

Las competencias profesionales y la formación superior

“Hay que incorporar aspectos personales a los requerimientos para el desempeño de un trabajo más allá de los conocimientos. La aptitud, saber, debe complementarse con la actitud, comportamiento.”

Ana Isabel Elduque





La necesidad de formar en competencias a los nuevos titulados, al igual que los profesionales y trabajadores que ya están en el mercado laboral, procede precisamente de las exigencias de un entorno económico cada vez más cambiante, surgido de la revolución tecnológica de finales del siglo pasado. Los nuevos modelos socioeconómicos que debemos afrontar en este siglo nos empujan en la misma dirección. El *World Economic Forum* estima que, para el año 2025, el 50% de las actividades de los profesionales se desarrollarán a través de la tecnología. Hay que orientarse a desarrollar las habilidades necesarias, o *softskills*, a la vez que se adquiere el conocimiento técnico necesario de cada profesión. Los profesionales del futuro, por tanto, tienen que ser conscientes de que el desarrollo de la tecnología conlleva aparejada la necesidad de adquirir toda una serie de habilidades “humanas” que, hoy en día, no parecen que pueden ser desarrolladas por las máquinas.

Este hecho, que aparenta ser solo una oportunidad, también es percibido como un riesgo por muchos trabajadores en España. La OCDE ha evaluado en un 22% los trabajadores españoles que temen ser reemplazados por una máquina, lo cual es significativamente más alto que en nuestro entorno. La baja calidad del empleo en nuestro país se ve como una de las principales causas. En otro estudio (“Carencia de capacidades”, 2018), el desarrollador de plataformas de aprendizaje *online* Udemy ha valorado que el 40% de los trabajadores españoles teme que su trabajo pueda desaparecer en los próximos cinco años debido a la automatización o a la inteligencia artificial.

Desde el punto de vista de los empleadores también se está de acuerdo en que el mundo del trabajo está cambiando más rápidamente que las capacidades que los nuevos titulados adquieren durante su formación. Así, un estudio de 2019 del Instituto de Estudios Superio-

“Tres de cada cuatro compañías tienen problemas para cubrir adecuadamente los puestos ofrecidos.”

res de la Empresa, IESE-Universidad de Navarra, realizado con la participación de directivos de formación y de recursos humanos de 53 empresas que ocupan a más de 400.000 empleados en España y casi tres millones a nivel mundial, y una cifra de negocio consolidada de medio billón de euros, muestra que tres de cada cuatro compañías tienen problemas para cubrir adecuadamente los puestos ofrecidos. Este hecho se explica no solo porque los conocimientos necesarios no hayan sido bien enseñados con el nivel de actualización preciso, sino también por una falta de capacidades y habilidades personales en los graduados.

¿Son ciertos estos temores? ¿Existen factores que empujen hacia una situación semejante? El *Institute For The Future, IFTF*, de la University of Phoenix ha elaborado su estimación en base a la identificación de lo que denominan motores (*drivers*) que empujan hacia el cambio. Según sus propias palabras:

We begin every foresight exercise with thinking about drivers—big disruptive shifts that are likely to reshape the future landscape. Although each driver in itself is important when thinking about the future, it is a confluence of several drivers working together that produces true disruptions. We chose the six drivers that emerged from our research as the most important and relevant to future work skills.

El IFTF identifica estos seis motores en los siguientes términos:

- Longevidad extrema. El aumento de la esperanza de vida obliga a la redefinición de las carreras profesionales y su aprendizaje para acomodarlas al giro demográfico.

- Aparición de sistemas y máquinas inteligentes. La automatización del trabajo acabará por desplazar el trabajo humano de las tareas rutinarias y repetitivas.
- Un futuro digital. La proliferación de dispositivos, el procesado de datos y su integración en los objetos cotidianos convertirán el mundo en un "sistema programable".
- Nuevos medios de comunicación. Las nuevas tecnologías y de comunicación asociadas han transformado la forma de comunicarse y obligan a desarrollar una nueva cultura audiovisual.
- Creación de organizaciones superestructura que escapen a los límites de las organizaciones políticas o económicas tal y como las conocemos y generan nuevos modos de producción, y exigen nuevas competencias personales y profesionales.
- Un mundo inter e hiperconectado en el que la transmisión de la información y de los contenidos se hace *online* y en tiempo real 24 horas al día y desde cualquier punto del mundo.

Si el mundo cambia en esta dirección, la formación superior, cuya orientación debe ser la de formar los profesionales para esta nueva sociedad, no puede caminar en otra distinta.

“El aumento de la esperanza de vida obliga a la redefinición de las carreras profesionales y su aprendizaje para acomodarlas al giro demográfico.”



unsplash.com

Pero ¿cómo lograr esta adaptación? Lo que se ha comprobado es que la formación clásica no es capaz de ofrecer lo necesario. Por ello, desde hace tiempo se busca un cambio educativo orientándolo hacia lo que se ha denominado el enfoque por competencias. Definiciones hay innumerables, pero una que considero útil de este concepto es definirlo como:

“El desarrollo de las capacidades complejas que permiten a los estudiantes pensar y actuar en diversos ámbitos [...]. Consiste en la adquisición de conocimiento a través de la acción, resultado de una cultura de base sólida que puede ponerse en práctica y utilizarse para explicar qué es lo que está sucediendo” (Cecilia Braslavsky).

