias requeridas para desempeñarse como evaluadores; pero, en este caso, se trata de competencias que tienen un carácter genérico, dado que no hay ninguna referencia a situaciones concretas en las que se lleva a cabo la aplicación de las competencias, salvo que se tome como relevante la especificidad del contexto LAC, lo cual requeriría precisar en qué consiste tal especificidad y sus implicaciones para las competencias de los evaluadores.

Aquí habría que distinguir entre una situación concreta de evaluación, que demanda un conjunto de tareas y resultados, y las competencias que la persona seleccionada o comprometida tiene para realizar y lograr con éxito dichas actividades y resultados. La otra corresponde más bien a la especificación de las competencias para la evaluación como un campo de actividad profesional, asunto que se relaciona a la formación y desarrollo profesional.

Para la especificación de competencias, sean las requeridas para un puesto de trabajo dado, o para un campo profesional, se requiere construir un mapa de las actividades, tareas y productos correspondientes, teniendo en cuenta el estado del arte en el desarrollo del puesto o campo profesional, y la anticipación de su posible evolución a futuro. No sólo se requiere que la persona o profesionales sean competentes frente a la demanda actual sino que puedan encarar las demandas futuras previsibles.

En este sentido, actualmente, en la formación profesional, la tendencia es a una formación orientada a las competencias más que a los contenidos, a una formación centrada más en el aprendizaje que en la enseñanza, en donde el actor principal es la persona que se está formando.

En la estructuración de las competencias la tendencia es a incluir los siguientes componentes: competencias de base, técnico-profesionales y transversales. El modelo ISFOL, reseñado por Aneas, articula estos tres grandes componentes en los siguientes términos:

### **Competencias base**

*"Estas competencias, requisito fundamental para la ocupabilidad de las personas, son fundamentales como formación para la ciudadanía.(Angeli, 1997, 49)*

Las competencias base constituyen el "saber mínimo" para localizar un empleo, superar el proceso de selección y acceder al mismo. Son unas competencias sustancialmente independientes del proceso operativo concreto en el que sujeto está obligado en el ejercicio de su trabajo. Pero que son cruciales para el ciudadano-profesional, que debe acreditarlas como prerrequisito de acceso a la ocupabilidad, la formación y, en definitiva, el desarrollo profesional del sujeto.

### **Competencias técnico profesionales.**

Las competencias técnico profesionales incluyen el análisis y descripción de las competencias técnicas que son necesarias para el desempeño de los diversos procesos y funciones profesionales en un determinado sector o actividad.

### **Competencias Transversales**

*"Aquellas que no son específicas de una determinada actividad o posición laboral, sino que entran en juego en diversas situaciones. De las competencias transversales depende, en gran manera, que la persona desempeñe un comportamiento profesional "hábil" o "experto" ( Angeli: 1997, p.50).*

Se trata de destrezas que permiten al individuo desarrollar y aplicar sus propias competencias en actividades diversas (transferencia) y que implican factores tanto cognitivos, afectivos como comportamentales. Son fundamentales para capacitar a la persona para que pueda trabajar en diversos ámbitos profesionales y logrando un resultado cualitativamente superior.

Las competencias transversales están agrupadas en tres subtipos de operaciones:

- Diagnosticar las características del ambiente y del proceso
- Establecer una relación adecuada con el ambiente
- Estar dispuesto a afrontar la tarea y el ambiente ya sea a nivel mental, afectivo o motor.

Diagnosticar, relacionarse y afrontar representan tres macro-competencias caracterizadas por poseer un alto grado de transferibilidad a actividades y contextos diversos, cada una de las cuales se articula en torno a otros cluster de competencia más simple. (Angeli, 1997,110). El grado de dominio y conocimiento de dichas competencias por parte de la persona, no sólo determina la calidad de su desempeño sino que determina la capacidad de desarrollar los propios recursos (conciencia, cognición, representaciones, elementos de identidad) a partir de la intencionalidad de obtener información.

