

Competencias profesionales

El desarrollo del capital humano y de la estructura organizativa, claves para el crecimiento empresarial



Por Francisco Javier Alfonso Peña

EL CONCEPTO DE COMPETENCIA EN EL ÁMBITO LABORAL TIENE SU ORIGEN EN LOS TRABAJOS DE **PSICOLOGÍA INDUSTRIAL** DESARROLLADOS A FINALES DE LA DÉCADA DE LOS 60 Y PRINCIPIOS DE LOS 70 EN PAÍSES COMO INGLATERRA, ESTADOS UNIDOS, ALEMANIA Y AUSTRALIA. INICIALMENTE SE RELACIONÓ CON PROCESOS PRODUCTIVOS EN EMPRESAS DEL SECTOR TECNOLÓGICO, EN LAS QUE EL DESARROLLO DE CONOCIMIENTOS HA SIDO MUY ACELERADO. POR ELLO SURGE LA **NECESIDAD DE CAPACITAR DE MANERA CONTINUA AL PERSONAL**

En tiempos más recientes, la transformación que se está produciendo en las relaciones sociales y laborales, fundamentada básicamente en la revolución del conocimiento y en el desarrollo de los sistemas de comunicación, supone que las personas constituyan el eje del progreso. Su voluntad y "saber hacer" son clave, por lo que resurge el enfoque de "competencia profesional", con una visión ampliada, entendiendo que la innovación no sólo se

asienta en el plano tecnológico sino, cada vez en mayor medida, en la estructura organizativa y de desarrollo del capital humano.

Concepto de competencia

La definición del término **competencia** es amplia y, en ciertos casos, ambigua. Desde un punto de vista etimológico encuentra su origen en el verbo latino "competere" (ir una cosa al encuentro de otra, coincidir, encontrarse). Se derivan

dos verbos en castellano, competir y competir. Ambos dan lugar a un mismo sustantivo, **competencia**, de ahí posibles confusiones; sin embargo el primero da lugar al adjetivo competitivo y, el segundo, al adjetivo competente.

Dentro de las definiciones existentes podemos entender las competencias profesionales como el conjunto de funciones, tareas y roles de un profesional (incumbencia) para desarrollar adecuada e idóneamente su puesto de trabajo (suficiencia); son el resultado y objeto de un proceso de capacitación y cualificación.

Caracterización de las competencias profesionales

Cuando hablamos de competencias nos referimos, en definitiva, a un conjunto de características subyacentes en cada persona, como conocimientos, procedimientos y actitudes que, debidamente combinados, coordinados e integrados permitirán una correcta actuación en su puesto de trabajo. Las competencias implican a las capacidades, sin las cuales es imposible llegar a ser competente. Pero una cosa es ser capaz y otra ser competente.

Las competencias no se reducen al "saber" ni al "saber hacer", no siendo por tanto asimilables a los conocimientos adquiridos con la formación.

La competencia no existe independientemente de una actividad, sino que está ligada al desempeño profesional y al uso que de la misma se hace. Se trata de una respuesta contextualizada a una situación concreta.

No es suficiente, por tanto, con el proceso de capacitación, apoyado en la formación, como posibilitador de las capacidades, sino que en este terreno la experiencia se muestra inevitable, obteniéndose también aprendizaje derivado de ella. Los conocimientos, combinados con la experiencia profesional y la formación continua, permitirán desarrollar las competencias. Competencias que pueden ser adquiridas a lo largo de toda la vida activa.

Por ejemplo, si tuviésemos que pasar por una operación de corazón, ¿quién preferiríamos que nos la hiciese? ¿Un cirujano titulado en una universidad de prestigio, con máster y doctorado, que se dedica a investigar, escribir publicaciones e impartir conferencias sobre el tema por



medio mundo o un cirujano que presta sus servicios en un hospital, donde realiza intervenciones de corazón todas las semanas?

De la cualificación a la competencia

Pasar del saber a la acción (saber – actuar) es un proceso de valor añadido, que exige habilidad para encadenar unas instrucciones y no sólo aplicarlas aisladamente para dar una respuesta adecuada a una situación.