Según este modelo, deben identificarse las situaciones en las que los titulados tienen que ser capaces de desenvolverse de forma eficaz. Una forma de resumirlo es la que la propia Oficina Internacional de Educación, OIE, de la UNESCO definió ya en el año 2007:

“La elección de la competencia como principio organizador del currículum es una forma de trasladar la vida real al aula” (Jonnaert, P. et al, Perspectivas, UNESCO, 2007).

EL ENFOQUE POR COMPETENCIAS

Desde el inicio de la creación del EEES hay un gran interés por parte de los países integrantes de la Unión Europea en adaptar las titulaciones universitarias a su mercado laboral. Al ser un mercado único, la adaptación exige establecer las pautas para diseñar una titulación universitaria que posea una base común dentro del marco europeo. El primer paso debe ser siempre la realización de un exhaustivo análisis del mercado laboral, entendido este como algo dinámico que abarca mucho más allá de las fronteras de cada estado miembro. Este análisis, como ya he dicho dinámico y en constante revisión, debe ser la base para diseñar los perfiles académicos y profesionales que deben reunir las titulaciones universitarias europeas.

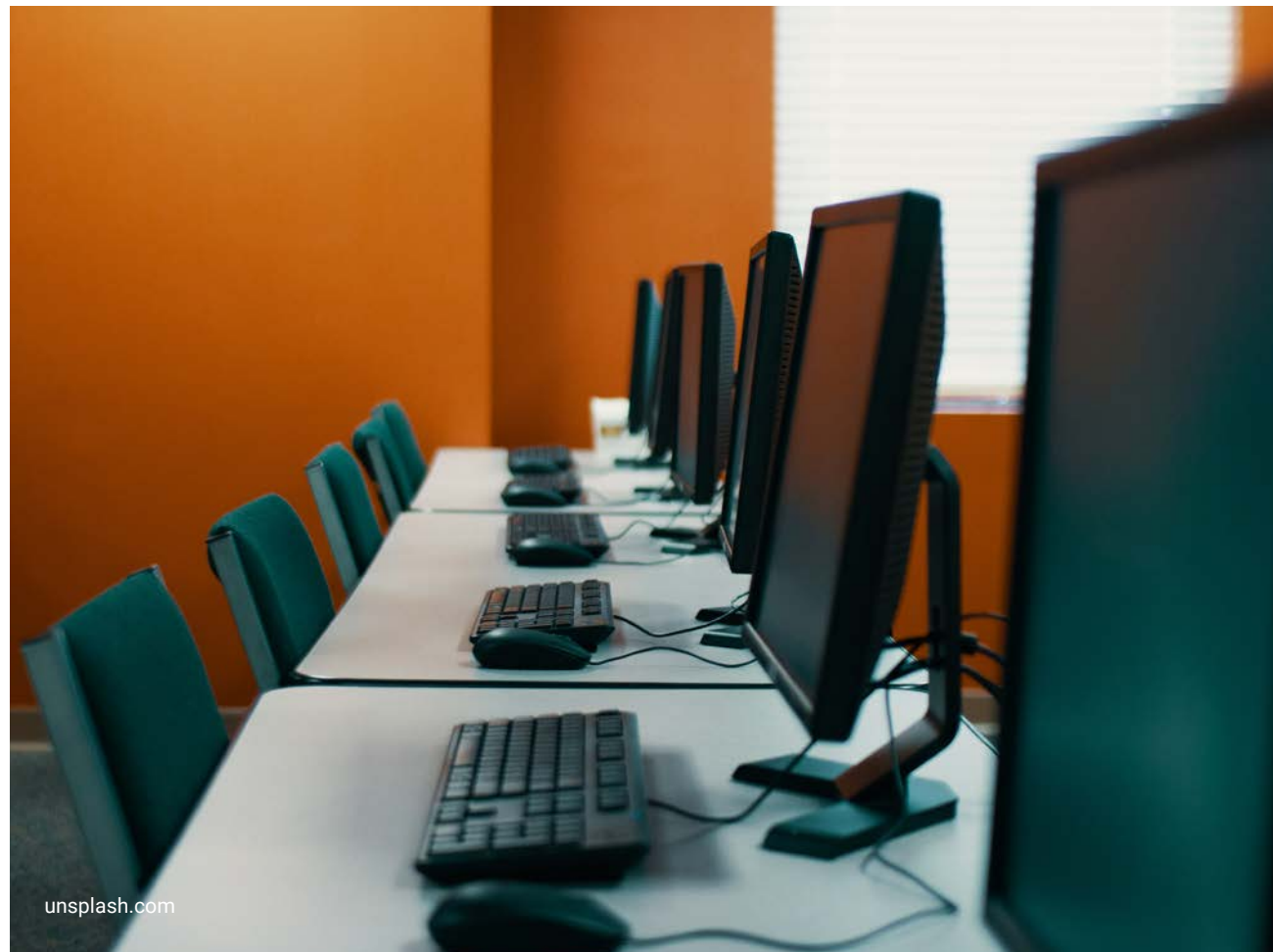
Para la universidad, el enfoque por competencias debe pretender un doble objetivo. El primero es la definición del perfil, acorde con las competencias que se desean en el profesional. El segundo es disponer de una herramienta para comparar lo que se imparte en cada momento con lo que se consigue y se demanda.