En un documento de la OIT (s/f) en el que se presenta un glosario de términos técnicos, en relación a la certificación de competencias profesionales, a partir de una definición del concepto de competencia, se diferencia un conjunto más amplio de competencias, que se pueden organizar a su vez en dos sub conjuntos, el primero de carácter más general: competencias básicas, generales y esenciales; y, otro, relacionado al campo profesional: competencias profesionales, tácitas, y transversales. En la siguiente página se presenta un cuadro con esta organización, y en la sección de anexos se ofrecen una selección de los términos del glosario relacionados directamente con el concepto de competencia.

Las definiciones ofrecidas por el documento de la OIT presentan una alta correspondencia con la literatura precedente revisada, y debieran ser vistas también de una manera integrada.

Actualmente, en el campo de los servicios de evaluación de puestos de trabajo, más allá de las preocupación por las competencias propiamente técnicas, las competencias de base y transversales son aterrizadas y ajustadas a los requerimientos de una empresa u organización que opera en un ambiente dinámico, global, en donde la excelencia marca la diferencia. Así, por ejemplo, CPS Human Resource Services<sup>2</sup>, destaca, entre otras las siguientes competencias: adaptabilidad, disposición a aprender, facilitar el cambio, iniciativa, innovación, solución de problemas y toma de decisiones, trabajo en equipo, liderazgo, tolerancia, comunicación y colaboración, desarrollo de relaciones de confianza, capacidad para delegar, competencia cultural.

---

<sup>2</sup> Workforce Planning Tool Kit: Gap-Closing Strategies FINAL December 1, 2007. CPS Human Resource Services. <http://www.cpsshr.us/workforceplanning/documents/ToolKitGap-Closing.pdf>.

# CONCEPTO DE COMPETENCIA EN EL GLOSARIO DE LA OIT

## COMPETENCIA

Capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real y demostrando en determinado contexto de trabajo y que no resulta solo de la instrucción, sino que, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional.

## COMPETENCIAS BÁSICAS

Son aquellas adquiridas en el preescolar y en el inicio de la escuela. Comprenden la lectura, la escrita, las cuatro operaciones, las operaciones lógico-formales, la geometría básica, el uso de la computadora y máquinas terminales bancarias, la comunicación oral, el uso de los signos y símbolos de su cultura, las nociones de ética y civismo y las relaciones interpersonales.

## COMPETENCIAS ESENCIALES

También llamadas habilidades o competencias genéricas. Pueden referirse a resoluciones de problemas, comunicación, actitudes personales, competencias aritméticas, uso de la información tecnológica y uso de la lengua moderna.

## COMPETENCIAS GENÉRICAS

Adquiridas en el período escolar y en la práctica del trabajo. Sirven para cualquier actividad profesional. Son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos, tales como creatividad, condiciones intelectuales y capacidad de transferir conocimientos a nuevas situaciones. Son competencias genéricas para la toma de decisión, iniciativa, la empatía y la simpatía, la habilidad numérica y computacional, la habilidad verbal y de conversación.

## COMPETENCIAS PROFESIONALES

Adquiridas en el ejercicio de la experiencia profesional. Un profesional es competente cuando es reconocidamente bueno en su práctica profesional. Implica la aceptación de una evaluación positiva por parte de su entorno social.

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Son aquellas adquiridas en la especialización profesional. No pueden ser transferibles, a no ser indirectamente, por las habilidades adquiridas que puedan ser readaptadas. Los contenidos, mientras, son ligados estrictamente a una especialidad definida.

## COMPETENCIAS TÁCITAS

Son las competencias adquiridas y ejercidas en la práctica del trabajo diario, los llamados secretos del oficio, que tenga resultado del aprendizaje en el sistema formal, que se haya obtenido en el ambiente de trabajo o en la interacción de las dos formas.