Para ello tiene que darse la presencia y conjunción de varios saberes:

- **Saber.** Conjunto de conocimientos relacionados con los comportamientos implicados en la competencia. Incluye también el conocimiento tácito ganado como consecuencia de la experiencia.
- **Saber hacer.** Conjunto de habilidades y destrezas que permiten poner en práctica los conocimientos que se poseen.
- **Saber estar.** Actitudes e intereses acordes con las características del entorno organizacional y/o social. Orientación al grupo, participación en la organización del puesto y del entorno de trabajo, capacidad para decidir y asumir responsabilidades...
- **Querer hacer.** Se trata de la motivación que la persona tenga para realizar, o no, los comportamientos propios de la competencia.
- **Poder hacer.** Hace alusión a la disponibilidad, o no, de **medios y recursos**



SER CAPAZ NO ES
SER COMPETENTE.

LA COMPETENCIA
PROFESIONAL ES EL

RESULTADO DE UN
PROCESO DE

CAPACITACIÓN Y
CUALIFICACIÓN





LOS CONOCIMIENTOS,
COMBINADOS CON LA
EXPERIENCIA
PROFESIONAL Y LA
FORMACIÓN
CONTINUA, PERMITEN
DESARROLLAR LAS
COMPETENCIAS

que faciliten o dificulten el desempeño de la competencia.

Todo ello ayuda a conformar en el individuo una serie de capacidades que influirán en el desarrollo de sus cometidos profesionales:

- **Resolución de problemas:** enfrentarse y dar respuesta a una situación determinada.
- **Organización del trabajo:** utilización de los recursos humanos y materiales.
- **Responsabilidad:** implicarse en el trabajo.
- **Trabajar en equipo:** colaborar conjuntamente para alcanzar un objetivo común.
- **Autonomía:** realizar la tarea de forma independiente, de principio a fin.
- **Relación interprofesional:** disposición y habilidad para comunicarse.
- **Iniciativa:** disposición para tomar decisiones.

Evaluación de las competencias profesionales

CESVIMAP colabora con diferentes empresas en la evaluación de las competencias para profesionales chapistas y pintores. El primer paso consiste en realizar un manual de competencias para cada perfil profesional, en el que se definen las funciones, tareas y roles del profesional necesarios para cumplir con los requisitos de reparación y pintado actuales.

Estos manuales de competencias se estructuran en áreas de competencia, posibilitando su evolución en paralelo a la propia evolución de los vehículos.

Áreas de competencia

Agrupación de las competencias atendiendo a su enfoque principal y finalidad. Por ejemplo: comportamiento y enfoque al cliente, procedimientos e información técnica, métodos de trabajo, seguridad y salud laboral, organización y gestión del trabajo, etc.

Unidades de competencia

La unidad de competencia es el agregado mínimo de competencias profesionales necesarias para realizar con independencia y autonomía tareas concretas, susceptibles de reconocimiento y acreditación. Cuentan con un formato estandarizado, en el que se incluye:

- **Niveles.** Ordenación en niveles de cualificación, atendiendo a los requisitos

de producción de la actividad y con arreglo a criterios de complejidad, conocimientos, iniciativa y autonomía.

- **Conocimientos.** Lo que se debe saber, en relación a los comportamientos implicados en la competencia.

- **Habilidades.** Lo que se debe saber hacer, es decir las destrezas necesarias para poner en práctica los conocimientos.

- **Capacidades terminales.** Engloba a todos los conocimientos, habilidades, destrezas y actitudes que se deben alcanzar para un eficiente desempeño. Tienen un inicio y un fin, son autónomas y se constituyen en el mínimo evaluable para alcanzar la competencia.

- **Criterios de desempeño.** Conductas observables para verificar el nivel de logro de las capacidades y competencias, satisfaciendo los objetivos de las organizaciones productivas. Se trata de precisar los resultados esperados y los términos de calidad con que han de lograrse, constituyendo la guía para la evaluación de la competencia profesional. En la tabla adyacente se adjunta un ejemplo.

Las competencias profesionales no residen en poseer los recursos (conocimientos), sino en la movilización que de dichos recursos seamos capaces de hacer (acción). Deben de ser evaluadas para desarrollar su utilidad y facilitar su evolución. Ser competente hoy no significa serlo mañana o serlo en otro contexto.