El conocimiento teórico y la memorización de hechos y datos, objetivos del enfoque convencional, deben quedar definitivamente superados. Las competencias son habilidades que, por su propio carácter dinámico, no “caducan” con el tiempo, frente al riesgo de obsolescencia del conocimiento adquirido tiempo atrás, y que están más y mejor alineadas con la transformación que está teniendo lugar en la sociedad.

LAS COMPETENCIAS

Ahora nos podemos preguntar qué competencias son las que deberemos empezar a enseñar a los alumnos, y, por ende, futuros profesionales.

Lo primero que hay que decir, aunque más adelante haremos más hincapié en ello, es que las competencias no se adquieren de una vez y para siempre. Su aprendizaje es dinámico y tiene lugar a lo largo de toda la vida, ya que la experiencia es una de sus principales maestras. Pero esto no nos exime de la responsabilidad de comenzar el proceso desde que los alumnos entran en nuestras aulas.



unsplash.com

Antes de enumerarlas y explicarlas brevemente, hay que decir que las competencias que se deben adquirir en la formación superior son las que luego serán exigidas. Esto no significa otra cosa que es en el mundo laboral donde la universidad tiene su fuente de conocimiento: lo que piden empresas y organizaciones es en lo que debemos formar. Aunque esto parezca una verdad de Perogrullo, merece la pena señalarlo porque luego se malinterpreta, afirmando sin ningún rigor que esto es una mercantilización de la universidad y que esta no debe estar al servicio de las empresas. Pero la universidad sí debe estar al servicio de la sociedad y lo que se busca en los profesionales del futuro es, en todos los casos, lo mismo. Como ya he mencionado anteriormente, trasladar la vida real al aula.

Las competencias son básicamente las mismas en casi todas las fuentes consultadas, aunque se describen como las seis, las siete, las nueve... competencias básicas. No es mi intención decantarme por ninguna opción, por lo que presentaré mi propia lista. Lo que considero adecuado es separar aquellas que tienen un claro contenido profesional de aquellas otras que lo tienen más personal o psicológico. También quiero dejar claro que el orden de exposición no significa que haya querido graduarlas por importancia, ya que las considero igualmente válidas y necesarias.

Competencias relacionadas con la comunicación

Según estudios de varias consultoras, la capacidad de comunicación efectiva se produce cuando una idea, un mensaje o una argumentación se transmite al receptor de forma comprensible y clara, persuadiéndolo y que este lo tome como propio ya que está alineado con sus ideas y expectativas. La expresión firme y convencida, asertividad, la capacidad para contar un argumento de forma coherente, el *storytelling*, la capacidad de escuchar e incorporar argumentos de los demás, escucha empática, y el dominio del miedo escénico son las características que hacen que la comunicación sea realmente efectiva. Si se saben destacar los puntos fuertes de una propuesta e identificar los riesgos se obtiene el plus de credibilidad que debe tener el emisor del mensaje para alcanzar la confianza de los receptores.

Esta competencia, aunque se desarrolla y se mejora conforme se gana en experiencia, puede practicarse en las aulas con los alumnos por medio de la exposición de temas y trabajos, tanto individuales como colectivos,

pero también en el desarrollo de las clases más tradicionales, por medio de que dejen de ser unidireccionales profesor-alumno. Invitar e incitar a la participación es imprescindible para ello.

Competencias relacionadas con el liderazgo y la gestión de equipos

Cuando se habla de liderazgo suele pensarse con mucha frecuencia en una habilidad reservada a directivos, posición que parece muy alejada de las expectativas de nuestros alumnos a corto plazo. Pero ello no tiene por qué ser así. Muy pronto, en la vida laboral, los profesionales se ven involucrados en proyectos que deben gestionar por sí mismos, en los que deben ejercer cierto liderazgo. Además, y cada vez con mayor frecuencia, el trabajo se realiza de forma cooperativa por medio de grupos, en los que hay que saber adaptarse a los perfiles de los diferentes colaboradores, espíritu de equipo, y en los que también hay que organizar y supervisar el trabajo de otros. Y todo esto hay que hacerlo desde una perspectiva colaborativa y

transversal. Hoy en día, en casi todas las organizaciones, la responsabilidad social exige que deba tenerse en cuenta a todos los grupos de interés afectados, *stakeholders*, por lo que esta visión transversal y multidisciplinar se hace cada vez más necesaria en la impartición de nuestras clases. Todos los temas explicados deberían estar acompañados de una reflexión de por qué, para qué, a quién afecta hoy y mañana, etc.