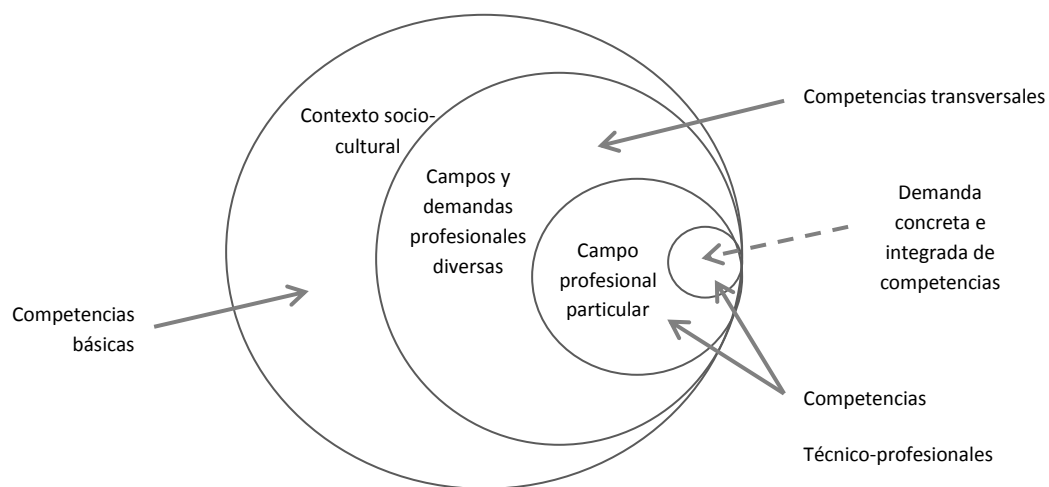
El sentido común se basa en el conocimiento tácito, o sea, el saber adquirido durante un tiempo en el oficio.

## COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Aquellas que son comunes a diversas actividades profesionales. Permiten la transferencia de un perfil profesional a otro o de un conjunto de módulos curriculares a otros. Como ejemplos podemos presentar el dominio de un procesador de textos que sirve para todas las profesiones que necesiten la competencia de la escritura. También las nociones de la estadística fundamental son necesarias en muchas profesiones.



En suma, se puede visualizar y conceptualizar las competencias como respuesta a las demandas en una línea que va desde las exigencias que plantea el contexto más amplio socio-cultural hasta los requerimientos que plantea una demanda concreta dentro de un campo profesional dado, en un contexto general dinámico. Esto se puede visualizar en el siguiente esquema.



### *El concepto estándar*

Complementariamente a la competencia se tiene el concepto de estándar o norma que establece las características y nivel requerido en la aplicación de la competencia a la tarea y resultado; aquí importa la calidad del producto entregado o del bien generado, establecida mediante una descripción normativa.

La International Standard Organization (ISO) (2004), define el concepto de estándar en el sentido de un

“documento establecido por consenso y aprobado por una entidad que provee reglas, guías o características para un uso común y reiterativo, dirigido a actividades o a sus resultados, con la finalidad de un obtener un logro de un grado u orden óptimo, en un contexto dado”<sup>3</sup>, indicando que el estándar “debe estar basado en resultados consolidados de la ciencia,

<sup>3</sup> “**3.2 standard:** document, established by **consensus** and approved by a recognized **body**, that provides, for common and repeated use, rules, guidelines or characteristics for activities or their results, aimed at the achievement of the optimum degree of order in a given con- text”.

tecnología y experiencia, y con la finalidad de promover beneficios óptimos para la comunidad”<sup>4</sup>.

En esta definición nos parece relevante resaltar sus componentes:

- Una entidad que es la que provee reglas, guías, características, lo cual supone que la entidad goza de legitimidad y tiene influencia en el campo correspondiente. En el caso de la iniciativa ReLAC-FOCEVAL serían estas entidades las que asumen, conjuntamente, esta función.
- Las reglas, guías, características conciernen a actividades [procesos] y a sus resultados, lo cual implica precisar o delimitar suficientemente las actividades y resultados abarcados.
- Las reglas, guías, características deben estar sustentadas en resultados [evidencias] consolidados de la ciencia, tecnología y experiencia.
- Para un uso común por los profesionales, técnicos, y entidades que operan en el mismo campo de actividad.
- Una doble finalidad: obtener un logro óptimo en la actividad realizada y un beneficio óptimo para la comunidad.
- En un contexto dado, es decir, su aplicación tiene que ser vista o considerada teniendo en cuenta el contexto en el que se realizará la actividad.