Para llevar a cabo dicha evaluación existen diferentes enfoques. CESVIMAP aporta el suyo, centrado en el desempeño, por lo que hablaremos de la competencia como resultado. Su evaluación está directamente relacionada con el puesto de trabajo, es práctica y confiable, permitiéndonos determinar el rendimiento global del empleado de acuerdo al grado de cumplimiento de cada competencia. Los resultados se plasman en un informe detallado, en el que se incluye:

- Grado de cumplimiento y nivel competencial alcanzado para cada técnico evaluado.
- Distribución real de competencias para cada área del taller.
- Distribución óptima de competencias para cada área, teniendo en cuenta diferentes criterios como: tamaño de la plantilla, flexibilidad para adaptarse a los cambios, posibilidades de organización de los trabajos, etc.

MANUAL DE COMPETENCIAS: Pintor de vehículos (desarrollado por CESVIMAP)

ÁREA DE COMPETENCIA: Métodos de trabajo

UNIDAD DE COMPETENCIA: Igualación de colores

NIVEL: III

CONOCIMIENTOS	HABILIDADES	CAPACIDADES TERMINALES	CRITERIOS DE DESEMPEÑO
<ul style="list-style-type: none"> • Características del color. Tonalidad o matiz, intensidad o altura de tono y saturación. • Tipo de luz para la comparación de colores. • Clasificación y tipo de colores: primarios o fundamentales, secundarios y colores complementarios; colores acromáticos, cromáticos y neutros. • Tipo de colores en la carrocería: sólidos, metalizados y perlados. • Interpretar los gráficos y mapas de colores. • Herramientas de igualación del color: cartas de color aplicadas a pistola, equipos de medida del color. • {...} 	<ul style="list-style-type: none"> • Distinguir fácilmente las diferentes características de un color. • Distinguir ligeras variaciones de tonalidad y/o efecto en colores, variantes... • Dominar el uso de las cartas de color y espectrofotómetro. • Destreza en la identificación de las necesidades de corrección o igualación de colores. • {...} 	<ul style="list-style-type: none"> • Localizar e interpretar el código de color en los vehículos. • Identificar correctamente el color como paso previo a la realización del proceso de pintado, teniendo en cuenta cómo se va a realizar el proceso de pintado. • Realizar adecuadamente los procesos de igualación del color en todo tipo de colores: sólidos, metalizados o perlados. • {...} 	<ul style="list-style-type: none"> • Identificar el color de partida, realizar la fórmula de color y prepararla para la aplicación con el equipo aerográfico. • Aplicar el color sobre una probeta, dar barniz (si es bicapa) y secar la probeta. • Comprobar, bajo una fuente de luz óptima, la probeta con el vehículo. • Realizar los retoques de color oportunos. • {...}



- Carencias detectadas a nivel de competencia, a nivel de técnico y a nivel de área.
- Indicación de las competencias que sería necesario que se adquiriesen en el corto o medio plazo.
- Actitudes y posibilidades de los técnicos para la adquisición de nuevas competencias.

La evaluación de competencias aporta ventajas tanto para el técnico como para la empresa o institución donde éste desarrolla su cometido profesional, como:

- Preparar a la empresa para un mercado en constante evolución.
- Fijar un mapa curricular para el desarrollo de la carrera profesional del personal.
- Establecer planes de formación más rentables, contando con itinerarios formativos para cada técnico.
- Facilitar el establecimiento de políticas de compensación.
- Optimizar los recursos humanos.

- Detectar posibles deficiencias en la concepción de los puestos de trabajo.
- Lograr un verdadero trabajo en equipo.
- Mejorar la transferibilidad y las decisiones de ubicación, lo que dotará a la empresa de mayor flexibilidad y capacidad de adaptación.
- Facilitar la incorporación de nuevo personal.
- Ofrecer mejora continua.

Las competencias profesionales no son una probabilidad de éxito en la ejecución de un trabajo, sino una capacidad real y demostrada ■

PARA SABER MÁS

Área de Ingeniería.
ingenieria@cesvimap.com

INCUAL. Catálogo nacional de cualificaciones profesionales (CNCP)
www.educacion.gob.es

Cesviteca, biblioteca multimedia de CESVIMAP
www.cesvimap.com

www.revistacesvimap.com