Competencias relacionadas con la capacidad de adaptación a nuevas tecnologías, a la flexibilidad y a la capacidad de innovación

Hoy en día pensamos que las tecnologías relacionadas con las comunicaciones y el procesado de datos e información son algo novedoso, que nunca antes había ocurrido algo similar. También es frecuente pensar que las nuevas generaciones, a las que llamamos nativos digitales, tienen mucho ganado en este campo y que su adaptación es muy sencilla. Nada de esto es cierto. Cambios tecnológicos los ha habido siempre, y los seguirá habiendo. No es más difícil mantener una

“Las competencias que se deben adquirir en la formación superior son las que luego serán exigidas.”





“La información que nos llega a todos de forma permanente es abrumadora. Cada vez es más difícil discernir lo valioso de lo superfluo. Estamos en lo que algunos llaman tiempos de *infoxicación*.”

todo el mundo tira del carro” pone de manifiesto que hay personas que solo están dispuestas a hacer algo si es imprescindible, es decir, que hay personas que no están motivadas. También quiero señalar que la motivación no puede convertirse en una especie de sacrificio personal, donde uno se desentiende de sí mismo y lo entrega todo a los demás. La forma de que esto no ocurra es que los profesionales tengan una elevada capacidad de desarrollo continuo, de tal forma que su capacidad de aprendizaje sea sencilla y efectiva. Se podría decir que el nuevo conocimiento adquirido no suponga un esfuerzo de estudio enorme que lo desincentive. A esta característica se la denomina *learning agility*, término que deja suficientemente claro su significado. Hay que aceptar que nunca se sabe lo suficiente y que la actitud de querer crecer y de superarse debe ser permanente.

Competencias relacionadas con la creatividad

Se dice que hay de todo en el mundo. Que si se busca con la suficiente insistencia podemos encontrar cualquier cosa. Y con Amazon, hasta te lo traen a casa. Pero esto no debe hacer olvidar que se exige a los profesionales que se diferencien unos de otros, ya que esta es la única forma de que su organización también lo haga de sus competidores. ¿Cómo? Aportando un toque creativo, original y diferencial en cada acción que se realiza. Los trabajos en clase, los trabajos de fin de estudio, TFE, son posibilidades que tienen los alumnos de poder comenzar a desarrollar su creatividad y originalidad en lo más cercano a su formación. Evaluar este concepto, y no solo el contenido del trabajo concreto, debería incorporarse a la formación de los alumnos. Puede criticarse esto por el grado de subjetividad que conlleva, pero la realidad a la que se van a enfrentar los titulados será esa misma. En cualquier organización a la que se dirijan se van a encontrar con muy pocos evaluadores de su capacidad creativa, que lo harán en un momento y lugar concreto. Es decir, siempre bajo la subjetividad del evaluador y a la excepcionalidad de un instante particular.

Competencias relacionadas con la gestión de la información y la capacidad de concentración

La información que nos llega a todos de forma permanente es abrumadora. Cada vez es más difícil discernir lo valioso de lo superfluo. Estamos en lo que algunos llaman tiempos de “infoxicación”. Pero todos los profesionales en el ejercicio de su trabajo están obligados a recopilar, filtrar y clasificar información. Y con lo recabado, elaborar sus planes, programas de trabajo,

videoconferencia que una reunión presencial. No es más complejo enviar un email que un fax. Lo que sí es diferente es que las nuevas tecnologías tienen una vigencia cada vez menor. Hoy ya nadie usa aplicaciones como el “Messenger”, a pesar de que apenas tiene veinte años de vida. Pero este cambio continuo nos afecta a todos. Lo que los jóvenes ya saben con dieciocho años, también se volverá obsoleto en poco tiempo y tendrán que aprender cosas nuevas. Además, la tecnología camina hacia en uso masivo de datos, *big data*, y la inteligencia artificial, el *blockchain*, y, en esos aspectos, casi todos estamos igual. Por tanto, la necesidad de adaptación a lo nuevo, la flexibilización de las formas de trabajo y generar un espíritu innovador son imprescindibles para que los conocimientos que poseen sean aplicables a los problemas a los que deben enfrentarse. Nuevamente se puede hacer mucho trabajo en las aulas sobre estos aspectos. El desarrollo de ideas nuevas de forma original es un buen ejercicio de entrenamiento.