Cabe señalar que para la ISO la motivación e interés para iniciar la formulación de estándares en un campo dado parte de la experiencia de los actores involucrados en el campo de actividad que se trate, de las preocupaciones emergentes por inconformidad con las prácticas y sus resultados. Los estándares buscan responder y resolver los puntos problemáticos detectados.

La idea es que los estándares sirvan de marco de referencia para todos los actores concernidos en el campo de actividad correspondiente, tanto al nivel institucional y organizativo como al nivel individual técnico y profesional, de ejercicio profesional como de formación de recursos humanos y profesionales.

En el contexto de una situación concreta, de un puesto de trabajo o de un contrato de servicios, el estándar es definido por la entidad empleadora o contratante, pudiéndose dar una negociación y acuerdo entre las partes involucradas, explicitándose todo esto en lo que usualmente se denomina

---

<sup>4</sup> “NOTE Standards should be based on the consolidated results of science, technology and experience, and aimed at the promotion of optimum community benefits”.

“términos de referencia”<sup>5</sup>. En el caso de nuestro campo de evaluación, y en la práctica que se da en los países de la región, no claro cuáles son los marcos de referencia que sirven de sustento a los estándares pactados o establecidos. A diferencia de Estados Unidos, Canadá, países europeos y Africa, en LAC no contamos con ningún marco propio de la región, cosa que se esperamos empezar a resolver mediante la iniciativa ReLAC-FOCEVAL con el apoyo de DeVAL.

### *Relación competencia - estándar*

Competencia y estándar son dos conceptos relacionados, cuya orden de relación, asumiendo la perspectiva ISO de estándares, lleva a plantear que las competencias responden a los estándares, es decir, qué competencias se requieren para que las actividades y resultados se logren a un nivel óptimo de acuerdo con los estándares establecidos.

Pero, en el tratamiento de las competencias, también hemos visto, que un contexto profesional dado y situación concreta de un puesto de trabajo, se busca que el personal tenga las competencias para un desempeño de excelencia; lo cual, de alguna manera, conlleva implícito la idea de estándar, no sólo en el sentido de que la entidad en cuestión haya establecido estándares para la selección de personal (en relación al nivel de competencia requerido), sino también en cuanto al nivel de logro de resultados.

Por lo tanto, habría que ver la relación competencia-estándar como una relación dinámica, tanto en su evolución como en cuanto al punto de entrada para su especificación y diseño.

Como se ha señalado anteriormente, para llegar a la especificación de las competencias de un campo profesional dado, en nuestro caso el campo de la evaluación, lo que se requiere es contar con un despliegue analítico del conjunto de tareas implicadas y de sus productos.

De esta forma, lo que tenemos es un esquema dinámicamente interrelacionado compuesto por el mapa de actividades y productos, las competencias requeridas para el desempeño de las actividades y logro de productos, un mapeo de puntos de inconformidad o preocupación con las prácticas y resultados, los estándares que establecen los niveles, grados o características óptimas con relación al desempeño y producto esperados.

---

<sup>5</sup> Los documentos de términos de referencia pueden constituir una fuente valiosa para examinar e identificar las estándares actualmente en uso en la región, y para lo cual sería pertinente una clasificación de las agencias involucradas.



En la formulación de estándares como en la identificación de las competencias, es muy importante que las propuestas resultantes estén basadas en una amplia consulta con los actores concernidos, tanto en la elaboración preliminar como en un alto nivel de consenso para su aprobación como documento de referencia oficial de la entidad correspondiente, que en nuestro caso corresponde a la iniciativa ReLAC y FOCEVAL.

## Anexo

### MODELOS DE COMPETENCIAS DEL ENFOQUE HOLÍSTICO

Tomado de Aneas (pp. 4-5)

Le Boterf 1991

#### **Competencia técnica:**

Los saberes ("SABER") como conjunto de conocimientos generales o especializados tanto teóricos como científicos o técnicos.

Las técnicas ("SABER -HACER") como dominio de métodos y técnicas en los contenidos específicos.

#### **Competencia social**

Incluye las motivaciones, los valores, la capacidad de relación en un contexto social y organizativo

Bunk 1994

La **Competencia técnica** implica el dominio como experto de las tareas y contenidos de su ámbito de trabajo. Así como los conocimientos y destrezas necesarios para su desempeño.

La **Competencia metodológica** implica la capacidad de reacción al aplicar el procedimiento adecuado a las tareas encomendadas y a las irregularidades que se presenten. Quien encuentra de forma independiente vías de solución y que transfiere adecuadamente las experiencias adquiridas a otros problemas de trabajo posee este tipo de competencia.

La **Competencia social** implica saber colaborar con otras personas de forma comunicativa y constructiva, y muestra un comportamiento orientado al grupo y así como un entendimiento interpersonal.

La **Competencia participativa** implica saber participar en la organización de su puesto de trabajo y también en su entorno de trabajo. Se es capaz de decidir y de asumir responsabilidades.

Echeverría 2002

**Técnico** [*Saber*]: Poseer conocimientos especializados y relacionados con determinado ámbito profesional, que permiten dominar como experto los contenidos y tareas acordes a su actividad laboral.

**Metodológico** [*Saber hacer*]: Saber aplicar los conocimientos a situaciones laborales concretas, utilizar procedimientos adecuados a las tareas pertinentes, solucionar problemas de forma autónoma y transferir con ingenio las experiencias adquiridas a situaciones novedosas.

**Participativo** [*Saber estar*]: Estar atento a la evolución del mercado laboral, predispuesto al entendimiento interpersonal, dispuesto a la comunicación y cooperación con los demás y demostrar un comportamiento orientado hacia el grupo.

**Personal** [*Saber ser*]: Tener una imagen realista de sí mismo, actuar conforme a las propias convicciones, asumir responsabilidades, tomar decisiones y relativizar las posibles frustraciones

ISFOL 1995

**Competencias básicas:** Necesarias para localizar, acceder y localizar un empleo

**Competencias técnicas:** Necesarias para desempeñar las funciones y procesos propios de una ocupación

**Competencias transversales:** Necesarias para lograr que la persona se adapte e integre a los requerimientos del entorno laboral

## **Anexo**

### **CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES**

#### **OIT - GLOSARIO DE TÉRMINOS TÉCNICOS**

##### **[Términos seleccionados]**

#### **ANÁLISIS DE COMPETENCIAS**

Análisis del conjunto de conocimientos y habilidades que permiten a un trabajador obtener un desempeño considerado competente (o sea, que atiende los criterios o normas, generalmente establecidos por acuerdo o consenso de especialistas, trabajadores y empleadores), dentro de una división funcional de la actividad productiva.

#### **ANÁLISIS OCUPACIONAL**

Levantamiento analítico y sistemático de conocimientos, habilidades, actitudes y demás informaciones, considerados necesarios por el mercado de trabajo, referentes al desempeño de una persona, en las formas de competencias o calificaciones. (Ejemplos; Análisis Funcional, DACUM). Los análisis tratan también de diferenciar entre el trabajo indicado y el desempeño real, donde puede observarse la contribución del trabajador para la solución de problemas que no están previstos en el planeamiento del trabajo.

El análisis ocupacional tradicional está generalmente relacionado con el puesto de trabajo y el abordaje *taylorista* de racionalización de la producción. Está ligado a la cantidad de trabajo, a la magnitud de los esfuerzos, al ambiente de trabajo, al nivel educativo, en la complejidad de las tareas, y menos en la dirección en el que el esfuerzo se aplica y en la calidad de los resultados obtenidos.

#### **EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS**

Proceso a través del cual se verifica la capacidad de una persona con relación al desempeño requerido, que puede estar traducido en una norma. Puede ser efectuada mediante pruebas, tests prácticos, observación o examen de evidencias.

Proceso de recolección de evidencias sobre el desempeño laboral del trabajador, con el propósito de formarse un concepto sobre su competencia, a partir de un

padrón (normas) e identificar aquellas áreas de desempeño que requieren ser fortalecidas mediante capacitación para alcanzar la competencia.