Competencias relacionadas con la inteligencia emocional

Ya he dicho anteriormente que el trabajo tiende a tener hoy en día un marcado carácter grupal. Por tanto, es inevitable que durante la labor profesional se creen relaciones afectivas con el resto de compañeros, lo que exige gestionar las emociones. Es necesario saber identificar cuáles son los motivos que producen malentendidos y que pueden desencadenar conflictos. El silencio ante situaciones así tampoco es una buena solución, ya que genera inestabilidad emocional (miedo, inseguridad, etc.) y reduce la capacidad de interrelacionarse. También he comentado con anterioridad que, en la actualidad, la velocidad a la que se producen los acontecimientos es muy elevada. Estar delante de problemas por resolver casi de forma continua y tener poco tiempo para disfrutar de los éxitos es un generador de stress que también hay que saber gestionar. Bajo presión,

nadie piensa con la suficiente calma y las soluciones adoptadas suelen alejarse bastante de la mejor opción. La inmediatez prima sobre la eficiencia. En las aulas sometemos a los alumnos a situaciones de presión emocional, durante las evaluaciones a las que los sometemos, por lo que también tenemos herramientas para enseñarles a dominar estos momentos de desasosiego.

Competencias relacionadas con la motivación y el desarrollo continuo

Entiendo la motivación como la conciencia de que la realización de una determinada tarea va a costar un esfuerzo significativo, pero que se tiene la firme voluntad de hacerla, ya que la recompensa, sea de la naturaleza que sea, supera con creces al trabajo necesario. Esta forma de pensar, sé lo que quiero, sé lo que me va a costar lograrlo, y quiero hacerlo, es lo que hoy se exige a todos los profesionales. El dicho popular de que “no

propuestas, etc. Además del riesgo de utilizar fuentes poco o nada fiables, también hay que aprender a gestionar el tiempo. La búsqueda no puede ocupar más tiempo que la ejecución del plan. Si no se sabe cómo gestionar este recurso escaso, el tiempo, perderemos el nuestro y se lo haremos perder a los demás. También es muy importante que se sea consciente de que no se puede perder la concentración porque hayamos recibido una determinada información no esperada. Si es relevante, se gestiona y se incorpora a lo que hacemos, y, si no lo es, hay que saber evitarla. Nosotros impartimos cursos cuya duración es larga. Un cuatrimestre, y en algunos casos un año, es un buen marco para enseñar a los alumnos a que aprendan a gestionar su tiempo, regulando el esfuerzo durante todo el tiempo lectivo. El mundo laboral siempre es una carrera de fondo en la que no es posible esprintar al final.

Competencias relacionadas con la actitud y ética profesional

Hasta ahora he comentado las competencias y habilidades que se refieren al desempeño de las labores profesionales. Pero esto no quiere decir que no existan otras que deben marcar la actitud de la persona en toda su actividad vital, sea profesional o no. Deben formar parte de la ética y los valores de la persona. Para no extenderme en demasía, las comentaré brevemente:

- Gestión de la multiculturalidad. Cada vez más, las organizaciones están integradas por personas de diversas nacionalidades, con orígenes y circunstancias distintas.
- Pensamiento crítico. Hay que saber analizar y evaluar los resultados de nuestras acciones y hacerlo con la honestidad suficiente para reconocer dónde se han podido cometer fallos.
- Lealtad. La lealtad obliga a anteponer el bien común al propio.
- Responsabilidad. Esta supone que el profesional debe asumir el control de sus actividades, siendo capaz de responder a los resultados que se obtienen, positivos y negativos, admitiendo los errores.

QUÉ CONDICIONA LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS

Una primera cuestión para tener en cuenta es que hay que distinguir entre “ser capaz” y “ser competente”. Toda competencia precisa de todo un conjunto de conoci-

mientos, procedimientos y actitudes combinados, coordinados e integrados. Como ya expuso Miller en 1990, “el individuo ha de *saber, saber hacer, saber ser y saber estar* durante su ejercicio profesional”. Cuando se logra esto, la persona es capaz. Pero la competencia también exige saber utilizar los recursos personales disponibles para que la ejecución de una determinada actividad sea eficaz. Las capacidades son, por tanto, condición *sine qua non* para la competencia, pero no suficientes.

Otra característica muy importante de las competencias es su dinamismo. Es posible comenzar a desarrollar competencias en todos los niveles educativos, pero este proceso de aprendizaje no finaliza nunca. La experiencia personal y profesional son fuente permanente de adquisición de nuevas herramientas y habilidades. Siempre se ha dicho que la experiencia es un grado, pero no está de más recordarlo en estas líneas. Además, y junto con lo comentado sobre capacidad y competencia anteriormente, hay que ser consciente de que el conocimiento adquirido y su aplicación a cada caso concreto es lo que forma la competencia.

Aquí es donde llegamos a un primer aspecto que quiero señalar sobre nuestra actitud docente para lograr un enfoque centrado en la adquisición de competencias. La evaluación a la que sometemos a nuestros alumnos, aunque mostremos nuestra voluntad hacia un nuevo modelo, sigue estando ligada a disciplinas, materias y asignaturas. La evaluación mayoritariamente queda reducida a la comprobación de que el alumno ha adquirido un determinado volumen de conocimiento en un plazo temporal dado. Poco se evalúa si es capaz de ponerlo en práctica. Algunos expertos han propuesto cambiar el sentido de la evaluación, desde la perspectiva estática actual, fotografía puntual, a otra dinámica, vídeo, donde no solo se evalúa en momento, sino todo un periodo.

Esta nueva evaluación debe tener planteamiento interdisciplinar, lo que supone la coordinación de materias en unidades mayores, con trabajo conjunto de equipos docentes y de varios departamentos. Buenas posibilidades para ello son los prácticos y los TFE, donde sí es posible evaluar la competencia profesional de forma más multidisciplinar e integradora.

¿CUÁNDO COMENZAR CON LA FORMACIÓN ORIENTADA A LA ADQUISICIÓN DE COMPETENCIAS?

Antes de proponer ideas para responder a esta pregunta es conveniente tener presente el siguiente dato. El coste de la formación para las empresas españolas supone, según Eurostat, cerca del 1% del total de costes laborales, en línea con la media de la Europa comunitaria. Sin embargo, las empresas destinan el 80% de su presupuesto en formación al 20% de la plantilla (managers y directivos), por lo que el reto fundamental es reinvertir el 20% restante en el 80% de los trabajadores. Como no es factible que esta situación revierta a corto plazo, las etapas formativas previas al inicio de la vida laboral tenemos un gran papel que desarrollar en el inicio de la formación en competencias.

Además, como indica un estudio de la empresa Adecco, el modelo para lograr una formación adecuada en competencias durante toda la vida laboral es el denominado 70/20/10, lo que quiere decir que las habilidades se deberían adquirir en un orden del 10% en



“El mundo laboral siempre es una carrera de fondo en la que no es posible esprintar al final.”

el aula, un 20% por intercambio de conocimiento con colegas profesionales y 70% a través de la experiencia.

Tanto por los condicionantes, como por la experiencia existente, la universidad española tiene un gran papel en el nuevo modelo educativo que se exige desde el mundo del trabajo.

Antes he comentado sobre el carácter dinámico de la adquisición de habilidades profesionales. Ahora quiero señalar que este aprendizaje debe estar enfocado a la acción del participante. Esto significa que la puesta en práctica ante una situación es el único objetivo. No se puede pensar que una competencia es un conjunto de saberes que tenemos a modo de fondo bibliográfico en nuestra mente. La formación solo se podrá obtener, y evaluar por parte del profesorado, si los alumnos se enfrentan a situaciones de elevado realismo, en las que el resultado final dependa notablemente de que la competencia haya sido adquirida. Algunos expertos abogan por la creación de “escenarios de actuación socioprofesional”, donde la acción y la práctica son referentes y recursos formativos. Esta nueva metodología requiere un planteamiento más abierto, variado y flexible, acorde con la interdisciplinariedad ya comentada.

Como ya se dijo anteriormente se pretende un acercamiento a la realidad, integrándola en las aulas de forma simulada, pero que proporcione un entorno mucho más realista que el actual.

Durante la formación se considera que una buena metodología a aplicar sería a través de los pasos de la Pirámide de Miller. Estas etapas son:

- *Saber (know)* o conjunto de conocimientos teóricos que todo profesional debe dominar. Nuestra labor como docentes en esta etapa debe centrarse en impartir los conocimientos más actualizados de cada disciplina, incluyendo lo que se denominan Mejores Prácticas Disponibles (*Best Available Techniques*)
- *Saber cómo (know how)*. El objetivo es asegurar que el alumno conoce qué saberes teóricos adquiridos tendría que poner en práctica en un contexto particular. En el nivel educativo podemos centrarnos en previsualizar la situación y hacer un compendio del conocimiento que va a ser necesario para resolver el problema al que hay que enfrentarse. Es una primera aproximación a la práctica profesional.
- *Demuestra cómo (show how)*. Una vez determinadas qué herramientas van a ser precisas, el alumno



“Tanto por los condicionantes, como por la experiencia existente, la universidad española tiene un gran papel en el nuevo modelo educativo que se exige desde el mundo del trabajo.”

debe demostrar cómo lo haría, de forma lo más cercana a la realidad. La etapa está basada en simulaciones, no es aún práctica profesional directa, pero es de una gran utilidad. La enseñanza basada en el llamado “método del caso” está basada en este principio.

- *Hacer (doing)*. Es con diferencia la etapa más compleja para poner en práctica durante la formación universitaria, pues requiere que el estudiante se enfrente a una situación práctica profesional real. Las mejores situaciones para aproximarse a esta necesidad es aprovechar las prácticas externas y los TFE, orientándoles a su realización en un entorno real ajeno a la institución académica.

Evaluación de competencias

Una consecuencia de la introducción de las competencias, como algo fundamental para el buen desarrollo profesional, es que hay que incorporar aspectos personales a los requerimientos para el desempeño de un trabajo más allá de los conocimientos. La aptitud, saber, debe complementarse con la actitud, comportamiento. La actitud está relacionada no solo con la psicología del individuo, como por ejemplo el nivel de introspección

que cada uno mostramos, sino también con los comportamientos ante las situaciones, que generalmente son los más observables, evaluables y, en determinados casos, ejemplarizantes.

El efecto o consecuencia de estos es directo y se puede resumir en que la evaluación no se podrá basar mayoritariamente en los exámenes y test, como ha sido el caso en el enfoque tradicional. Hay que pensar en procesos evaluadores que tengan en cuenta las experiencias y los comportamientos.