## CAPACIDADES

Atributos adquiridos principalmente en la primera infancia y posteriormente desarrollados. Los adultos tienen menos posibilidades de desarrollar nuevas capacidades. Como ejemplo podemos citar la capacidad de aprender a andar en bicicleta, la capacidad de nadar o describir o tocar un instrumento musical. Las capacidades son una extensión del uso de las aptitudes.

## CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS

Procedimiento por el cual se verifica la conformidad del desempeño de una persona con una norma de competencia.

## CERTIFICACIÓN DE COMPETENCIAS PROFESIONALES

Certificado expedido por el órgano acreditado, de la competencia del trabajador en los conocimientos, habilidades y aptitudes, en determinadas funciones profesionales, independientemente del hecho de tener, o no, cursado un sistema regular de formación o haber adquirido la experiencia en la práctica del trabajo. Se caracteriza por ser voluntaria, realizada por organismos especializados, o por una empresa, según enunciados reconocidos, asegurando imparcialidad y accesibilidad, facilitando la movilidad laboral a través de la eliminación de barreras de ingreso al mercado de trabajo. Debe estar centrada en lo que el trabajador debe saber hacer.

## CERTIFICADO DE COMPETENCIA

Documento emitido de acuerdo con las reglas de un sistema de certificación, que indica, con un nivel suficiente de confianza, que una persona es competente en relación con los requisitos establecidos en la norma respectiva.

## COMPETENCIA

Capacidad de articular y movilizar condiciones intelectuales y emocionales en términos de conocimientos, habilidades, actitudes y prácticas, necesarias para el desempeño de una determinada función o actividad, de manera eficiente, eficaz y creativa, conforme a la naturaleza del trabajo. Capacidad productiva de un individuo que se define y mide en términos de desempeño real y demostrando en determinado contexto de trabajo y que no resulta solo de la instrucción, sino que, de la experiencia en situaciones concretas de ejercicio ocupacional.



## COMPETENCIAS BÁSICAS

Son aquellas adquiridas en el preescolar y en el inicio de la escuela (hasta los 11 o 12 años). Comprenden la lectura, la escrita, las cuatro operaciones, las operaciones lógico-formales, la geometría básica, el uso de la computadora y máquinas terminales bancarias, la comunicación oral, el uso de los signos y símbolos de su cultura, las nociones de ética y civismo y las relaciones interpersonales.

## COMPETENCIAS ESPECÍFICAS

Son aquellas adquiridas en la especialización profesional. No pueden ser transferibles, a no ser indirectamente, por las habilidades adquiridas que puedan ser readaptadas. Los contenidos, mientras, son ligados estrictamente a una especialidad definida.

## COMPETENCIAS ESENCIALES

También llamadas habilidades o competencias genéricas. Pueden referirse a resoluciones de problemas, comunicación, actitudes personales, competencias aritméticas, uso de la información tecnológica y uso de la lengua moderna.

## COMPETENCIAS GENERALES (GENÉRICAS)

Adquiridas en el período escolar y en la práctica del trabajo. Sirven para cualquier actividad profesional. Son apoyadas en bases científicas y tecnológicas y en atributos humanos, tales como creatividad, condiciones intelectuales y capacidad de transferir conocimientos a nuevas situaciones. Son competencias genéricas para la toma de decisión, iniciativa, la empatía y la simpatía, la habilidad numérica y computacional, la habilidad verbal y de conversación.

## COMPETENCIAS PROFESIONALES

Adquiridas en el ejercicio de la experiencia profesional. Un profesional es competente cuando es reconocidamente bueno en su práctica profesional. Implica la aceptación de una evaluación positiva por parte de su entorno social.

## COMPETENCIAS TÁCITAS

Son las competencias adquiridas y ejercidas en la práctica del trabajo diario, los llamados secretos del oficio, que tenga resultado del aprendizaje en el sistema formal, que se haya obtenido en el ambiente de trabajo o en la interacción de las dos formas.

El conocimiento tácito (o práctico) era denominado por Aristóteles como "*phronesis*" o "*juicio práctico*", en contraste con "*episteme*" o conocimiento científico y con "*techne*", o conocimiento artesanal.

El sentido común se basa en el conocimiento tácito, o sea, el saber adquirido durante un largo proceso de aculturación en el oficio.

## COMPETENCIAS TRANSVERSALES

Aquellas que son comunes a diversas actividades profesionales. Permiten la transferencia de un perfil profesional a otro o de un conjunto de módulos curriculares a otros. Como ejemplos podemos presentar el dominio de un procesador de textos que sirve para todas las profesiones que necesiten la competencia de la escritura. También las nociones de la estadística fundamental son necesarias en muchas profesiones. Las nociones de ventas son importantes en un gran número de profesiones del sector servicios. La lectura de la partitura musical es indispensable en aquellas profesiones que están ligadas a la música.

## ELEMENTO DE COMPETENCIA

Conjunto mínimo de acciones o resultados que pueden ser realizados por una persona. Debe ser definido en términos de calidad a ser alcanzada, de las evidencias de desempeño, del campo de aplicación y de los conocimientos requeridos.

Es la descripción de una realización que debe ser lograda por una persona en el ámbito de su ocupación. Se refiere a una acción, un comportamiento o un resultado que el trabajador debe demostrar.

## ENSEÑANZA BASADA EN COMPETENCIAS

Movimiento educacional surgido en los Estados Unidos en los inicios de los años 70, basado en cinco principios:

1. Todo aprendizaje es individual.
2. El individuo, como cualquier sistema, se orienta por metas a ser alcanzadas.
3. El proceso de aprendizaje es más fácil cuando el alumno sabe precisamente la
4. *performance* que se espera de él.

5. El conocimiento preciso de los resultados a ser alcanzados favorece el aprendizaje.
6. Es más probable que el alumno haga lo que se espera de él y lo que desea de sí mismo si le es concedida responsabilidad en las tareas de aprendizaje.

La enseñanza para competencias, dentro de la concepción de la época de planeamiento sistémico, sirvió para introducir en la educación los conceptos de modulación, análisis de contenidos e itinerarios de aprendizaje.

#### HABILIDADES BÁSICAS

Competencias y conocimientos generales, esenciales para el mercado de trabajo y para la construcción de la ciudadanía, como comunicación verbal y escrita, lectura y comprensión de textos, raciocinio, cálculo y requisitos similares. Son fundamentales para reconocer y resolver problemas, pensar estratégicamente y actuar con prevención, evaluar resultados y comprender las bases científicas y tecnológicas del proceso de producción de bienes y servicios.

#### HABILIDADES ESPECÍFICAS

Conocimientos técnicos, actitudes y competencias demandadas por el ejercicio ocupacional en el mercado de trabajo.

#### HABILIDADES GENERALES

Son capacidades o atributos relacionados con la percepción, coordinación motora, destreza manual o capacidad intelectual, esenciales al desempeño de una tarea o de una competencia. Son adquiridas con la práctica diaria o a través de entrenamiento intenso. Las habilidades están estrechamente ligadas a las aptitudes. Como ejemplos, se citan, la habilidad manual, la habilidad musical, la habilidad cinestesia (danza y deporte), la habilidad de orientación espacial (conducir un auto), la habilidad visual, la auditiva o vocal (diseñar o cantar).

#### HABILIDADES DE GESTIÓN

Son las habilidades referentes a la capacidad de tomar decisiones, liderazgo y gerencia.

#### NIVELES DE COMPETENCIA

Grados diferenciados de complejidad, autonomía, responsabilidad, uso de conocimientos, habilidades y actitudes dentro de una estratificación ocupacional (Niveles de Calificación).

## NORMA [ESTANDAR]

Documento establecido por acuerdo o consenso y aprobado por una institución reconocida que provee, para uso común y reiterado, reglas, directrices o características para actividades o sus resultados, proponiéndose la obtención de un desempeño padronizado. Las normas deben explicitar títulos ocupacionales identificables por el mercado de trabajo (Norma de Competencia).