Para que la evaluación sea lo más adecuada hay que considerar el proceso completo de aprendizaje. Según el Profesor Dr. Gerhard P. Bunk, de la Universidad de Giese (Alemania)

“El proceso de aprendizaje profesional debe organizarse de forma que provoque en el alumno durante numerosos aprendizajes sucesivos la facultad de actuar autónomamente como una competencia autoorganizativa.”

Por tanto, y también en palabras del Prof. Bunk, “posee competencia profesional quien dispone de los

conocimientos, destrezas y actitudes necesarias para ejercer una profesión, puede resolver problemas profesionales de forma autónoma y flexible y está capacitado para colaborar en su entorno profesional y en la organización del trabajo”.

La evaluación de competencias debe ser un proceso en el que se comparen las competencias desarrolladas con las requeridas para el desempeño de una tarea. Una gran diferencia radica en que, en la evaluación de conocimiento, la exigencia es similar para todos los alumnos, mientras que en la evaluación de competencias esta debe ser individualizada, ya que la experiencia personal y la actitud propia es única para cada persona.

En el caso de la selección de nuevo personal, como es a lo que se enfrentan los nuevos titulados, se emplean técnicas variadas para la evaluación previa de las competencias del candidato, como son las listas de verificación, bien con valoración cualitativa o cuantitativa por medio de escalas. Se pretende buscar en el profesional valores diferenciales con respecto al resto, dando al empleador información adicional para

que pueda formarse un juicio de la adecuación entre la persona-solicitante y el puesto ofrecido. Si la formación recibida por los alumnos se orienta hacia la obtención de las competencias, descritas con detalle anteriormente, el nuevo titulado podrá ofrecer un perfil real mucho más adecuado a lo que, hoy en día, es demandado en lo profesionales.

En algunos casos, pocos, se somete a prueba a los candidatos, por medio de plantearles situaciones o casos prácticos similares, en términos de competencias exigidas, a los que tendrán que abordar en su trabajo, con el objetivo de cuantificar en algún grado el nivel de competencia que poseen.

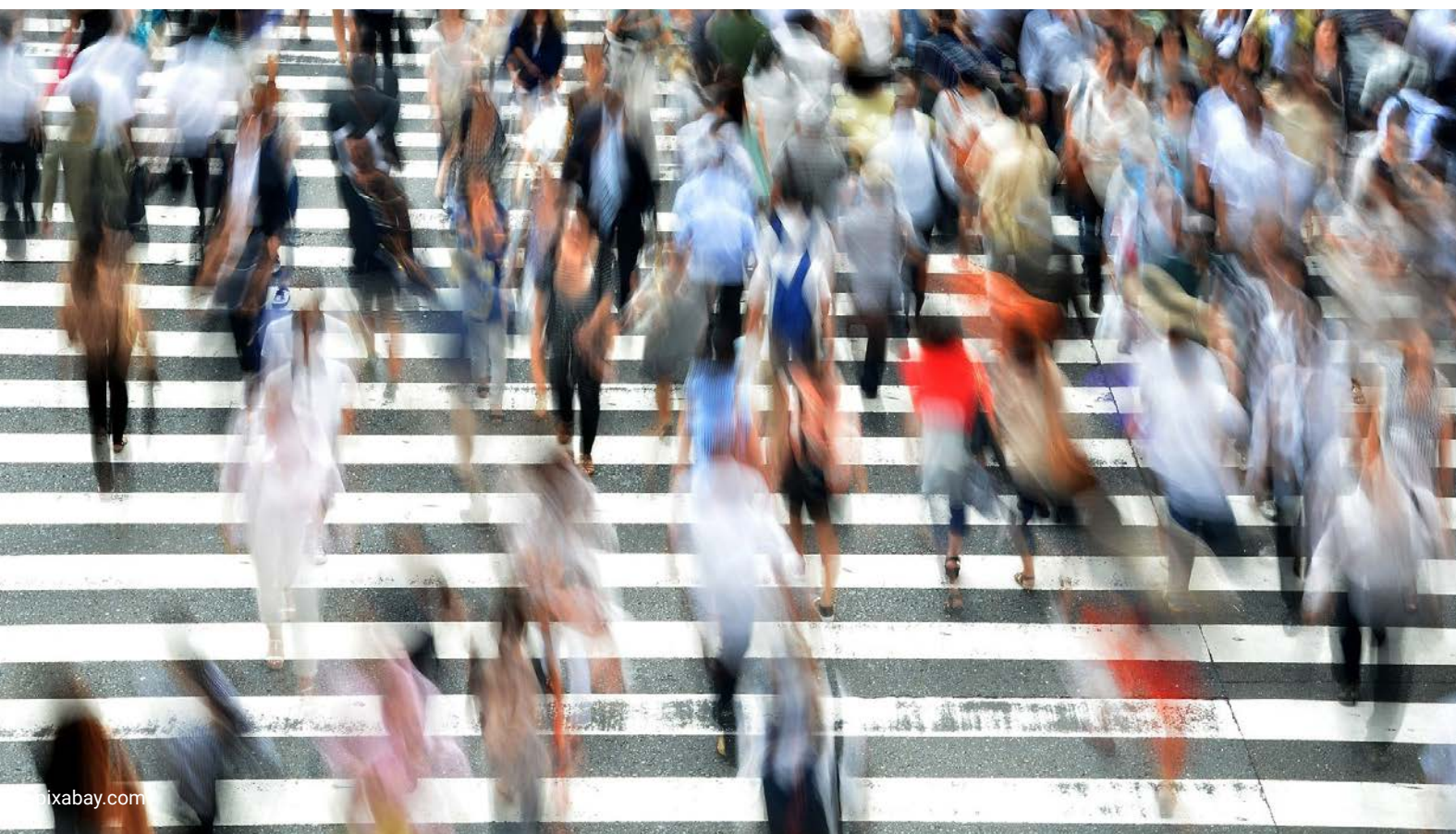
Durante la formación en nuestras aulas, podemos ejercitar a los alumnos en este tipo de técnicas ya que, como anteriormente se dijo, solo un pequeño porcentaje de las competencias puede ser adquirido a través de la formación, quedando otro significativamente mayor para el intercambio de conocimiento, el cual también es posible practicarlo cuando los alumnos todavía están en la universidad.