## NORMAS DE COMPETENCIA

Es un conjunto padronizado de elementos de competencia, resultante de la negociación entre las diversas partes involucradas en la definición funcional y reglamentación de las condiciones de trabajo de una ocupación o profesión. Describe los conocimientos, las habilidades y operaciones que un individuo debe ser capaz de desempeñar y aplicar en distintas situaciones de trabajo. Las normas están asociadas a atributos generales que facilitan el desempeño, atributos específicos para tratar situaciones posibles y comportamiento y conocimientos relacionados con las tareas. Existen normas de reconocimiento nacional, regionales, mínimas, comprensivas, uniformes y auto-reguladas. Las normas de carácter nacional son más igualitarias y sirven para evitar la separación y posibilitar la transitabilidad. Las normas mínimas permiten una preparación inicial, facilitando la transición de la escuela al mercado o a la movilidad de trabajadores.

## NORMALIZACIÓN

Procedimiento destinado a la padronización de un conjunto de elementos de competencia, resultante de estudios y de la negociación entre las partes interesadas en la definición funcional de una ocupación y en la reglamentación de sus condiciones de trabajo. Proceso por el cual se institucionaliza una norma o estándar (Normalización).

## REQUISITOS DE COMPETENCIA

Exigencias consideradas necesarias para el desempeño de una competencia establecida en una norma y que deben ser verificadas en el proceso de certificación.

## UNIDAD DE COMPETENCIA

Conjunto de elementos de competencia afines que representan una realización concreta, revistiéndose de un significado claro y de valor reconocido en el proceso productivo. La unidad no solo se refiere a las funciones directamente relacionadas al objetivo del empleo, sino que incluyen cualquier requerimiento ligado a la salud, a la seguridad, a la calidad y a las relaciones de trabajo.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Angeli, Franco. (1997). *Unità capitalizzabili e crediti formativi. Metodologie e strumenti di lavoro*. Roma: ISFOL [Instituto para el trabajo y la formación italiano]
- Aneas Alvarez, Assumpta. (2003). "Competencias profesionales. Análisis conceptual y Aplicación profesional", *Seminari Permanent d'Orientació Professional*, Departamento de Métodos de Investigación y Diagnóstico en Educación. Universidad de Barcelona. 5 de noviembre de 2003.
- Bajo, María Teresa; Maldonado, Antonio; Moreno, Sergio; Moya, Miguel y Tudela, Pio. (S/f). "Las Competencias en el Nuevo Paradigma Educativo para Europa". Vicerrectorado de Planificación, Calidad y Evaluación, Universidad de Granada.
- Bohlinger, Sandra (2008) Las competencias: elemento básico del Marco Europeo de cualificaciones. *Revista Europea de Formación Profesional* No 42/43 Pp. 103-120
- DeSeCo (2005) The Definition and Selection of key Competencies. Executive Summary. DeSeCo Expert Report. Swiss Federal Statistical Office. Neuchatél.
- Echeverría, B. (2002). *Gestión de la Competencia de Acción Profesional*. Barcelona: Universidad de Barcelona
- Eurydice (2002). Key Competencies. A developing concept in general compulsory education. European Commission. Eurydice, The information network on education in Europe.
- ISO – IEC (2004) Guide 2. Standardization and Related Activities – General Vocabulary.  
[http://www.iso.org/iso/iso\\_catalogue/catalogue\\_tc/catalogue\\_detail.htm?csnumber=39976](http://www.iso.org/iso/iso_catalogue/catalogue_tc/catalogue_detail.htm?csnumber=39976)
- OIT (s/f) Certificación de Competencias Profesionales. Glosario de términos técnicos.  
[http://www.oei.es/etp/certificacion\\_competencias\\_profesionales\\_glosario.pdf](http://www.oei.es/etp/certificacion_competencias_profesionales_glosario.pdf)

Proyecto Tuning (2006). Una introducción a Tuning Educational Structure in Europe. Education and Culture. Unión Europea. Socrates – Tempus.

Suárez Rodríguez, Clara; Contreras Rayda, Dusu; y, Sánchez, María del Toro. (2007) Las capacidades y las competencias. *Acción Pedagógica* N° 16. Pp. 30-39.