CONCLUSIONES

- Las sociedades modernas están en un proceso de cambio permanente que precisa que los individuos que las integramos seamos capaces de adaptarnos lo más rápida y eficazmente posible a los mismos.
- El enfoque de una formación en competencias debe ser la base para un nuevo modelo formativo que sustituya al modelo clásico, basado en la acumulación de conocimientos.
- Las competencias que debemos potenciar en nuestros alumnos son aquellas que se derivan de las necesidades sociolaborales de la sociedad actual, sin que esto suponga ningún tipo de mercantilización de la universidad. Nuestros alumnos de hoy son los profesionales de mañana. Su capacitación real debe comenzar en las aulas.
- El proceso de obtención de las competencias profesionales es algo dinámico que no se puede lograr solo por vía formativa. El conocimiento adquirido debe estar complementado con la adquisición de herramientas y habilidades por parte de los individuos que les permitan ser competentes ante la variedad de situaciones a las que tendrán que enfrentarse.
- Aunque la universidad tiene un objetivo claro de impartir conocimiento entre sus alumnos, y que estos lo adquieran, esta formación debe organizarse para que la adquisición de las competencias sea auténtica y no un mero adorno curricular. La resolución de algún caso práctico relacionado muy estrechamente con el área de conocimiento de la titulación es claramente insuficiente.
- La evaluación de las competencias debe realizarse de forma lo más similar posible a aquella a la que se van a enfrentar los alumnos cuando se hayan convertido en profesionales. No se pueden esgrimir argumentos de singularidad en la educación superior para no aplicar dentro lo que la sociedad hace fuera.

BIBLIOGRAFÍA

- <https://b-talent.com/es/blog/category/desarrollo-competencias/>
- https://elpais.com/economia/2019/12/26/actualidad/1577364486_808223.html
- <https://www.udemy.com/courses/search/?src=ukw&q=Tendencias+en+el+entorno+laboral+2020%3A+las+habilidades+del+futuro>
- <https://www.goodhabitz.com/es-es/>
- <https://directivosygerentes.es/directivosygerentes/videos/transformacion-digital-recursos-humanos>
- <https://www.iftf.org/futureworkskills/>
- Las competencias profesionales demandadas por las empresas: el caso de los ingenieros. M. Marzo, M. Pedraja, P. Rivera, Unizar. Revista de Educación, 341. Septiembre-diciembre 2006, pp. 643-661
- Técnicas para obtener la opinión de los empleadores. Galán Vallejo, M. Seminario Métodos de análisis de la inserción laboral de los universitarios. León, 9, 10 y 11 de junio.
- <http://www.ibe.unesco.org/fr/th%C3%A8mes/approches-bas%C3%A9es-sur-les-comp%C3%A9tences>
- La evaluación de competencias laborales J Gil Flores - Educación XX1, 10, 83-106., 2007 - [idus.us.es](http://www.idus.us.es)
- Evaluación de competencias profesionales en educación superior: retos e implicaciones. Tejada Fernández J., Ruiz Bueno C. Educación XX1, vol. 19, núm. 1, 2016, pp. 17-37
- The assessment of clinical skills/competence/performance. Miller, G E Academic Medicine: September 1990 - Volume 65 - Issue 9 - p S63-7
- El futuro del empleo y las competencias profesionales del futuro: la perspectiva de las empresas. M. L Blázquez, R Masclans, J Canals. IESE 2019
- La transmisión de las competencias en la formación y perfeccionamiento profesionales de la RFA. G. P Bunk. Revista Europea de Formación Profesional. 1994.



Ana Isabel Elduque
Facultad de Ciencias
Universidad de Zaragoza